

PROJET D'ACTE UNIFORME RELATIF AU DROIT DU TRAVAIL

XXX

Table des matières

TITRE I - CHAMP D'APPLICATION ET DROITS FONDAMENTAUX.....	8
CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION.....	8
Article 1er.....	8
Article 2.....	8
CHAPITRE II : DROITS FONDAMENTAUX.....	8
Article 3.....	8
Article 4.....	9
Article 5.....	9
Article 6.....	9
Article 7.....	9
Article 8.....	9
Article 9.....	10
TITRE II : CONTRAT DE TRAVAIL.....	10
CHAPITRE I : FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	10
<i>Section 1 : Dispositions communes.....</i>	<i>10</i>
Article 10.....	10
Article 11.....	10
Article 12.....	10
Article 13.....	10
Article 14.....	10
<i>Section 2 : Contrat de travail soumis à un essai.....</i>	<i>10</i>
Article 15.....	11
Article 16.....	11
Article 17.....	11
Article 18.....	11
<i>Section 3 : Durée du contrat de travail.....</i>	<i>11</i>
Article 19.....	11
Article 20.....	11
Article 21.....	12
Article 22.....	12
Article 23.....	12
Article 24.....	12
Article 25.....	13
<i>Section 4 : Emploi de la main d'œuvre étrangère.....</i>	<i>13</i>
Article 26.....	13
Article 27.....	13
CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	13
<i>Section 1 : Dispositions générales.....</i>	<i>13</i>
Article 28.....	13
Article 29.....	14
Article 30.....	14
<i>Section 2 : Congé de maternité.....</i>	<i>14</i>
Article 31.....	14
Article 32.....	15
Article 33.....	15
<i>Section 3 : Chômage technique et chômage économique.....</i>	<i>15</i>
Article 34.....	15

CHAPITRE III : MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	15
Article 35.....	15
CHAPITRE IV : MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR.....	15
Article 36.....	16
Article 37.....	16
CHAPITRE V : CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	16
<i>Section 1 : Dispositions générales</i>	16
Article 38.....	16
<i>Section 2 : Contrat de travail à durée indéterminée</i>	16
Article 39.....	16
Article 40.....	17
Article 41.....	17
Article 42.....	17
Article 43.....	17
Article 44.....	17
Article 45.....	17
Article 46.....	18
Article 47.....	18
Article 48.....	18
Article 49.....	18
Article 50.....	18
<i>Section 3 : Contrat à durée déterminée</i>	19
Article 51.....	19
<i>Section 4 : Licenciement pour motif économique</i>	19
Article 52.....	19
Article 53.....	19
Article 54.....	19
Article 55.....	20
Article 56.....	20
Article 57.....	20
Article 58.....	20
Article 59.....	20
<i>Section 5 : Accord des parties</i>	20
Article 60.....	20
CHAPITRE VI : CONTRAT D'APPRENTISSAGE, STAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE	20
<i>Section 1 : Contrat d'apprentissage</i>	20
Article 61.....	20
Article 62.....	21
<i>Section 2 : Stage</i>	21
Article 63.....	21
Article 64.....	21
Article 65.....	21
Article 66.....	21
<i>Section 3 : Formation professionnelle continue</i>	21
Article 67.....	21
Article 68.....	22
Article 69.....	22
Article 70.....	22
Article 71.....	22
CHAPITRE VII : TRAVAIL INTERIMAIRE ET SOUS-TRAITANCE	23
<i>Section 1 : Travail intérimaire</i>	23
Article 72.....	23
Article 73.....	23
Article 74.....	23
Article 75.....	23
Article 76.....	24
Article 77.....	24
<i>Section 2 : Sous-traitance</i>	24
Article 78.....	24
Article 79.....	24
Article 80.....	24
TITRE III : CONDITIONS DE TRAVAIL.....	24
CHAPITRE I : DUREE DU TRAVAIL ET REPOS	24
<i>Section 1 : Dispositions générales</i>	24

Article 81.....	25
Article 82.....	25
Article 83.....	25
Article 84.....	25
Article 86.....	25
Article 86.....	25
<i>Section 2 : Aménagement du temps du travail.....</i>	<i>26</i>
Article 87.....	26
Article 88.....	26
Article 89.....	26
Article 90.....	26
Article 91.....	26
<i>Section 3 : Travail de nuit.....</i>	<i>27</i>
Article 92.....	27
Article 93.....	27
Article 94.....	27
Article 95.....	27
<i>Section 4 : Repos quotidien – Repos hebdomadaire.....</i>	<i>27</i>
Article 96.....	27
Article 97.....	28
Article 98.....	28
Article 99.....	28
<i>Section 5 : Jours fériés.....</i>	<i>28</i>
Article 100.....	28
CHAPITRE II : CONGE PAYE.....	28
<i>Section 1 : Dispositions générales.....</i>	<i>28</i>
Article 101.....	28
Article 102.....	28
Article 103.....	29
<i>Section 2 : Allocation de congé payé.....</i>	<i>29</i>
Article 104.....	29
Article 105.....	29
CHAPITRE III : TRANSPORT – VOYAGE.....	30
Article 106.....	30
Article 107.....	30
Article 108.....	30
Article 109.....	30
CHAPITRE IV : REGLEMENT INTERIEUR ET DROIT DISCIPLINAIRE.....	30
Article 110.....	30
Article 111.....	31
Article 112.....	31
CHAPITRE V : SALAIRE ET ACCESSOIRES.....	31
<i>Section 1 : Détermination du salaire.....</i>	<i>31</i>
Article 113.....	31
Article 114.....	31
Article 115.....	31
Article 116.....	32
Article 117.....	32
Article 118.....	32
Article 119.....	32
Article 120.....	32
Article 121.....	32
Article 122.....	32
<i>Section 2 : Paiement du salaire.....</i>	<i>33</i>
Article 123.....	33
Article 124.....	33
Article 125.....	33
Article 126.....	34
<i>Section 3 : Garantie de la créance de salaire.....</i>	<i>34</i>
Article 127.....	34
<i>Section 4 : Retenues sur salaire.....</i>	<i>34</i>
Article 128.....	34
Article 129.....	35
Article 130.....	35
<i>Section 5 : Prescription.....</i>	<i>35</i>

Article 131.....	35
<i>Section 6 : Cautionnement</i>	35
Article 132.....	35
TITRE IV : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	35
CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES DE PREVENTION ET DE PROTECTION.....	35
Article 133.....	35
Article 134.....	35
<i>Section 1 : Obligations de l'employeur</i>	36
Article 135.....	36
Article 136.....	36
Article 137.....	36
Article 138.....	36
Article 139.....	36
Article 140.....	37
Article 141.....	37
Article 142.....	37
<i>Section 2 : Obligations du travailleur</i>	37
Article 143.....	38
Article 144.....	38
<i>Section 3 : Contrôle</i>	38
Article 145.....	38
CHAPITRE II : DISPOSITIONS PARTICULIERES DE PREVENTION ET DE PROTECTION	38
<i>Section 1 : Jeunes travailleurs</i>	38
Article 146.....	38
<i>Section 2 : Femmes enceintes</i>	38
Article 147.....	39
<i>Section 3 : Travailleurs handicapés</i>	39
Article 148.....	39
Article 149.....	39
Article 150.....	39
Article 151.....	39
CHAPITRE III : ORGANISATION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE AU TRAVAIL	39
<i>Section 1 : Services de santé et de sécurité au travail</i>	39
Article 152.....	39
Article 153.....	40
Article 154.....	40
Article 155.....	40
Article 156.....	40
<i>Section 2 : Comité de Santé et de Sécurité au Travail</i>	41
Article 157.....	41
Article 158.....	41
Article 159.....	41
Article 160.....	41
Article 161.....	42
Article 162.....	42
TITRE V : REPRESENTATION DU PERSONNEL ET DROIT SYNDICAL	42
CHAPITRE I : DELEGUES DU PERSONNEL	42
<i>Section 1 : Désignation</i>	42
Article 163.....	42
Article 164.....	42
Article 165.....	42
Article 166.....	43
Article 167.....	43
Article 168.....	43
Article 169.....	43
<i>Section 2 : Moyens et attributions</i>	43
Article 170.....	43
Article 171.....	44
Article 172.....	44
Article 173.....	44
Article 174.....	44
Article 175.....	44
Article 176.....	44

Article 177.....	45
Article 178.....	45
Section 3 : Protection	45
Article 179.....	45
Article 180.....	46
Article 181.....	46
CHAPITRE II : SYNDICATS	46
SECTION 1 : OBJET ET CONSTITUTION	46
Article 182.....	46
Article 183.....	47
Article 184.....	47
Article 185.....	47
Article 186.....	47
Article 187.....	47
Article 188.....	47
Section 2 : Capacité juridique.....	48
Article 189.....	48
Article 190.....	48
Article 191.....	48
Article 192.....	48
Article 193.....	48
Article 194.....	48
Article 195.....	49
Article 196.....	49
Article 197.....	49
Section 3 : Cotisations syndicales	49
Article 198.....	49
Article 199.....	50
Section 4 : Unions syndicales.....	50
Article 200.....	50
Article 201.....	50
TITRE VI : CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS.....	50
CHAPITRE I : NATURE ET VALIDITE.....	50
Article 202.....	50
Article 203.....	51
Article 204.....	51
Article 205.....	52
Article 206.....	52
CHAPITRE II : CONVENTIONS COLLECTIVES SUSCEPTIBLES D'ETRE ETENDUES.....	52
Section 1 : Contenu et modalités de négociation	52
Article 207.....	52
Article 208.....	52
Article 209.....	53
Article 210.....	53
Section 2 : Procédure d'extension.....	55
Article 211.....	55
Article 212.....	55
Article 213.....	55
CHAPITRE III : CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE ET CONVENTIONS COLLECTIVES INTERPROFESSIONNELLES	55
Article 214.....	55
Article 215.....	56
CHAPITRE IV : ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE ET CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES ENTREPRISES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS.....	56
Section 1 : Accords collectifs d'entreprise ou d'établissement	56
Article 216.....	56
Section 2 : Conventions collectives dans les entreprises et établissements publics.....	56
Article 217.....	56
Article 218.....	56
CHAPITRE V : EXECUTION DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS.....	57
Article 219.....	57
Article 220.....	57
Article 221.....	57
Article 222.....	57

Article 223.....	57
TITRE VII : CONFLITS DU TRAVAIL.....	57
CHAPITRE I : CONFLITS INDIVIDUELS.....	57
<i>Section 1 : Accord amiable entre les parties hors l'inspection et la juridiction du travail.....</i>	58
Article 224.....	58
Article 225.....	58
<i>Section 2 : Conciliation préalable devant l'inspection du travail.....</i>	58
Article 226.....	58
Article 227.....	58
<i>Section 3 : Procédures devant les tribunaux.....</i>	58
Article 228.....	58
Article 229.....	59
Article 230.....	59
Article 231.....	59
Article 232.....	59
CHAPITRE II : CONFLITS COLLECTIFS.....	59
<i>Section 1 : Dispositions générales.....</i>	59
Article 233.....	59
Article 234.....	59
<i>Section 2 : Conciliation.....</i>	59
Article 235.....	60
Article 236.....	60
Article 237.....	60
<i>Section 3 : Arbitrage.....</i>	60
Article 238.....	60
Article 239.....	60
<i>Section 4 : Grève et lock-out.....</i>	60
Article 240.....	60
Article 241.....	60
Article 242.....	60
Article 243.....	61
Article 244.....	61
Article 245.....	61
Article 246.....	61
TITRE VIII : ORGANISMES ET MOYENS D'EXECUTION.....	62
CHAPITRE I : ORGANISMES ADMINISTRATIFS.....	62
<i>Section 1 : Administration du travail.....</i>	62
Article 247.....	62
Article 248.....	62
Article 249.....	62
<i>Section 2 : Placement de la main d'œuvre.....</i>	62
Article 250.....	62
CHAPITRE II : MOYENS DE CONTROLE ET OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS.....	62
Article 251.....	63
Article 252.....	63
CHAPITRE III : ORGANISMES CONSULTATIFS.....	63
Article 253.....	63
Article 254.....	63
Article 255.....	63
TITRE IX : DISPOSITIONS PENALES.....	63
CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES.....	63
Article 256.....	63
Article 257.....	64
CHAPITRE II : INCRIMINATIONS.....	64
<i>Section 1 : Infractions commises par l'employeur.....</i>	64
Article 258.....	64
Article 259.....	64
Article 260.....	64
Article 261.....	64
Article 262.....	64
<i>Section 2 : Infractions commises par le travailleur.....</i>	64

Article 263.....	64
Article 264.....	65
Article 265.....	65
Section 3 : Infractions communes à l'employeur et au travailleur	65
Article 266.....	65
Article 267.....	65
Article 268.....	65
Article 269.....	Erreur ! Signet non défini.
Section 4 : Infractions communes à l'employeur, au travailleur et aux tiers.....	65
Article 270.....	65
Article 271.....	65
Article 272.....	65
Article 273.....	66
Article 274.....	66
Article 275.....	66
Article 276.....	66
Article 277.....	66
Article 278.....	66
Article 279.....	66
TITRE X : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES	66
Article 280.....	66
Article 281.....	66
Article 282.....	67
Article 283.....	67
Article 284.....	67

TITRE I - CHAMP D'APPLICATION ET DROITS FONDAMENTAUX

CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION

Article 1er

Le présent Acte uniforme est applicable aux relations entre employeurs et travailleurs dans tous les Etats Parties au Traité du 17 octobre 1993 relatif à l'harmonisation du droit des affaires en Afrique. Les apprentis et stagiaires y sont également soumis selon les dispositions particulières qui leurs sont propres.

Article 2

Est considéré comme travailleur, au sens du présent Acte uniforme, toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur.

Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui du travailleur. Toutefois, les personnes nommées dans un emploi permanent relevant d'un cadre d'une administration publique ainsi que les personnels régis par un statut public ne sont pas soumis aux dispositions du présent Acte uniforme.

CHAPITRE II : DROITS FONDAMENTAUX

Article 3

Le travail forcé ou obligatoire est interdit.

L'expression travail forcé ou obligatoire désigne tout travail ou service exigé d'une personne sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ladite personne ne s'est pas offerte de plein gré.

Toutefois, le terme travail forcé ou obligatoire ne comprend pas :

a) tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et d'un caractère purement militaire ;

b) tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même ;

c) tout travail ou service d'utilité publique exigé d'un individu en vertu d'une décision judiciaire, à condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques ;

d) tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, c'est-à-dire dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population;

e) les menus travaux de village, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être

considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population elle-même ou ses représentants directs aient le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux.

Article 4

Sous réserve des dérogations résultant des conventions internationales ratifiées par les Etats Parties, les enfants ne peuvent être ni employés, ni admis à aucun titre pour effectuer des prestations de travail ou d'apprentissage avant l'âge de quinze (15) ans.

Sont interdites les pires formes de travail des enfants correspondant, notamment, à :

- toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés;

- l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques;

- l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants ;

- les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

Article 5

La liberté d'association et la liberté de négociation collective sont reconnues aux travailleurs et aux employeurs.

L'exercice du droit syndical est reconnu à tous les travailleurs et employeurs.

Les employeurs, les travailleurs et leurs représentants jouissent d'un droit à l'expression sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail..

Article 6

Toute discrimination en matière d'emploi et de conditions de travail, fondée notamment sur la race, l'ethnie, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'appartenance syndicale, l'ascendance nationale, est interdite.

Est interdite toute discrimination contre un travailleur atteint d'un handicap ou d'une maladie grave, notamment le VIH/SIDA, mais présentant des aptitudes pour occuper un emploi.

Article 7

Tout travailleur a droit à la protection de sa santé et de sa sécurité au travail

Article 8

Est interdite toute violence résultant de situation de fait où un travailleur est persécuté, menacé ou agressé moralement ou physiquement à l'occasion de l'exécution du contrat de travail.

Est interdit tout harcèlement moral ou sexuel au travail résultant de conduites abusives et répétées de toute origine.

Article 9

La violation des dispositions relatives aux droits fondamentaux reconnus aux articles 3 à 8 fait l'objet d'incriminations déterminées par le titre IX du présent Acte uniforme.

TITRE II : CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I : FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Section 1 : Dispositions communes

Article 10

Le contrat de travail est la convention qui lie un employeur et un travailleur selon la définition donnée par l'article 2 du présent Acte uniforme.

Le contrat de travail est individuel et conclu librement.

L'existence du contrat est constatée, sous réserve des dispositions du présent Acte uniforme, dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. En l'absence d'un écrit, la preuve peut être apportée par tout moyen.

Article 11

Le travailleur ne peut engager ses services à vie. Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Article 12

Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre partie, tout contrat de travail conclu pour être exécuté dans un Etat Partie est soumis aux dispositions du présent Acte uniforme et des textes pris pour son application par ledit Etat. Cette disposition ne s'applique pas au travailleur déplacé pour une mission ne dépassant pas trois (3) mois.

Article 13

Pendant le temps de travail convenu au contrat, le travailleur doit consacrer toute son activité professionnelle à son employeur sauf clause contraire.

En dehors de son temps de travail, sauf clause d'exclusivité, le travailleur peut exercer toute autre activité non susceptible de concurrencer celle de son employeur ou de nuire à la bonne exécution de son contrat de travail.

Article 14

Toute clause imposant au travailleur une obligation de non concurrence après l'expiration du contrat de travail est valable si elle est limitée à un (1) an et à un rayon déterminé par l'Etat partie autour du lieu de travail.

Toutefois, cette clause n'est opposable au travailleur que si la rupture du contrat est de son fait ou résulte d'une faute lourde de sa part.

Section 2 : Contrat de travail soumis à un essai

Article 15

Tout contrat de travail, à durée déterminée ou indéterminée, peut être soumis à une période d'essai.

La période d'essai est celle durant laquelle les parties apprécient respectivement les conditions de travail et la qualité des prestations effectuées.

Article 16

La période d'essai doit être expressément prévue par écrit. A défaut, le contrat de travail est réputé définitif, à durée déterminée ou indéterminée selon la convention des parties.

Article 17

La durée de la période d'essai, renouvellement éventuel compris pour chaque catégorie de travailleur, est fixée par l'Etat Partie. Elle est déterminée en fonction du délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le travailleur, compte tenu de la technicité et des usages de la profession.

Article 18

Sauf clause particulière du contrat ou de la convention collective, l'essai peut cesser à tout moment par la volonté de l'une des parties, sans préavis, ni indemnités, ni dommages et intérêts. La prolongation des services, après expiration de la période d'essai, équivaut à l'exécution d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée selon la convention des parties, ledit contrat prenant effet à la date du début de l'essai.

Le renouvellement de l'essai se fait obligatoirement par écrit, faute de quoi les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent.

Section 3 : Durée du contrat de travail

Sous-section 1 : Contrat à durée indéterminée

Article 19

Le contrat de travail à durée indéterminée est celui dont le terme n'est pas fixé à l'avance et qui peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre partie, sous réserve du préavis. Il peut être conclu à temps plein ou à temps partiel.

Sous-section 2 : Contrat à durée déterminée

Article 20

Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat comportant un terme certain fixé d'avance ou un contrat dont le terme :

- est subordonné à un événement futur et certain dont la date n'est pas connue d'avance ; ou
- est lié à la réalisation d'un ouvrage ou d'une tâche déterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée doit être constaté par écrit. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

La poursuite des relations de travail au-delà de l'échéance du contrat à durée déterminée, transforme ce contrat en un contrat à durée indéterminée.

Article 21

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux (2) ans. Il peut être renouvelé une (1) fois.

Article 22

Aucun travailleur ne peut conclure avec le même employeur plus de deux (2) contrats à durée déterminée ou renouveler plus d'une (1) fois un contrat à durée déterminée.

Article 23

Les dispositions de l'article précédent ne s'appliquent pas :

- au travailleur engagé pour la journée ;
- au travailleur saisonnier engagé pour la durée d'une campagne agricole, commerciale, industrielle ou artisanale ;
- au docker engagé pour des travaux de manutention à exécuter à l'intérieur de l'enceinte des ports ainsi que les travailleurs recrutés pour les travaux de manutention à exécuter à l'intérieur des enceintes des aéroports ;
- au travailleur engagé en complément d'effectif pour exécuter des travaux nés d'un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité de l'entreprise ;
- au travailleur engagé pour assurer le remplacement provisoire d'un travailleur de l'entreprise dont le contrat est légalement suspendu ;
- -au travailleur de certains secteurs d'activité pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de leur emploi.

Les conditions d'emploi et la prise en charge sociale des travailleurs susmentionnés et les modalités d'application du présent article sont fixées par l'Etat Partie.

Sous-section 3 : Contrat de travail à temps partiel

Article 24

Le contrat de travail à temps partiel est le contrat conclu pour une durée inférieure d'un cinquième (1/5^{ème}) au moins à la durée légale ou conventionnelle de travail.

Le contrat de travail à temps partiel doit être obligatoirement écrit et mentionner notamment la qualification du travailleur, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, la durée mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail.

Le contrat de travail précise par ailleurs les conditions dans lesquelles un employeur peut demander à un travailleur d'effectuer des heures au-delà de l'horaire convenu. Ces heures dites heures complémentaires au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peuvent être supérieures à un dixième (1/10^{ème}) de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat ; elles sont rémunérées comme des heures normales.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectué par un travailleur au niveau de la durée légale du travail ou de celle fixée par la convention ou l'accord collectif.

L'exécution des heures complémentaires est subordonnée à l'accord du travailleur.

Article 25

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

Le travailleur à temps partiel sous contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, bénéficie des droits reconnus aux travailleurs à temps complet par le présent Acte uniforme, les lois, règlements, conventions et accords collectifs.

L'Etat Partie précise en temps que de besoin, les conditions de mise en œuvre du travail à temps partiel.

Section 4 : Emploi de la main d'œuvre étrangère

Article 26

Les dispositions de la présente section sont applicables sous réserve, le cas échéant, de celles des traités, conventions ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés par l'Etat Partie.

Article 27

L'emploi d'un travailleur de nationalité étrangère, dont le contrat peut être à durée indéterminée ou déterminée, est subordonné à l'accomplissement par l'employeur des formalités fixées par l'Etat Partie.

CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Section 1 : Dispositions générales

Article 28

L'exécution du contrat de travail est suspendue:

1) en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur astreint au service national actif sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire ;

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

3) pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé dans la limite de six (6) mois ; ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ;

4) pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;

5) pendant le repos de la femme bénéficiaire des dispositions relatives à la maternité ;

6) pendant la grève ou le lock-out déclenché dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail ;

7) pendant l'absence du travailleur autorisée par l'employeur en vertu de la réglementation, des conventions collectives ou d'accords individuels ;

8) pendant la période de mise à pied disciplinaire du travailleur ou pendant la période de mise à pied conservatoire du délégué du personnel dans l'attente de la décision de l'Inspecteur du travail ;

9) pendant la durée du congé payé, augmentée éventuellement des délais de route règlementaires ou conventionnels ;

10) pendant les périodes de fermeture annuelle de l'établissement lorsque celles-ci ne coïncident pas avec la durée de congé des travailleurs, tel que prévu à l'article 102 ci-dessous ;

11) pendant la durée d'un mandat électif, à la demande écrite de l'intéressé ;

12) pendant le congé de formation prévu à l'article 71 ci-dessous ;

13) pendant la période de mise en disponibilité du travailleur pour convenance personnelle avec l'accord de l'employeur ;

14) pendant la période de chômage technique ou économique ;

15) dans la limite de six (6) mois pendant la période de détention préventive ou provisoire du travailleur lorsqu'elle est connue de l'employeur.

Seules les périodes de suspension de contrat visées aux points 1, 2, 11, et 13 ci-dessus ne sont pas considérées comme temps de service effectif pour la détermination de l'ancienneté du travailleur.

Article 29

Les cas de suspension visés à l'article 28 ci-dessus ne donnent pas lieu à rémunération, sauf cas d'indemnisation prévus par le présent Acte uniforme ou par l'Etat Partie.

Article 30

Dans le cas de suspension du contrat de travail pour maladie tel que prévu au point 3 de l'article 28 ci-dessus, l'employeur est tenu de verser au travailleur, dans la limite du préavis, une indemnité correspondant à sa rémunération, à l'exception des frais professionnels sous réserve des dispositions législatives, règlementaires ou conventionnelles plus favorables prévues dans chaque Etat partie.

En cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle, l'indemnisation a lieu conformément aux dispositions de chaque Etat Partie.

Si le contrat est à durée déterminée, l'indemnité est allouée dans les limites indiquées ci-dessus par référence au préavis fixé pour les contrats à durée indéterminée, l'ancienneté des services étant appréciée à compter du début d'exécution du contrat en cours. La suspension ne peut avoir pour effet de proroger le terme initialement prévu.

Section 2 : Congé de maternité

Article 31

La femme enceinte a droit à un congé de maternité de quatorze semaines dont six (6) semaines avant la date présumée de son accouchement, attestée par un certificat médical, et huit (8) semaines à compter de la naissance de l'enfant quelle qu'en soit la date.

Le congé de maternité peut être prolongé de trois (3) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

La femme enceinte dont l'état a été constatée médicalement peut rompre le contrat de travail sans préavis et sans avoir à payer une indemnité de rupture.

L'employeur ne peut rompre le contrat avec effet de la rupture durant le congé de maternité.

Les dispositions du présent article sont d'ordre public.

Article 32

Les modalités de l'indemnisation de la femme pendant le congé de maternité sont fixées par l'Etat Partie.

Article 33

Pendant une période de quinze (15) mois à partir de la reprise de service, la mère a droit à des repos pour allaitement.

La durée totale de ces repos ne peut dépasser une (1) heure par journée de travail.

Section 3 : Chômage technique et chômage économique

Article 34

L'employeur peut mettre en chômage tout ou partie de son personnel pour des causes conjoncturelles, économiques ou accidentelles, après consultation des délégués du personnel, s'il en existe, et après avis de l'Inspecteur du travail.

Le contrat de travail est suspendu durant le chômage technique ou économique.

La durée du chômage et l'indemnisation des travailleurs pendant cette période sont fixées par l'Etat Partie.

CHAPITRE III : MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 35

Le contrat de travail peut, en cours d'exécution, faire l'objet d'une modification à l'initiative de l'une ou l'autre partie. La proposition de modification doit être notifiée par écrit à l'autre partie.

Lorsque la proposition de modification émanant de l'employeur est substantielle et qu'elle est refusée par le travailleur, le contrat peut être rompu par l'employeur et cette rupture lui est imputable. La rupture n'est abusive que si la modification proposée n'est pas justifiée par l'intérêt de l'entreprise.

En cas de modification proposée par l'employeur en raison de la situation économique ou de la réorganisation de l'entreprise, le travailleur qui refuse par écrit cette modification est licencié avec paiement du préavis et paiement de l'indemnité de licenciement s'il remplit les conditions d'attribution de cette dernière indemnité.

Lorsque la proposition de modification substantielle émane du travailleur et qu'elle est refusée par l'employeur, le contrat peut être rompu par le travailleur et cette rupture lui est imputable.

CHAPITRE IV : MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR

Article 36

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, reprise sous une nouvelle appellation, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Article 37

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, le mandat des délégués du personnel élus dans l'entreprise ou dans chaque établissement concerné se poursuit jusqu'à son terme.

CHAPITRE V : CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**Section 1 : Dispositions générales****Article 38**

Le contrat de travail cesse par :

- le licenciement,
- la démission,
- la retraite,
- l'accord des parties,
- la survenance du terme du contrat à durée déterminée,
- le décès du travailleur.

Le licenciement est la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

La démission est la résiliation du contrat de travail à l'initiative du travailleur. Elle ne se présume point. Elle résulte de la manifestation de volonté expresse et non équivoque du travailleur de mettre fin au contrat.

La retraite est la cessation du contrat de travail par la survenance de l'âge d'admission à la retraite. Elle peut intervenir à l'initiative de l'employeur ou du travailleur.

L'accord des parties est la manifestation de la volonté commune du travailleur et de l'employeur de mettre fin à l'amiable au contrat de travail.

La survenance du terme entraîne la fin du contrat de travail à durée déterminée.

Le décès du travailleur entraîne la cessation du contrat de travail.

Section 2 : Contrat de travail à durée indéterminée*Sous-section 1 : Licenciement***Article 39**

Le licenciement ne peut intervenir que pour un motif légitime.

Le licenciement est notifié au travailleur par écrit avec indication du motif.

Aucune décision de licenciement ne peut être prise sans que le travailleur n'ait eu préalablement la possibilité de s'exprimer sur le motif de la décision envisagée, sauf le cas de licenciement collectif pour motif économique.

Il est subordonné au respect d'un préavis.

Article 40

Le préavis est un délai préfixé. Il commence à courir le lendemain du jour de la notification écrite du licenciement.

Les modalités, conditions et durée du préavis sont fixées par l'Etat Partie.

Article 41

Si le licenciement est survenu pour un motif légitime sans observation de la formalité de notification écrite de la rupture ou de l'indication du motif, ou sans que le travailleur n'ait eu la possibilité de s'expliquer, ou pendant le congé, ce licenciement irrégulier en la forme ne peut être considéré comme abusif.

La juridiction du Travail peut néanmoins accorder au travailleur une indemnité pour sanctionner l'inobservation de ces règles sans que le montant de cette indemnité ne puisse excéder deux (2) mois de salaire brut.

Article 42

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

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

Les modalités sont fixées d'un commun accord.

Article 43

Tout licenciement, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation de versement d'une indemnité compensatrice de préavis dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le temps de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

Toutefois, le travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après en avoir avisé l'employeur et apporté la preuve de cette obligation, quitter son emploi avant l'expiration du délai de préavis, sans avoir à payer l'indemnité de préavis afférente à l'inobservation partielle de ce délai.

Article 44

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

Article 45

Le travailleur licencié ayant une ancienneté de service de douze (12) mois au moins dans l'entreprise a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité de licenciement. Le

taux et les modalités de calcul de cette indemnité de licenciement sont fixés par l'Etat Partie.

Article 46

Tout licenciement abusif du travailleur donne lieu à des dommages et intérêts.

La juridiction compétente peut constater l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances du licenciement.

En cas de contestation, la preuve de l'existence du motif légitime incombe à l'employeur.

Le jugement doit mentionner expressément le motif allégué par l'employeur.

Le montant des dommages et intérêt est fixé compte tenu de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice.

Toutefois, le montant des dommages et intérêts, sans excéder un (1) mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, ne peut être inférieur à trois (3) mois de salaire.

Article 47

Pour la fixation des dommages et intérêts, le salaire à prendre en considération est le salaire mensuel brut moyen des douze (12) derniers mois d'activité du travailleur.

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

Sous-section 2 : Démission

Article 48

La démission doit être expressément notifiée par écrit à l'employeur. Elle doit être expresse et non équivoque.

La démission implique le respect d'un préavis dans les mêmes conditions qu'en cas de licenciement. Toutefois, l'employeur peut dispenser le travailleur d'effectuer le préavis sans avoir à payer une indemnité compensatrice.

En cas de démission abusive, le travailleur peut être condamné à des dommages et intérêts pour préjudice causé à l'employeur.

Les dispositions des articles 43 et 46 sont applicables en cas de démission.

Sous-section 3 : La retraite

Article 49

Le départ à la retraite ou la mise à la retraite doit être notifié par écrit par la partie qui en prend l'initiative à l'autre partie.

Un délai de prévenance de six (6) mois doit être respecté par la partie qui en prend l'initiative.

Article 50

Tout travailleur admis à la retraite a droit à une indemnité de services rendus calculée selon les mêmes modalités que l'indemnité de licenciement, s'il justifie d'une ancienneté de douze (12) mois au moins.

Section 3 : Contrat à durée déterminée

Article 51

Le contrat à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance prévue au contrat.

Il ne peut être mis fin avant terme à un contrat à durée déterminée qu'en cas de faute lourde, de force majeure ou d'accord des parties constaté par écrit. L'inobservation de cette disposition par l'une des parties peut ouvrir droit pour l'autre partie à des dommages et intérêts d'un montant maximal équivalant aux rémunérations prévues pour la période restant à courir jusqu'au terme du contrat.

Section 4 : Licenciement pour motif économique

Article 52

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

Article 53

Le licenciement collectif pour motif économique est obligatoirement précédé d'un projet de licenciement contenant :

- le ou les motifs économiques et l'état des effectifs de l'entreprise ;
- le nombre, la qualification, l'aptitude professionnelle, l'ancienneté, la nature du contrat et la situation de famille des travailleurs susceptibles d'être concernés ; l'ancienneté est majorée d'un an par enfant à charge au sens de la législation de l'Etat Partie ;
- les mesures pouvant éviter ou limiter, s'il y a lieu, les licenciements projetés ou faciliter le reclassement des travailleurs concernés.

Le projet est obligatoirement remis aux délégués du personnel, s'il en existe, qui disposent d'un délai de quinze (15) jours pour formuler leurs observations écrites. A défaut de délégué du personnel, le projet de licenciement est communiqué directement à l'inspecteur du travail

Dans les deux cas prévus ci-dessus, l'inspecteur dispose d'un délai d'un mois pour formuler son avis.

Au terme de ce délai, l'employeur est en droit de notifier le licenciement envisagé.

En cas de licenciement pour motif économique concernant un seul travailleur, les délais prévus ci-dessus sont réduits à quarante huit (48) heures pour la consultation des délégués du personnel, s'il en existe, et à huit (8) jours pour l'avis de l'Inspecteur du travail.

Article 54

En cas de litige à la suite du licenciement pour motif économique, la charge de la preuve incombe à l'employeur.

Article 55

Le travailleur licencié pour motif économique bénéficie de l'indemnité de préavis prévu au présent Acte uniforme ainsi que de l'indemnité de licenciement s'il y a lieu. Il bénéficie pendant deux (2) ans d'une priorité d'embauche. Dans ce cas, l'employeur doit informer le travailleur de tout emploi devenu disponible correspondant à sa qualification. Le travailleur est tenu de communiquer une adresse à cet effet.

Article 56

La fermeture de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter le préavis et de verser, s'il y a lieu, l'indemnité de licenciement.

Article 57

La procédure concernant le licenciement pour motif économique n'est pas applicable en cas de protocole amiable de départ librement négocié entre l'employeur et le travailleur.

L'employeur est tenu d'en informer l'Inspecteur du travail en lui communiquant une copie du protocole amiable.

Article 58

Le non-respect de la procédure prévue en cas de licenciement économique donne lieu au paiement de l'indemnité prévue à l'article 43 ci-dessus, sans préjudice du droit pour le travailleur de demander des dommages et intérêts liés au licenciement abusif quant au fond.

Article 59

La procédure de licenciement en cas de procédure collective d'apurement du passif est régie par l'Acte uniforme du 10 avril 1998 portant organisation des procédures collectives d'apurement du passif.

Section 5 : Accord des parties**Article 60**

.

Qu'elle soit à durée déterminée ou indéterminée, l'employeur et le travailleur peuvent convenir des modalités amiables de rupture de leur relation de travail selon les termes de l'article 224.

**CHAPITRE VI : CONTRAT D'APPRENTISSAGE, STAGE ET FORMATION
PROFESSIONNELLE****Section 1 : Contrat d'apprentissage****Article 61**

Le contrat d'apprentissage est une convention de formation théorique et pratique par le travail en vue de donner une qualification professionnelle à l'apprenti.

Sous réserve des dérogations résultant de conventions internationales ratifiées par l'Etat Partie, l'âge minimum requis pour être apprenti est d'au moins quinze (15) ans.

Article 62

Le contrat d'apprentissage est nécessairement constaté par écrit. Sa durée ne peut excéder quatre ans, renouvellement compris. L'Etat Partie détermine les modalités particulières de conclusion, d'exécution et de résiliation du contrat d'apprentissage et notamment les conditions d'attribution d'une allocation d'apprentissage, les conditions de préparation et de passage d'un examen de fin d'apprentissage ainsi que les modalités de protection contre les risques professionnels et plus généralement de protection sociale due à l'apprenti.

Section 2 : Stage

Article 63

Les bénéficiaires de stage sont notamment des élèves de l'enseignement général, professionnel ou technique, des étudiants ou des jeunes diplômés et des salariés bénéficiant d'une action de formation professionnelle.

Article 64

Le stage a pour vocation la formation ; il ne constitue en aucun cas un engagement à l'essai ni ne donne lieu en tant que tel à un contrat de travail ; sa finalité n'est pas de réaliser une prestation de travail mais, en fonction des types de stages, d'être initié à la vie professionnelle, d'acquérir une expérience professionnelle ou d'améliorer une qualification professionnelle.

Article 65

En fonction du type de stage, une convention bipartite ou tripartite doit être conclue. La convention peut ainsi lier un stagiaire et une entreprise, une entreprise et un organisme de formation professionnelle, un établissement d'enseignement, une entreprise d'accueil et un stagiaire.

La convention fixe pour le temps de la durée du stage les obligations des parties, notamment les objectifs du stage, les modalités de prise en charge du risque professionnel et les éventuels avantages ou indemnités perçus par le stagiaire.

Pendant la durée du stage, le stagiaire est soumis à l'autorité de l'employeur ou de son représentant ainsi qu'aux règles internes d'organisation de l'entreprise.

Article 66

En tant que de besoin, chaque Etat Partie peut prendre des dispositions relatives aux bénéficiaires, objectifs et modalités d'une forme de stage particulier.

Section 3 : Formation professionnelle continue

Article 67

Tous les travailleurs ont un droit à la formation professionnelle. Les conditions d'exercice de ce droit sont fixées par l'Etat partie.

La formation professionnelle continue a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs aux changements des techniques et des conditions de travail ainsi que de favoriser la promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle.

Article 68

L'Etat Partie veille à mettre en place les mesures incitatives au développement d'actions de formation professionnelle continue. L'Etat Partie fixe notamment :

- les modalités de participation de l'Etat, des collectivités locales, des établissements d'enseignement, des organisations patronales et syndicales ainsi que celles des entreprises, chacune pour sa part, aux actions de formation ;
- les modalités de remboursement éventuel à l'employeur des rémunérations dues au bénéficiaire d'un congé de formation ou du coût des stages proposés par l'employeur, s'il existe des organismes chargés de la prise en charge financière des actions de formation ;
- les règles de détermination de la périodicité des congés de formation auxquels peut prétendre un travailleur, compte tenu des congés antérieurs du même type ;
- le pourcentage de la masse salariale que certaines entreprises doivent consacrer aux dépenses de formation, ainsi que les mesures éventuelles d'incitations fiscales pour les employeurs qui auront engagé des dépenses pour la formation professionnelle continue de leurs travailleurs.

Article 69

Les travailleurs bénéficient, sans discrimination, de l'accès à la formation professionnelle continue.

Article 70

Un plan de formation peut récapituler annuellement les actions de formation envisagées par l'entreprise. Lorsque le travailleur bénéficie d'une formation ou d'un perfectionnement professionnel entraînant des charges supportées par l'employeur, il peut être stipulé que le travailleur sera tenu de rester au service de l'employeur pendant un temps minimum en rapport avec le coût de la formation ou du perfectionnement. Ce temps ne peut en aucun cas excéder deux (2) ans.

Dans ce délai et dès lors qu'une clause au contrat le prévoit, le salarié ayant bénéficié de la formation qui souhaite quitter l'entreprise doit une indemnité de dédit-formation fixée en fonction du coût de la formation et du temps passé au sein de l'entreprise après la formation.

Article 71

Le congé de formation a pour objet de permettre à tout travailleur au cours de sa vie professionnelle, de suivre à ses frais, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation à celles prévues par l'employeur.

Le bénéfice du congé demandé est laissé à la discrétion de l'employeur.

La durée du congé de formation ne peut excéder trois (3) mois par an. La période d'absence pour formation est assimilée à une période de travail effectif pour la détermi-

nation de l'ancienneté. Le travailleur bénéficie pendant cette période du maintien de la couverture sociale telle que prévue par l'Etat Partie.

CHAPITRE VII : TRAVAIL INTERIMAIRE ET SOUS-TRAITANCE

Section 1 : Travail intérimaire

Article 72

Le travail intérimaire se caractérise par deux contrats :

- un contrat de travail d'intérim conclu par écrit entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire ;
- un contrat de travail d'intérim conclu par écrit entre l'entreprise de travail intérimaire et l'entreprise utilisatrice dans les cas prévus à l'article 73 ci-dessous.

Article 73

Le contrat de travail d'intérim ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

Il ne peut être fait recours aux travailleurs des entreprises de travail intérimaire que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire appelée « mission », notamment dans les cas suivants :

- remplacement d'un travailleur dont le contrat de travail est suspendu ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, et
- travail saisonnier.

En aucun cas, un contrat de travail d'intérim ne peut être conclu pour remplacer un travailleur dont le contrat est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail ou pour effectuer des travaux particulièrement dangereux.

Article 74

Toute entreprise de travail intérimaire est tenue, avant de commencer son activité et durant toute son activité, de justifier d'une caution bancaire solidaire. Le montant de la caution est fixé par l'Etat Partie.

Cette caution est destinée, en cas de défaillance de l'entreprise de travail intérimaire, au paiement des sommes dues aux travailleurs et aux organismes sociaux.

En cas de défaillance de l'entreprise de travail intérimaire et si la caution s'avère insuffisante pour le paiement des sommes dues aux travailleurs et aux organismes sociaux, l'entreprise utilisatrice est substituée dans les obligations de l'entreprise intérimaire vis-à-vis des travailleurs mis à sa disposition.

Article 75

La mission de travail intérimaire doit comporter un terme fixé avec précision dans le contrat de travail d'intérim. Lorsque le terme ne peut être précisé à l'avance, le contrat doit être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin du remplacement ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Dans tous les cas, la durée du contrat de travail d'intérim, renouvellement compris, ne peut excéder deux (2) ans.

Article 76

L'utilisation des services du travailleur au-delà du terme prévu pour la mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de travail d'intérim, transforme le contrat d'intérim en un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice.

Dans ce cas, l'ancienneté est appréciée à compter du premier jour de sa mission auprès de l'entreprise utilisatrice.

Article 77

Est interdite toute forme d'utilisation de main-d'œuvre par le moyen d'intermédiaires, sauf dans le cadre exclusif des dispositions relatives au travail intérimaire.

Toute activité de travail intérimaire s'exerçant en dehors des dispositions du présent chapitre est interdite.

Section 2 : Sous-traitance**Article 78**

Le contrat de sous-traitance est une convention par laquelle une entreprise dite entreprise principale fait appel à une autre, dite entreprise sous-traitante, pour l'exécution d'un ouvrage ou d'un service entrant dans l'objet de son activité.

Article 79

L'entreprise sous-traitante est indépendante de l'entreprise principale et soumise, en sa qualité d'employeur de main d'œuvre salariée, aux dispositions du présent Acte uniforme.

Article 80

Que l'exécution de l'ouvrage ou du service sous-traité soit réalisée dans ses locaux ou non, l'entreprise principale est, en cas de défaillance de l'entreprise sous-traitante, substituée à cette dernière en ce qui concerne les travailleurs que celle-ci emploie, pour le paiement des salaires, des congés et en matière de sécurité sociale dans la limite des sommes restant dues à l'entreprise sous-traitante.

Les travailleurs et les institutions de sécurité sociale ont une action directe pour le recouvrement de leurs créances contre l'entreprise principale.

Toutefois, si l'entreprise sous-traitante n'est pas inscrite au Registre du Commerce et du crédit mobilier et ne justifie pas d'une patente ou d'un document équivalent en cours de validité, l'entreprise principale ne bénéficie pas de la limitation prévue à l'alinéa premier.

L'entreprise principale dispose d'une action récursoire contre l'entreprise sous-traitante.

TITRE III : CONDITIONS DE TRAVAIL**CHAPITRE I : DUREE DU TRAVAIL ET REPOS****Section 1 : Dispositions générales**

Article 81

La durée légale du travail ne peut excéder quarante (40) heures par semaine. La durée quotidienne du travail effectif par travailleur ne peut excéder huit (8) heures, sauf dérogation fixée par l'Etat Partie. Toutefois dans les exploitations agricoles, la durée légale de travail est fixée à deux mille quatre cents (2400) heures par an. Dans cette limite, l'Etat Partie peut fixer la durée légale hebdomadaire selon les saisons.

L'Etat Partie détermine les modalités de mise en œuvre, de dérogation permanente ou provisoire de la durée légale de travail pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou profession particulière, y compris les possibilités d'annualisation et de modulation du temps de travail.

Article 82

Une durée équivalente à la durée légale du travail peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés en fonction des secteurs d'activité.

Article 83

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article 84

La période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le travailleur, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

Les dispositions particulières de mise en œuvre sont déterminées par voies réglementaire et conventionnelle dans chaque Etat Partie.

Article 86

Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente constituent des heures supplémentaires et donnent lieu à majoration de salaire, selon les taux et modalités fixés par les textes réglementaires et les conventions et accords collectifs de chaque Etat Partie.

Article 86

L'Etat Partie détermine un contingent mensuel ou annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées, après information de l'Inspecteur du travail et des délégués du personnel, s'il en existe, ainsi que les modalités de son utilisation.

En cas de circonstances exceptionnelles, certains employeurs peuvent être autorisés à titre exceptionnel, à dépasser pendant une période limitée le contingent déterminé, après avis des délégués du personnel, s'il en existe, et autorisation de l'Inspecteur du travail.

Dans tous les cas, la durée du travail, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser soixante (60) heures au cours d'une même semaine.

Section 2 : Aménagement du temps du travail

Article 87

Pour répondre aux demandes des travailleurs ou aux besoins de l'entreprise, l'employeur est autorisé à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés, après avis des délégués du personnel, s'il en existe, et information de l'Inspecteur du travail.

Chaque Etat Partie fixe les modalités d'application de l'horaire individualisé dans le cadre des textes réglementaires, des conventions et accords collectifs.

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite d'un nombre d'heures fixé par l'Etat Partie, des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du travailleur concerné.

Les horaires individualisés peuvent comporter une plage fixe qui doit être respectée par tous les travailleurs et une plage mobile située soit avant ou après la plage fixe, soit avant et après la plage fixe, pour permettre au travailleur de choisir librement ses heures d'arrivée et de départ du lieu de travail.

Article 88

Sont considérés comme horaires à temps partiel, les horaires inférieurs d'au moins un cinquième (1/5^{ème}) à la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement pour la branche.

Les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative du chef d'entreprise ou à la demande des travailleurs.

Article 89

La durée du travail peut être organisée sous forme de cycle de travail dès lors que la répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Ces cycles peuvent être mis en place dans les entreprises à fonctionnement continu. Lorsque cette possibilité est autorisée par l'Etat Partie ou par voie conventionnelle, la durée maximale du cycle doit être précisée.

Lorsque sont organisés des cycles de travail, seules sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent la durée hebdomadaire moyenne calculée sur la durée du cycle de travail.

Les modalités particulières du travail par cycle sont fixées dans l'Etat Partie par voie réglementaire ou conventionnelle.

Article 90

La récupération des heures de travail perdues par suite d'interruption collective du travail est permise dans les cas résultant notamment de causes accidentelles, d'intempéries, de défaillance de sources énergétiques et de cas de force majeure.

Article 91

Une convention ou un accord collectif peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un (1) an, cette du-

rée n'excède pas en moyenne la durée hebdomadaire légale et en tout état de cause, le plafond horaire annuel légal. La durée moyenne est calculée sur la base de la durée légale, ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés.

Les conventions ou accords visés par le présent article doivent respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires définies au présent chapitre.

Section 3 : Travail de nuit

Article 92

Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit sont fixées par l'Etat Partie.

Les heures de début et de fin du travail de nuit peuvent varier selon les saisons mais englobent en tout état de cause les périodes comprises entre vingt et une (21) heures et cinq (5) heures du matin.

Article 93

L'Etat Partie fixe les conditions d'exécution du travail de nuit et la nature des travaux interdits aux jeunes travailleurs et aux femmes enceintes.

Article 94

Il est interdit d'employer pendant la nuit des jeunes de moins de dix-huit (18) ans.

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées par l'Inspecteur du travail.

La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à douze (12) heures consécutives.

Dans le cas des dérogations prévues au second alinéa, un repos continu de douze (12) heures doit être accordé aux jeunes travailleurs.

Article 95

Dans l'Etat Partie où le travail est suspendu pendant un certain temps au milieu de la journée, la période de repos de nuit des jeunes travailleurs pourra être inférieure à douze (12) heures, pourvu qu'un repos compensateur soit accordé pendant la journée.

Section 4 : Repos quotidien – Repos hebdomadaire

Article 96

Tout travailleur bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze (11) heures consécutives.

Une convention ou un accord collectif peut déroger aux dispositions de l'alinéa précédent, dans des conditions fixées par l'Etat Partie, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

L'Etat Partie prévoit également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa à défaut de convention ou d'accord collectif et, en cas

de travaux urgents en raison d'un accident, d'une menace d'accident ou de surcroît exceptionnel d'activité.

Article 97

Le travailleur a droit à un repos hebdomadaire minimal de vingt quatre (24) heures consécutives. Chaque Etat Partie fixe le jour et les modalités particulières de jouissance de ce repos.

Article 98

Pour les travaux urgents et les mesures de sauvetage en vue de prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus, le repos hebdomadaire peut être suspendu par l'employeur pour le personnel nécessaire à l'exécution des travaux urgents à effectuer sur le matériel, les installations et les bâtiments de l'entreprise.

Article 99

Les dérogations au repos hebdomadaire ne sont pas applicables aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit (18) ans.

Section 5 : Jours fériés

Article 100

Les fêtes légales sont déterminées par l'Etat Partie ainsi que le régime de travail et de rémunération applicable.

CHAPITRE II : CONGE PAYE

Section 1 : Dispositions générales

Article 101

Sauf dispositions plus favorables des conventions et accords collectifs, le travailleur acquiert droit au congé payé à la charge de l'employeur, à raison de deux (2) jours ouvrables par mois de service effectif.

Cette durée peut être majorée selon les modalités déterminées par les dispositions des conventions et accords collectifs ou, à défaut, par l'Etat Partie.

Les périodes de suspension de contrat de travail, énumérées à l'article 28 du présent Acte uniforme ouvrent droit à congé au même titre que le temps de service effectif, à l'exception de celles visées aux points 1, 2, 10, 11, 13 et 15 du même article.

Article 102

Dans la limite annuelle de dix (10) jours ouvrables, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis les permissions exceptionnelles qui ont été accordées au travailleur à l'occasion d'évènements familiaux touchant directement son propre foyer.

Dans une limite annuelle de quinze (15) jours ouvrables non déductibles de la durée du congé payé, des autorisations d'absence sans solde pourront être accordées au travailleur afin de lui permettre :

- soit de suivre un stage officiel de perfectionnement, d'éducation populaire et sportive internationale ;

- soit d'assister à des congrès syndicaux auxquels il est délégué en vertu d'un mandat régulier,
- soit de passer des examens scolaires, universitaires ou professionnels.

Dans une limite annuelle de trente (30) jours ouvrables, outre le temps de déplacement, non déductible de la durée du congé payé, un régime spécial complémentaire d'autorisation d'absence, sans solde et sans restriction de nombre, peut être établi par l'Etat Partie en faveur des travailleurs appelés par l'autorité administrative compétente à participer à des stages de formation de cadres sportifs ou à des stages préparatoires aux sélections sportives nationales.

Article 103

Le droit de jouir effectivement du congé payé est acquis, après une période minimale de service effectif, appelée période de référence, égale à douze (12) mois. La période au cours de laquelle le travailleur jouit de son droit à congé payé est déterminée par l'employeur.

Au cas où le travailleur désire différer la jouissance de son congé, il doit obtenir l'accord de l'employeur. Dans ce cas, la durée du congé et l'allocation de congé des périodes de références successives sont cumulées sans que ce cumul puisse excéder deux ans. Le travailleur perd le droit de jouir de son congé payé au delà de la deuxième année.

La durée du congé payé ne peut être fractionnée que d'accord parties et à raison de fractions qui ne peuvent être inférieures à la moitié de cette durée.

Section 2 : Allocation de congé payé

Article 104

A l'échéance de la période de référence et avant le départ en congé, l'employeur doit payer au travailleur une allocation de congé payé.

L'allocation de congé payé est égale à un douzième (1/12^{ème}) de la rémunération perçue par le travailleur au cours de la période de référence, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais professionnels.

En cas de cessation du contrat de travail avant que le travailleur ait acquis le droit de jouir effectivement du congé payé, une indemnité compensatrice de congé payé, calculée sur la base des droits acquis, est payée au travailleur

Le travailleur journalier perçoit son allocation de congé en même temps que le salaire acquis, sous forme d'une indemnité compensatrice de congé payé.

En cas de résiliation ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit au congé, il a droit à une indemnité compensatrice, calculée sur la base des droits acquis en vertu des dispositions du présent Acte uniforme.

Article 105

Sont assimilées à un (1) mois de service effectif les périodes équivalant à quatre (4) semaines ou à vingt quatre (24) jours de travail. Pour la détermination du droit à congé payé, sont considérées comme périodes de service effectif les périodes de suspension visées à l'article 102, alinéa 2.

CHAPITRE III : TRANSPORT – VOYAGE

Article 106

Lorsque l'exécution du contrat de travail entraîne le déplacement du travailleur du lieu du recrutement au lieu d'emploi, les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et ceux de ses enfants mineurs ainsi que les frais de transport de leurs bagages sont dus par l'employeur :

- du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi ;
- du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle et vice versa en cas de congé normal ;
- du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle en cas de licenciement ou de rupture au cours de la période d'essai ;
- en cas d'expiration du contrat à durée déterminée sauf cas de rupture anticipée pour faute lourde du travailleur ;
- en cas de décès du travailleur.

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

Article 107

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

Toutefois l'application de cette disposition est subordonnée à une réclamation écrite du travailleur dans un délai de trois (3) mois à compter de la cessation de son contrat.

Article 108

En cas de décès au lieu d'emploi d'un travailleur déplacé ou d'un membre de sa famille dont le voyage était à la charge de l'employeur, le rapatriement du corps au lieu de résidence habituelle est à la charge de l'employeur.

Article 109

L'Etat Partie ou les conventions et accords collectifs peuvent compléter et préciser les modalités particulières de mise en œuvre du présent chapitre.

CHAPITRE IV : REGLEMENT INTERIEUR ET DROIT DISCIPLINAIRE

Article 110

Un règlement intérieur est établi par l'employeur.

Son contenu est exclusivement limité aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline, aux prescriptions concernant la santé et la sécurité au travail et aux modalités de paiement du salaire.

Toute autre clause, notamment celle relative à la fixation de la rémunération, est nulle de plein droit.

L'entrée en vigueur du règlement intérieur est subordonnée à sa communication aux délégués du personnel, s'il en existe, et au visa de l'Inspecteur du travail.

Les modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur, ainsi que le nombre de travailleurs de l'établissement au-dessus duquel l'existence de ce règlement est obligatoire, sont fixés par l'Etat Partie après avis du Conseil Consultatif National du Travail ou de l'institution en tenant lieu.

Article 111

Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes.

La seule sanction fondée sur le pouvoir disciplinaire de l'employeur qui puisse entraîner la privation de salaire est celle de la mise à pied qui est d'une durée maximale de huit (8) jours.

Article 112

Chaque Etat partie détermine notamment : le contenu et les conditions de validité du Règlement intérieur, l'étendue et les modalités du contrôle administratif du Règlement intérieur, la nature des faits pouvant faire l'objet de sanction, les sanctions possibles et celles interdites, la procédure disciplinaire applicable, les délais de prescription des sanctions disciplinaires.

CHAPITRE V : SALAIRE ET ACCESSOIRES

Section 1 : Détermination du salaire

Article 113

Au sens du présent Acte uniforme, le salaire recouvre, quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, les sommes ou les prestations en nature susceptibles d'être évaluées en espèces dues par l'employeur en contrepartie de la prestation de travail.

Le salaire est déterminé par l'accord des parties dans le respect des conventions collectives et de la loi.

Article 114

Le salaire minimum interprofessionnel garanti est le minimum en dessous duquel il est interdit de rémunérer un travailleur. Son taux est fixé par l'Etat Partie.

Le salaire minimum pour chaque catégorie professionnelle est fixé par les conventions collectives ou, à défaut, par l'Etat Partie.

Article 115

A conditions égales de travail, de qualification, de rendement et de qualité de service, le salaire est égal pour tous les travailleurs quel que soit leur sexe.

Le salaire n'est pas dû en cas d'absence du travailleur, sauf les cas prévus par le présent Acte uniforme, la réglementation nationale, les conventions et accords collectifs ou l'accord des parties.

Article 116

Tout contrat de travail imposant au travailleur un changement effectif de résidence entraîne une obligation pour l'employeur de lui fournir un logement suffisant en rapport avec sa situation de famille ou de lui verser une indemnité compensatrice de logement.

L'Etat Partie fixe les cas dans lesquels le logement doit être fourni, sa valeur maximale de remboursement et les conditions auxquelles il doit répondre ainsi que le montant de l'indemnité compensatrice.

Article 117

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

Article 118

Lorsqu'un travailleur en service dans l'Etat Partie est astreint par obligation professionnelle à un déplacement occasionnel et temporaire hors de son lieu habituel d'emploi, il a droit à une indemnité spéciale dite « indemnité de déplacement ».

Les modalités d'attribution et les taux de cette indemnité sont fixés, à défaut de clauses dans la convention ou l'accord collectif de travail, par l'Etat Partie.

Article 119

Il est alloué au travailleur une prime en fonction de son ancienneté dont les modalités sont fixées par l'Etat Partie.

Article 120

Le contrat de travail doit préciser les éléments de détermination du montant de la rémunération.

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 121

Les taux minimaux de salaires ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche ou aux pièces sont affichés dans les locaux de l'employeur et sur les lieux de paye.

Article 122

Lorsque la rémunération des services est constituée, en totalité ou en partie, par des commissions ou des primes et prestations diverses ou des indemnités représentatives de ces prestations, dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de l'allocation de congé et des indemnités prévues par le présent Acte uniforme, la réglementation nationale, les conventions et accords collectifs et l'accord des parties.

Le montant à prendre en considération à ce titre est la moyenne mensuelle, calculée sur les douze (12) derniers mois d'activité, des éléments visés à l'alinéa précédent.

Section 2 : Paiement du salaire

Article 123

Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal dans l'Etat Partie, en espèces, par chèque ou par virement à un compte bancaire ou postal, nonobstant toute stipulation contraire, à peine de nullité.

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

La paie est faite pendant les heures de travail. Le temps passé à la paie est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les travailleurs absents le jour de la paie peuvent retirer leur salaire aux heures normales d'ouverture des caisses, conformément aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise.

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

Article 124

A l'exception des professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente, le salaire doit être payé à intervalles réguliers, ne pouvant excéder quinze (15) jours pour le travailleur payé à l'heure et un (1) mois pour le travailleur payé au mois.

Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit (8) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.

Les travailleurs journaliers, doivent être payés chaque jour à la fin du travail, sauf conventions ou usages contraires.

Pour tout travail aux pièces ou au rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées par les parties, mais le travailleur doit recevoir chaque quinzaine des acomptes correspondant au moins à 90 % du salaire minimum et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Les commissions acquises au cours d'un trimestre doivent être payées dans les trois (3) mois qui suivent la fin de ce trimestre.

En cas de rupture du contrat de travail, le salaire et les accessoires, les primes et les indemnités de toute nature qui sont dus au travailleur au moment de la rupture, doivent être payés dès la cessation du service..

Article 125

Quels que soient la nature et la durée du travail fourni et le montant de la rémunération acquise, tout paiement du salaire doit faire l'objet d'une pièce justificative dite « bulletin de paie », établi et émis par l'employeur. Le bulletin de paie est remis au travailleur lors du paiement contre émargement obligatoire de ce dernier sur le double.

L'Etat Partie fixe les mentions obligatoires du bulletin de paie.

Le double des bulletins de paie émargé par le travailleur est conservé pendant cinq (5) ans et doit être présenté à toute demande de l'Inspecteur du travail. Le non paiement du salaire est présumé si l'employeur n'est pas en mesure de produire le double des bulletins de paie dûment émargé par le travailleur, une certification d'un établissement de crédit ou tout autre écrit attestant le paiement au travailleur.

Article 126

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

L'acceptation sans protestation ni réserve, par le travailleur, d'un bulletin de paie, ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des accessoires du salaire, des primes et des indemnités de toute nature qui lui sont dus en vertu des dispositions du présent Acte uniforme et des dispositions réglementaires, conventionnelles de l'Etat Partie ou contractuelles. Elle ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé au sens des dispositions en vigueur dans l'Etat Partie.

Le salaire et les accessoires du salaire et, plus généralement, les sommes dues par l'employeur au travailleur ne doivent en aucun cas être payés entre les mains d'intermédiaires, mais au travailleur créancier en main propre ou auprès d'un établissement financier ou postal indiqué par lui.

Section 3 : Garantie de la créance de salaire

Article 127

Les privilèges et garanties de la créance de salaire s'exercent conformément aux dispositions de l'Acte uniforme portant organisation des sûretés et celles de l'Acte uniforme relatif aux procédures collectives d'apurement du passif.

Section 4 : Retenues sur salaire

Article 128

Peuvent faire l'objet de retenues sur le salaire, les prélèvements obligatoires, éventuellement les cotisations syndicales, les remboursements ou les paiements par cession volontaire de salaire régulièrement consentie dans le cadre des dispositions en vigueur, les consignations prévues par le présent Acte uniforme, les conventions et accords collectifs.

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

Le remboursement d'avances consenties par l'employeur ne peut faire l'objet de retenues sur les salaires ou appointements que par saisie-arrêt ou cession volontaire souscrite conformément aux dispositions en vigueur dans l'Etat Partie.

Les acomptes sur salaire ne sont pas considérés comme des avances et sont déduits lors du paiement du salaire immédiatement consécutif.

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

Article 129

Les quotités cessibles et saisissables ainsi que l'assiette de calcul des retenues sont fixées par l'Etat partie.

Article 130

Les clauses d'une convention, d'un accord collectif ou d'un contrat de travail autorisant tous autres prélèvements sont nulles de plein droit.

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

Section 5 : Prescription**Article 131**

Une action en paiement du salaire est reconnue au travailleur.

L'action en paiement de salaires, y compris les indemnités de congé payé, en fourniture ou remboursement de prestations en nature est éteinte au terme d'un délai de prescription de cinq ans. Le délai de prescription court du jour où les salaires et les prestations sont exigibles. L'action de l'employeur contre le travailleur est soumise à la même prescription.

Le délai de prescription est interrompu dans les cas suivants :

- réclamation écrite du travailleur auprès de l'inspecteur du travail ;
- citation en justice ;
- transaction ou accord amiable entre les parties. Le délai de prescription ne peut pas être suspendu.

Section 6 : Cautionnement**Article 132**

En tant que de besoin, l'Etat Partie ou les conventions collectives fixent les règles relatives au cautionnement.

TITRE IV : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES DE PREVENTION ET DE PROTECTION****Article 133**

Sont soumis aux dispositions du présent titre et des textes pris pour son application, les établissements de toute nature où sont occupées les personnes visées par le présent Acte uniforme.

Article 134

L'Etat Partie détermine notamment :

- les mesures générales et spécifiques de protection et de salubrité applicables à tous les établissements;
- les mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement des organismes ayant pour mission d'aider à l'observation des prescriptions de santé et de sécurité et à l'amélioration des conditions de travail ;
- les mesures relatives à l'exposition, à la distribution, à l'emploi, à la vente ou à la cession, à quelque titre que ce soit, des machines, appareils, installations diverses, substances et préparations à usage industriel présentant des dangers pour les travailleurs ;
- les prescriptions particulières à certaines professions, à certains types de matériels, substances dangereuses, procédés de travail et installations et à certaines catégories de travailleurs.

Section 1 : Obligations de l'employeur

Article 135

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

Article 136

L'employeur est tenu d'aviser l'Inspecteur du travail de tout accident de travail survenu ou de toute maladie professionnelle constatée selon les formes déterminées par l'Etat Partie dans un délai de deux jours ouvrables.

Cette déclaration est faite sans délai par tout moyen en cas d'accident mortel.

Article 137

L'employeur doit porter par écrit à la connaissance de l'Inspecteur du travail l'utilisation des procédés, substances, machines ou matériels spécifiés par l'Etat Partie entraînant l'exposition des travailleurs à des risques.

L'Inspecteur du travail peut subordonner l'utilisation de ces procédés, substances, machines ou matériels au respect de certaines dispositions pratiques ou l'interdire lorsque la protection du travailleur ne lui paraît pas pouvoir être assurée de manière satisfaisante,.

Article 138

L'employeur est tenu d'aviser l'Inspecteur du travail et le Médecin-Inspecteur du travail, s'il en existe, aux fins de mise en œuvre des contrôles y afférents chaque fois que des machines ou des installations nouvelles sont mises en service ou lorsqu'elles ont subi des modifications importantes ou que de nouveaux procédés sont introduits.

Article 139

Outre l'examen médical préalable à l'embauche, tout travailleur doit bénéficier d'une visite médicale annuelle à la charge de l'employeur. Les travailleurs assurant des activités particulièrement dangereuses pour leur santé dans des secteurs particuliers, doivent être soumis à une surveillance médicale spéciale. Une liste de ces activités particulièrement dangereuses pour la santé est obligatoirement arrêtée par l'Etat Partie.

Lorsque le maintien d'un travailleur à un poste est déclaré dangereux pour des raisons médicales tenant à la personne du travailleur, tous les moyens doivent être mis en œuvre pour l'affecter à un autre emploi compatible avec son état de santé.

Article 140

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

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

La liste des postes de travail présentant des risques particuliers est établie par l'employeur, après avis du Médecin du Travail et du Comité de Santé et de Sécurité au Travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article 141

L'employeur présente annuellement au Comité de Santé et de Sécurité au Travail ainsi qu'aux délégués du personnel, un rapport sur la sécurité et la santé au travail, en particulier sur les mesures arrêtées au cours de l'année.

Article 142

La prévention contre les risques professionnels est assurée par l'employeur qui doit mettre en œuvre des mesures de protection pour l'ensemble des travailleurs.

Sans préjudice des dispositions du présent Acte uniforme, l'employeur doit, lorsqu'il confie des tâches à un travailleur et, compte tenu de la nature des activités de l'établissement :

- prendre en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les mesures destinées à garantir la sécurité et la santé ;
- évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs. A la suite de cette évaluation il doit, en tant que de besoin, organiser les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production destinées à garantir un meilleur niveau de protection et à être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement ;
- prendre des mesures de protection individuelle contre les risques professionnels. Lorsque les mesures prises ne sont pas suffisantes pour garantir la sécurité ou la santé des travailleurs, des mesures de protection individuelle contre les risques professionnels doivent être mises en œuvre.

Lorsque ces mesures de protection individuelle requièrent l'utilisation par le travailleur d'un équipement approprié, celui-ci est fourni et entretenu par l'employeur. Dans ce cas, aucun travailleur ne doit être admis à son poste de travail sans son équipement de protection individuelle.

Section 2 : Obligations du travailleur

Article 143

Le travailleur est tenu de se conformer aux règles prévues par le présent Acte uniforme en matière de santé et de sécurité ainsi qu'aux prescriptions édictées par l'employeur. Il doit notamment se soumettre au respect des prescriptions en matière de protection individuelle et de sécurité, sous peine de sanctions disciplinaires.

Article 144

Le travailleur a le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit en informer immédiatement son supérieur hiérarchique par tout moyen et en restant à la disposition de son employeur.

L'employeur prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour y remédier le cas échéant, pour arrêter les activités et permettre aux travailleurs de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Aucune sanction, ni retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre des travailleurs qui ont exercé leur droit de retrait de manière justifiée et dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

Section 3 : Contrôle**Article 145**

L'Inspecteur du travail est chargé de contrôler le respect des dispositions en matière de prévention des risques professionnels et en matière de santé et de sécurité au travail.

L'Inspecteur du travail met en demeure l'employeur de remédier aux manquements constatés aux dispositifs de prévention ou aux normes édictées ou lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la santé des travailleurs.

La mise en demeure doit être faite par écrit sur le registre de l'employeur ou par lettre notifiée par tout moyen contre accusé de réception. Elle est datée et signée.

Elle précise les manquements ou les dangers constatés et fixe le délai dans lequel il devra y être remédié. Ce délai ne peut être inférieur à quatre (4) jours francs.

En cas de danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs, l'Inspecteur du travail est autorisé, sans mise en demeure préalable à dresser immédiatement un procès-verbal de constat d'infraction.

CHAPITRE II : DISPOSITIONS PARTICULIERES DE PREVENTION ET DE PROTECTION**Section 1 : Jeunes travailleurs****Article 146**

L'Etat Partie détermine, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives selon les secteurs d'activité, les postes de travail présentant des dangers pour la santé, la sécurité et la moralité des travailleurs de moins de dix-huit (18) ans où l'emploi de ces derniers est interdit.

Section 2 : Femmes enceintes

Article 147

Pendant sa grossesse, une femme employée habituellement à un travail reconnu dangereux pour sa santé ou qui produit un certificat médical confirmé par le médecin de l'entreprise attestant qu'un changement dans la nature de son travail est nécessaire dans l'intérêt de sa santé ou de celle de son enfant, a le droit d'être affectée à un autre travail non préjudiciable à son état de santé ou d'obtenir un aménagement de son poste de travail sans réduction de salaire.

Si les mesures ci-dessus ne peuvent être appliquées, le contrat de travail de la femme enceinte doit être suspendu, avec maintien de l'ancienneté.

Chaque Etat Partie détermine la durée de la suspension et les modalités d'indemnisation de la femme pendant cette période.

Section 3 : Travailleurs handicapés

Article 148

Sont considérées comme personnes handicapées les personnes atteintes d'une infirmité physique, sensorielle ou mentale dûment constatée par les services de santé agréés.

Article 149

A qualification professionnelle et aptitude égales, toute discrimination fondée sur le handicap d'une personne est interdite à l'embauche, pendant la durée et à la cessation du contrat de travail.

Article 150

En cas de licenciement économique, l'employeur s'efforcera autant que possible de maintenir l'emploi du travailleur handicapé.

Article 151

L'Etat Partie détermine les conditions particulières d'emploi des personnes handicapées, notamment :

- les mesures à prendre sur le lieu de travail pour faciliter l'accès et l'exécution du travail par une personne handicapée ;
- le quota éventuel d'emplois que l'entreprise doit réserver aux personnes handicapées possédant les qualifications et les aptitudes nécessaires ;
- toutes autres incitations financières visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées et tous autres avantages sociaux qu'il accorde aux handicapés.

CHAPITRE III : ORGANISATION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE AU TRAVAIL

Section 1 : Services de santé et de sécurité au travail

Article 152

Tout employeur est tenu de mettre en place, sur les lieux de travail ou à proximité de ceux-ci, un service de santé au travail au profit de tous les travailleurs.

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

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

Les services de santé au travail sont assurés par un ou plusieurs médecins. Leur rôle, essentiellement préventif, consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en veillant sur les conditions d'hygiène, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs.

Suivant l'importance des entreprises, les services de santé au travail peuvent être propres à une seule entreprise ou communs à plusieurs entreprises.

Le seuil d'effectif requis pour la création d'un service propre à l'entreprise ainsi que l'organisation, le fonctionnement et les moyens d'action des services de santé au travail sont fixés par l'Etat Partie.

L'employeur a l'obligation de tenir un registre de contrôle médical qui doit être mis à la disposition de l'Inspecteur du travail sur le lieu de travail.

Article 153

Les dépenses afférentes aux services de santé au travail sont à la charge des employeurs.

Article 154

Le médecin de l'entreprise est habilité à proposer des mesures individuelles telles que les mutations ou transformations de poste, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs.

Article 155

Le personnel du service de santé au travail doit :

- exercer sa mission en toute indépendance professionnelle, tant vis-à-vis de l'employeur que des travailleurs et de leurs organisations respectives ;
- respecter le secret médical ainsi que les secrets professionnels et les secrets industriels, même après la cessation de son activité et assurer sa mission selon l'éthique professionnelle de la santé au travail.

Article 156

L'Etat Partie fixe les modalités d'application du présent chapitre, notamment les conditions dans lesquelles sont effectuées la visite médicale d'embauche et les visites médicales périodiques, la contenance du registre de contrôle médical qui doit être tenu, sans déplacement, à la disposition de l'Inspecteur du travail.

L'Etat Partie fixe également, en fonction de la taille des entreprises, l'effectif du personnel de santé, les installations et équipements médicaux obligatoires tels que les infirmeries, les salles de pansement ou les trousse de secours.

Section 2 : Comité de Santé et de Sécurité au Travail

Article 157

Les entreprises sont tenues d'organiser un Comité de Santé et de Sécurité au Travail lorsqu'elles utilisent au moins cinquante (50) travailleurs.

L'Inspecteur du travail peut sur avis motivé prescrire la création d'un Comité lorsque cet effectif est inférieur à cinquante (50) et que cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature de l'activité, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Lorsque le nombre de travailleurs est inférieur à cinquante (50), les entreprises peuvent se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel en vue de la constitution d'un Comité de Santé et de Sécurité interentreprises dont les modalités de fonctionnement sont fixées par l'Etat Partie.

Article 158

Le Comité de Santé et de Sécurité au Travail assiste l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme de sécurité et de santé au travail.

Il se prononce sur toute question relevant de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, les délégués du personnel ou les travailleurs.

Le Comité de Santé et de Sécurité au Travail a pour mission de contribuer à la protection des travailleurs au sein de l'entreprise, y compris ceux intervenant au titre d'un contrat de travail intérimaire ou d'un contrat de sous-traitance ou de prestation de service. Il veille à l'amélioration des conditions de travail. Il a également pour mission de donner un avis motivé sur l'observation des prescriptions légales, réglementaires et conventionnelles prises en ces matières.

L'Etat Partie peut préciser les modalités d'exercice des missions du Comité de santé et de sécurité au Travail.

Article 159

Le Comité de Santé et de Sécurité au Travail se réunit au moins une (1) fois par an ou obligatoirement après tout accident grave ou à la demande motivée d'au moins deux (2) de ses membres.

L'Inspecteur du travail est informé de la date de tenue des réunions du Comité auxquelles il peut assister.

Article 160

L'employeur fournit au Comité de Santé et de Sécurité au Travail les informations nécessaires à l'exercice de ses missions, un local pour abriter ses réunions dans l'entreprise et les moyens indispensables de fonctionnement.

Les membres du Comité sont tenus au secret professionnel pour toutes les informations communiquées par l'employeur et celles auxquelles ils accèdent dans le cadre de leur mission.

Article 161

Le Comité de Santé et de Sécurité au Travail est composé de l'employeur ou de son représentant, des représentants du personnel désignés par leurs pairs, du médecin du travail ou du personnel de santé employé par le service de médecine de travail de l'entreprise. Le Comité est présidé par l'employeur ou son représentant.

Le Comité peut faire appel à titre consultatif à toute personne dont la compétence est utile à l'objet de ses travaux, sur avis de l'employeur.

L'Etat Partie peut préciser les conditions de composition et de fonctionnement de ce Comité.

Article 162

Les membres du Comité bénéficient du temps nécessaire pour assister aux réunions et exécuter les missions qui peuvent leur être confiées par le Comité de Santé et de Sécurité au Travail.

Ce temps est considéré et rémunéré comme temps de travail.

TITRE V : REPRESENTATION DU PERSONNEL ET DROIT SYNDICAL

CHAPITRE I : DELEGUES DU PERSONNEL

Section 1 : Désignation

Article 163

Dans tous les établissements, quels que soient leur forme et leur objet, où sont occupés au moins dix (10) travailleurs, le personnel élit des délégués.

L'organisation des élections est à l'initiative et sous la responsabilité de l'employeur.

Les délégués du personnel sont élus pour la durée d'un mandat. Ils sont rééligibles.

Chaque délégué a un (1) suppléant élu dans les mêmes conditions.

Article 164

Les fonctions de délégué du personnel prennent fin à l'expiration du mandat ou par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat par le collège des travailleurs qui l'a élu.

Article 165

Lorsqu'un délégué du personnel titulaire se trouve momentanément absent ou cesse ses fonctions, il est remplacé par un délégué suppléant.

Le délégué suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement des mandats.

En cas de retard dans l'organisation des élections, les mandats en cours subsistent jusqu'à l'organisation de nouvelles élections.

Article 166

Sont électeurs, les travailleurs ayant au moins six (6) mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères et sœurs et alliés au même degré de l'employeur, les électeurs ayant travaillé au moins pendant douze (12) mois consécutifs dans l'entreprise.

Article 167

Chaque Etat Partie fixe :

- le nombre de délégués du personnel à élire en fonction du nombre de travailleurs et de leur répartition professionnelle,
- la durée du mandat du délégué du personnel,
- la répartition des sièges par collège et par établissement,
- le modèle type de procès-verbal que l'employeur est tenu d'établir et de communiquer,
- la tenue du registre spécial de délégués du personnel,
- les modalités de l'élection, qui doit avoir lieu au scrutin secret,
- les modalités de révocation du délégué titulaire et de prise de fonction du délégué suppléant.

Article 168

L'Etat Partie détermine les conditions administratives et/ou juridictionnelles de traitement des contestations.

Article 169

Il pourra être créé dans l'Etat Partie d'autres types de représentation des travailleurs dont les membres bénéficieront éventuellement de la même protection que celle accordée aux délégués du personnel.

Section 2 : Moyens et attributions

Article 170

Le délégué du personnel titulaire, pour l'exercice de ses fonctions, bénéficie d'un crédit d'heures qui ne peut être inférieur à quinze (15) heures par mois.

Ce temps est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Le temps non utilisé ne peut être reporté sur le mois suivant ni faire l'objet d'une quelconque indemnité

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de l'employeur ne sont pas imputables sur le crédit d'heures du délégué du personnel.

Article 171

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une (1) fois par mois.

Ils peuvent, sur leur demande, se faire assister par un représentant de l'organisation syndicale à laquelle ils sont affiliés.

Ils sont en outre reçus, en cas d'urgence, sur leur demande.

Le temps passé par les délégués du personnel pour assister aux réunions prévues au présent article est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 172

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel remettent au chef d'établissement au moins trois (3) jours ouvrables avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant l'objet des demandes présentées.

L'employeur répond par écrit à ces demandes au plus tard dans les six (6) jours ouvrables suivant la réunion.

Les demandes des délégués et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.

Ce registre ainsi que les documents qui y sont annexés doivent être tenus, pendant un (1) jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail, à la disposition des travailleurs de l'établissement qui désirent en prendre connaissance. Le registre est également tenu à la disposition des délégués du personnel.

Article 173

Les Inspecteurs du travail peuvent, sur leur demande et à tout moment, prendre connaissance des procès-verbaux de réunions qui doivent être tenues avec l'employeur et des observations des délégués du personnel qui doivent être consignées dans le registre spécial des délégués du personnel.

Article 174

L'employeur met à la disposition des délégués du personnel un local leur permettant de tenir leurs réunions et des emplacements pour l'affichage. Les délégués du personnel peuvent faire afficher les informations en relation avec l'entreprise, leurs attributions ou la profession.

Article 175

Dans le cadre de leur crédit d'heures, les délégués du personnel peuvent circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, sous réserve de ne pas apporter de gêne à l'accomplissement du travail.

Article 176

Les délégués du personnel ont pour attributions :

- de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles concernant les conditions de travail et de protection sociale qui n'auraient pas été directement satisfaites ;

- de saisir l'Inspecteur du travail de toute plainte ou réclamation relative à l'application des prescriptions légales, réglementaires ou conventionnelles ;
- de communiquer à l'employeur toutes suggestions et observations du personnel tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise ;
- de faire part à l'employeur de leurs avis et observations sur les mesures de licenciement pour motifs économiques envisagées ;
- de donner leur avis sur tout projet d'acte de l'employeur instaurant des règles générales et permanentes s'imposant au personnel ;
- d'accompagner l'Inspecteur du travail, si celui-ci le désire, au cours de ses visites dans l'entreprise ;
- de négocier des accords collectifs en l'absence de représentants de syndicats.

S'il n'existe pas de Comité de Santé et de Sécurité au Travail, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce Comité.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions plus favorables résultant de conventions et d'accords collectifs.

Article 177

Nonobstant les dispositions ci-dessus, les travailleurs conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs réclamations et suggestions à l'employeur ou à son représentant.

Article 178

Les travailleurs des entreprises extérieures qui exercent des activités au sein de l'entreprise et qui ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de celle-ci, peuvent faire présenter par les délégués du personnel de cette dernière leurs réclamations concernant exclusivement les conditions d'exécution de la prestation de travail qui relève du chef d'entreprise.

Dans l'entreprise où sont mis à disposition des travailleurs intérimaires, ceux-ci peuvent faire présenter leurs réclamations concernant exclusivement les conditions d'exécution de la prestation de travail par les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice.

Section 3 : Protection

Article 179

L'autorisation de l'Inspecteur du travail est requise avant tout licenciement :

- d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant ;
- d'un candidat aux fonctions de délégué du personnel pendant la période comprise entre la date de remise des listes à l'employeur et celle du scrutin ;
- d'un ancien délégué du personnel pendant la période comprise entre la fin de son mandat et l'expiration des trois mois suivant le nouveau scrutin.

L'employeur est tenu d'informer les délégués du personnel, et notamment celui ou ceux dont il envisage le licenciement, de la date du dépôt de la demande d'autorisation de licenciement.

Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur a la faculté de prononcer immédiatement la mise à pied conservatoire de l'intéressé en attendant la décision de l'Inspecteur du travail.

Le refus de l'autorisation de licenciement entraîne annulation de la mise à pied et le paiement d'une indemnité équivalente au salaire que le délégué du personnel aurait perçu pendant le temps de la mise à pied conservatoire.

L'Inspecteur du travail, à l'issue d'une enquête contradictoire, doit rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la demande d'autorisation de licenciement. Le défaut de réponse vaut autorisation. Cependant ce délai peut être prorogé de quinze (15) jours par l'Inspecteur du travail pour la réalisation d'une expertise technique ou pour la réunion d'informations supplémentaires. Il en informe par écrit l'employeur avant l'expiration du délai de trente (30) jours.

L'Inspecteur du travail doit notamment s'assurer que le licenciement envisagé n'est pas motivé par les activités du délégué du personnel au titre de son mandat.

L'Inspecteur du travail est tenu de motiver sa décision. Celle-ci doit être notifiée à l'employeur et au délégué du personnel concerné.

Article 180

Le licenciement prononcé par l'employeur sans que l'autorisation préalable de l'Inspecteur du travail ait été demandée ou malgré le refus opposé par celui-ci, est nul et de nul effet.

La décision de l'Inspecteur du travail est susceptible de recours selon la procédure en vigueur dans l'Etat partie.

La décision qui prononce la nullité du licenciement ordonne la réintégration du délégué du personnel avec paiement d'une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé, et ce jusqu'à sa réintégration effective.

Article 181

Si l'employeur envisage de licencier un délégué du personnel pour motif économique, il devra respecter la procédure spécifique prévue pour ce cas de licenciement.

CHAPITRE II : SYNDICATS

SECTION 1 : OBJET ET CONSTITUTION

Article 182

Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leurs statuts.

Les employeurs et les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable ni aucune restriction, de constituer des syndicats professionnels ainsi que de s'y affilier ou de s'en retirer, d'en organiser le fonctionnement et de désigner les dirigeants, à la seule condition de se conformer aux statuts de ceux-ci.

Tout employeur ou travailleur, quels que soient son sexe, son âge et sa nationalité, peut librement adhérer à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession ou de sa branche d'activité.

Article 183

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

Article 184

Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts et la liste des personnes qui, à un titre quelconque, sont chargées de son administration ou de sa direction.

Pour chacune de ces personnes, il devra être indiqué les nom et prénom, l'adresse, les date et lieu de naissance et l'origine professionnelle.

Ce dépôt a lieu contre simple accusé de réception, auprès de l'administration compétente désignée par l'Etat partie. L'accusé de réception est délivré séance tenante ; il emporte reconnaissance de la personnalité juridique du syndicat.

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

Article 185

Les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat doivent jouir de leurs droits civils et n'avoir fait l'objet d'aucune des condamnations entraînant la suppression du droit de vote aux termes des lois électorales en vigueur dans l'Etat Partie.

Toute personne non ressortissant de l'Etat Partie qui adhère à un syndicat peut, si elle remplit les conditions précitées et si sa résidence habituelle se trouve dans l'Etat Partie, accéder aux fonctions d'administration et de direction de ce syndicat.

Article 186

Peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel, les personnes qui ont quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession sous réserve d'avoir exercé celle-ci au moins pendant un (1) an.

Article 187

Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout moment nonobstant toute clause contraire, sans préjudice du droit, pour le syndicat, de réclamer la cotisation afférente à une période qui suit le retrait d'adhésion. Cette période, qui ne peut excéder six (6) mois, est fixée par les statuts de chaque organisation.

Article 188

Les syndicats professionnels ne sont pas sujets à dissolution ou à suspension par voie administrative.

La dissolution des syndicats ne peut être que volontaire, statutaire ou judiciaire.

La dissolution des syndicats peut être prononcée par la juridiction compétente à la demande de toute personne intéressée, l'Etat ne pouvant agir que par l'entremise du ministère public.

En cas de dissolution volontaire, statutaire ou judiciaire, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale ou, en cas de carence de celle-ci, par décision judiciaire. En aucun cas, ils ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

Section 2 : Capacité juridique

Article 189

Les syndicats professionnels régulièrement constitués jouissent de la personnalité juridique. Ils ont le droit d'ester en justice et 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 190

Les syndicats ont le droit d'acquérir sans autorisation, à titre onéreux ou à titre gratuit, des biens meubles ou immeubles.

Les immeubles et les objets mobiliers nécessaires à leurs réunions, à leurs bibliothèques et services de documentation et à leurs cours de formation sont insaisissables.

Article 191

Les syndicats peuvent, dans un but de solidarité sociale et d'épanouissement de ses membres, affecter une partie de leurs ressources à la création de logements de travailleurs et à l'acquisition de terrains d'exploitation agricole ou d'éducation physique à l'usage de leurs membres.

Article 192

Les syndicats peuvent créer ou administrer librement des offices d'information pour les offres et demandes d'emploi de même qu'ils peuvent créer, administrer ou subventionner des œuvres professionnelles, telles que des institutions de prévoyance sociale, des caisses de solidarité, des caisses spéciales de secours mutuels et de retraite, des œuvres d'éducation scientifique, agricole ou sociale, des centres de formation et des publications intéressant la profession.

Les fonds des caisses de secours mutuels et de prévoyance sociale sont insaisissables dans les limites déterminées par les législations nationales applicables aux sociétés de secours mutuels.

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

Article 193

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

Article 194

Les syndicats peuvent passer librement des contrats, accords ou conventions.

Toutefois, les accords ou conventions relatives aux conditions collectives du travail sont passés selon les modalités déterminées par le présent Acte uniforme.

Article 195 :

Les syndicats, s'ils sont autorisés par leurs statuts et à condition de ne pas distribuer des bénéfices, même sous forme de ristournes à leurs membres, peuvent :

- acheter pour louer, prêter ou répartir entre leurs membres, tout ce qui est nécessaire à l'exercice de leurs activités ;
- prêter leur entremise gratuite pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des syndiqués, faciliter cette vente par exposition, annonces, publications, groupements de commandes et d'expéditions, sans pouvoir l'opérer sous leur nom et sous leur responsabilité.

Les syndicats peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité. Dans les affaires contentieuses, les avis du syndicat sont tenus à la disposition des parties qui peuvent en prendre communication.

Article 196

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les professions y compris dans les entreprises et services publics qui emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

L'employeur ou ses représentants ne doivent user d'aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et la rupture du contrat de travail.

Le non respect de ces dispositions est sanctionné par la juridiction compétente qui pourra allouer des dommages et intérêts au travailleur lésé et, le cas échéant, à l'organisation syndicale.

Article 197

Les syndicats peuvent déposer dans les conditions déterminées par l'Etat Partie, leurs marques ou labels. Ils peuvent, dès lors, en revendiquer la propriété exclusive.

Ces marques ou labels peuvent être apposés sur tout produit ou objet de commerce pour en certifier l'origine et les conditions de fabrication. Ils peuvent être utilisés par toutes les personnes ou entreprises mettant en vente ces produits.

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

Section 3 : Cotisations syndicales**Article 198**

Les statuts peuvent subordonner l'exercice des droits de membre du syndicat au paiement régulier des cotisations.

Article 199

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée directement par le syndicat. Elle peut également être effectuée par l'employeur, sur la demande écrite du travailleur, par un prélèvement sur le salaire au profit du syndicat et éventuellement de l'union de syndicats de son choix.

Section 4 : Unions syndicales

Article 200

Les syndicats professionnels régulièrement constitués d'après les prescriptions du présent Acte uniforme peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts matériels et moraux. Ils peuvent, quelles que soient les branches professionnelles auxquelles ils appartiennent, se constituer en union sous quelque appellation que ce soit.

Les dispositions relatives à la constitution et à la dissolution des syndicats sont applicables aux unions de syndicats qui doivent également faire connaître dans les conditions fixées à l'article 184, les nom et siège social des syndicats qui les composent. Leurs statuts doivent déterminer les règles selon lesquelles les syndicats adhérents à l'union sont représentés dans les instances de direction et les assemblées générales.

Les unions syndicales jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par le présent Acte uniforme.

Article 201

Sur leur demande, l'Etat Partie peut mettre des locaux à la disposition des unions de syndicats les plus représentatives au plan national pour l'exercice de leurs activités.

Ces locaux, ainsi que ceux pris en location ou ceux qui leur appartiennent, dès lors qu'ils servent de siège aux unions de syndicats, sont inviolables tant qu'ils demeurent à leur disposition.

TITRE VI : CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS

CHAPITRE I : NATURE ET VALIDITE

Article 202

La convention collective ou l'accord collectif de travail est un accord écrit relatif aux conditions de travail et aux garanties sociales conclues entre :

- d'une part, un ou plusieurs syndicats ou unions syndicales de travailleurs,
- d'autre part, un ou plusieurs employeurs pris individuellement ou regroupés en syndicats ou groupements professionnels.

La convention collective ou l'accord collectif peut comporter des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles du présent Acte uniforme et des lois et règlements en vigueur dans l'Etat Partie. Les dispositions des conventions ou accords collectifs ne peuvent déroger à celles d'ordre public.

La convention collective ou l'accord collectif détermine son champ d'application territorial ou professionnel. Celui-ci peut être national, régional ou local. Le champ

d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques. Sauf clauses contraires plus favorables aux travailleurs :

- un accord collectif d'établissement ne peut déroger à un accord collectif d'entreprise à laquelle l'établissement est rattaché ;
- un accord collectif d'entreprise ne peut déroger à une convention collective de branche ordinaire ou étendue à laquelle l'entreprise est assujettie ;
- une convention collective de branche ne peut déroger à une convention collective inter- professionnelle.

En fonction de son cadre de conclusion, la convention ou l'accord collectif est dit d'établissement, d'entreprise, de branche ou interprofessionnel.

Article 203

Les représentants des organisations syndicales peuvent contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu d'une stipulation statutaire ou d'une délibération spéciale de cette organisation.

A défaut, pour être valable, la convention ou l'accord collectif doit être ratifié par une délibération spéciale de cette organisation.

Les organisations d'employeurs sont libres de déterminer elles-mêmes leur mode de délibération.

Article 204

La convention ou l'accord collectif est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. La durée d'une convention ou d'un accord collectif à durée déterminée ne peut être supérieure à cinq (5) ans.

A défaut de stipulation contraire, la convention ou l'accord collectif à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une convention ou un accord collectif à durée indéterminée.

La convention ou l'accord collectif à durée indéterminée peut cesser par la volonté de l'une des parties.

La convention ou l'accord collectif doit prévoir les formes et la périodicité de dénonciation, de renouvellement ou de révision et la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. En l'absence de stipulation expresse, la durée de ce préavis est de trois (3) mois.

Lorsque la convention ou l'accord collectif qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un (1) an à compter de l'expiration du préavis, les travailleurs des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention ou de l'accord collectif.

Les organisations syndicales de travailleurs qui sont signataires d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou qui y ont adhéré, conformément aux dispositions du présent Acte uniforme, sont seules habilitées à signer les avenants portant révision de cette convention ou de cet accord.

Article 205

L'Etat Partie fixe les conditions dans lesquelles sont déposés et publiés les conventions et accords collectifs ainsi que les conditions dans lesquelles s'effectuent les adhésions ultérieures. Les conventions ou accords collectifs sont applicables, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit leur dépôt.

Article 206

Sont soumis aux dispositions normatives de la convention ou de l'accord collectif, les employeurs qui l'ont signé à titre personnel ainsi que ceux qui sont ou deviennent membres des organisations ou groupements signataires.

L'employeur demeure lié par la convention ou l'accord collectif lorsque, postérieurement à la signature, il démissionne de l'organisation ou du groupement signataire.

Lorsqu'une convention collective a fait l'objet d'extension, elle lie, outre les employeurs visés à l'alinéa 1 ci-dessus, tous ceux qui sont compris dans le champ de l'extension.

Lorsque l'employeur est lié par une convention collective ou un accord collectif, leurs dispositions s'imposent, sauf clauses plus favorables, aux contrats de travail qu'il conclut dans tous les établissements compris dans leur champ d'application.

CHAPITRE II : CONVENTIONS COLLECTIVES SUSCEPTIBLES D'ETRE ETENDUES

Section 1 : Contenu et modalités de négociation

Article 207

Les stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de branche ou interprofessionnel peuvent être rendues obligatoires pour tous les travailleurs et employeurs compris dans le champ professionnel et territorial de cette convention ou de cet accord par le ministre chargé du travail, après avis du comité consultatif national du travail ou de l'organe en tenant lieu. L'Etat partie détermine, en tant que de besoin, les conditions et la procédure d'extension.

Pour pouvoir être étendus, la convention de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants et leurs annexes doivent avoir été négociés et conclus en Commission Mixte composée des représentants des organisations d'employeurs et des syndicats de travailleurs les plus représentatifs dans le champ d'application considéré.

Article 208

A la demande d'une des organisations d'employeurs ou d'une des organisations syndicales de travailleurs intéressée et considérée comme la plus représentative ou de sa propre initiative, le Ministre chargé du Travail provoque la réunion de la Commission Mixte en vue de la conclusion d'une convention collective ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une ou de plusieurs branches d'activités déterminées sur le plan national, régional ou local.

Le Ministre chargé du Travail est tenu de convoquer la Commission Mixte lorsque deux (2) des organisations intéressées les plus représentatives en font la demande.

Le Ministre chargé du Travail détermine la composition de cette Commission Mixte présidée par son représentant, qui comprendra en nombre égal, d'une part, des représentants des organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs et, d'autre part, des représentants des organisations les plus représentatives d'employeurs.

En cas de litige portant sur l'importance des délégations composant la Commission Mixte, le Ministre chargé du Travail fixe le nombre maximum de représentants par organisation.

En cas de désaccord au sein de la commission mixte sur une ou plusieurs des clauses à introduire dans la convention collective, le Ministre chargé du Travail doit, à la demande de l'une des parties, intervenir pour faciliter la réalisation de cet accord.

Article 209

Le caractère représentatif d'un syndicat est constaté par le Ministre chargé du Travail sur la base notamment des résultats des élections des délégués du personnel ou de toute autre élection professionnelle organisée par l'Etat partie.

Le Ministre chargé du Travail est en droit de demander au syndicat et à l'organisation patronale la production de tous les renseignements de nature à lui permettre d'apprécier son caractère représentatif.

Le caractère représentatif d'une organisation d'employeurs est déterminé par le Ministre chargé du Travail soit au vu de l'effectif des entreprises adhérentes du secteur géographique et d'activité, soit au vu du nombre de travailleurs dans le secteur géographique et d'activité.

Le dossier fourni au Ministre chargé du Travail comprend tous les éléments d'appréciation recueillis et l'avis de l'Inspecteur du travail.

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

La décision du Ministre sur la représentativité est prise après avis du conseil consultatif du travail et de la sécurité sociale ou de l'organe en tenant lieu dans l'Etat partie. Elle est susceptible, le cas échéant, d'un recours administratif dans les formes et délais prévus dans l'Etat partie.

Article 210

Pour être susceptible d'extension, une convention collective doit comporter des dispositions portant sur :

- le champ d'application territorial et professionnel ;
- le libre exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion des travailleurs ;
- les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification ;
- les salaires minima correspondant aux diverses catégories professionnelles de la branche d'activité considérée ainsi que les procédures de révision ;
- les modalités d'exécution et les taux de rémunération des heures supplémentaires effectuées le jour ou la nuit, pendant les jours ouvrables ou le jour du repos hebdomadaire et les jours fériés ;

- la durée de l'engagement à l'essai et celle du préavis ;
- les modalités d'emploi des personnels temporaires ;
- les délégués du personnel et le Comité de Santé et de Sécurité au Travail ;
- le mode de calcul de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de services rendus ;
- les dispositions concernant la procédure de révision, de modification et de dénonciation de tout ou partie de la convention collective ;
- l'égalité professionnelle et les modalités d'application du principe : « à travail de valeur égale, salaire égal » ainsi que les procédures de règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet ;
- les congés payés ;
- l'institution des commissions paritaires d'interprétation.

Les conventions collectives susceptibles d'extension peuvent comporter d'autres clauses notamment sur :

- les primes d'ancienneté, d'assiduité, de rendement et éventuellement d'autres accessoires de salaire ;
- les indemnités pour frais professionnels et assimilés, les indemnités de transport et de déplacement ;
- les primes de panier pour les travailleurs devant prendre leur repas sur le lieu de travail ;
- les conditions générales de la rémunération au rendement ou à la commission chaque fois qu'un tel mode de rémunération sera reconnu possible, intégralement ou partiellement ;
- les indemnités pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ou salissants ;
- les conditions d'embauche et de licenciement des travailleurs, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par le travailleur ;
- l'organisation et le fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée ;
- les conditions particulières de travail des femmes et des jeunes dans certaines entreprises se trouvant dans le champ d'application de la convention ;
- les modalités de constitution du cautionnement ;
- l'emploi à temps réduit de certaines catégories de personnel et leurs conditions de rémunération ;
- l'organisation, la gestion et le financement des services sociaux du travail et des services de santé au travail ;
- les conditions particulières de travail, notamment le travail par roulement, le travail durant le repos hebdomadaire et durant les jours fériés ;
- les procédures conventionnelles de conciliation et d'arbitrage, suivant lesquelles seront ou pourront être réglés les différends collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention.

Section 2 : Procédure d'extension

Article 211

A la demande de l'une des organisations d'employeurs ou de travailleurs les plus représentatives ou à l'initiative du Ministre chargé du Travail, des stipulations des conventions collectives répondant aux conditions déterminées par le présent chapitre peuvent être rendues obligatoires pour tous les employeurs et les travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention, par un acte du Ministre chargé du Travail, après avis motivé du Conseil Consultatif National du Travail existant dans chaque Etat Partie.

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

Le Ministre chargé du Travail peut, suivant les mêmes règles, rendre obligatoires les avenants ou annexes à une convention collective étendue. Cette extension porte effet dans le champ d'application de la convention de référence, sauf disposition expresse déterminant un champ d'application différent.

Toutefois, le Ministre chargé du Travail doit exclure de l'extension, les clauses contraires à l'ordre public et aux dispositions du présent Acte uniforme.

Dans le respect de l'économie globale des accords négociés, le Ministre chargé du Travail peut exclure du bénéfice de l'extension, les clauses qui ne répondraient pas à la situation de la branche ou des branches d'activité dans le champ d'application considéré.

Article 212

L'acte d'extension prévu à l'article 213 cesse d'avoir effet lorsque la convention collective cesse d'être en vigueur entre les parties par suite de sa dénonciation ou de son non-renouvellement.

L'acte d'extension peut être abrogé en vue de mettre fin à l'extension de la convention collective ou de certaines de ses dispositions lorsqu'il apparaît que la convention collective ou les dispositions considérées ne répondent plus à la situation de la ou des branches d'activité dans le champ territorial considéré.

Article 213

Tout acte d'extension ou de retrait d'extension doit être précédé d'une consultation des organisations syndicales et patronales qui doivent faire connaître leurs observations dans un délai de trente (30) jours.

L'Etat Partie détermine les modalités de cette consultation ainsi que les modalités de la publicité à laquelle est soumis l'avis relatif à l'extension ou au retrait envisagé.

CHAPITRE III : CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE ET CONVENTIONS COLLECTIVES INTERPROFESSIONNELLES

Article 214

Une convention ou un accord collectif ne peut comporter des dispositions moins favorables aux travailleurs que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.

S'il vient à être conclu une convention collective ou un accord collectif de niveau supérieur à la convention collective ou à l'accord collectif intervenu, les parties doivent adapter celles des clauses de leur convention ou accord antérieur qui seraient moins favorables aux travailleurs.

Article 215

Lorsqu'il est conclu une convention collective susceptible d'extension couvrant plusieurs branches ou interprofessionnelle, des conventions annexes peuvent être conclues soit pour chacune des principales catégories professionnelles, soit pour chacune des branches d'activité. Ces conventions annexes contiendront les conditions particulières de travail à ces catégories ou à ces branches d'activité et seront discutées par les représentants des organisations d'employeurs et des organisations syndicales les plus représentatives des catégories professionnelles ou branches intéressées.

CHAPITRE IV : ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE ET CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES ENTREPRISES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS

Section 1 : Accords collectifs d'entreprise ou d'établissement

Article 216

Les accords collectifs concernant une entreprise sont négociés entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales auxquelles sont affiliés les travailleurs de l'entreprise ou à défaut avec les délégués du personnel. Des accords peuvent être conclus au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements relevant de la même entreprise dans les mêmes conditions.

Les accords collectifs d'entreprise ont pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements concernés, les dispositions des conventions collectives interprofessionnelles, des conventions collectives de branche, des accords professionnels ou interprofessionnels ou des textes réglementaires adoptés par l'Etat Partie en l'absence de conventions collectives.

Ces accords peuvent comporter des stipulations nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

A défaut de conventions collectives, des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement peuvent néanmoins être conclus.

Section 2 : Conventions collectives dans les entreprises et établissements publics

Article 217

Lorsque le personnel des services, entreprises et établissements publics n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, des conventions ou accords collectifs le concernant peuvent être conclus conformément aux dispositions du présent titre pour fixer les conditions d'emploi et de travail ainsi que les garanties sociales.

Article 218

Lorsqu'une convention de branche, une convention ou un accord professionnel ou interprofessionnel fait l'objet d'un acte d'extension, leurs clauses sont applicables à ceux des entreprises et établissements publics qui, en raison de l'activité exercée, se trouvent dans le champ d'application visé par l'acte d'extension, en ce qui concerne uniquement

les catégories de personnel ne relevant pas d'un statut législatif ou réglementaire particulier.

CHAPITRE V : EXECUTION DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS

Article 219

Les parties signataires ou adhérentes d'une convention ou d'un accord collectif sont tenues de s'abstenir de toute action, comportement, attitude ou décision qui serait de nature à en compromettre la loyale exécution.

Elles ne sont garantes de cette exécution que dans la limite fixée par la convention ou l'accord.

Article 220

Les personnes visées à l'article 219 peuvent, en cas de violation de ces conventions ou accords, ester en justice en leur nom propre à l'encontre de tout autre groupement, de leurs propres membres ou de toute personne liée par la convention ou l'accord collectif.

Article 221

Les personnes visées à l'article 219 peuvent tenter une action en dommages et intérêts contre les autres personnes ou groupements liés par la même convention ou accord collectif qui violeraient à leur égard les engagements contractés.

Article 222

Les organisations syndicales de travailleurs et les organisations patronales liées par une convention ou un accord collectif peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord collectif en faveur de leurs membres, en justifiant d'avoir reçu un mandat des intéressés.

Les organisations syndicales de travailleurs et les organisations patronales liées par une convention ou un accord collectif peuvent intervenir à l'instance engagée par une personne ou par un groupement, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour leurs membres.

Article 223

Les conventions et accords collectifs conclus antérieurement à l'entrée en vigueur du présent Acte uniforme restent en application en leurs dispositions qui ne lui sont pas contraires.

Ces conventions et accords collectifs peuvent être étendus dans les conditions prévues au présent Acte uniforme.

Les conventions et accords collectifs étendus antérieurement à l'entrée en vigueur du présent Acte uniforme, restent en application en leurs dispositions qui ne lui sont pas contraires.

TITRE VII : CONFLITS DU TRAVAIL

CHAPITRE I : CONFLITS INDIVIDUELS

Section 1 : Accord amiable entre les parties hors l'inspection et la juridiction du travail

Article 224

L'accord amiable prévu par l'article 60 du présent Acte uniforme doit être matérialisé par un écrit daté et signé par les parties, et contenir notamment, la manifestation de leur volonté commune de rompre les relations contractuelles ainsi que les modalités et les conséquences de cette rupture.

Les parties ont également la faculté, après la cessation de leurs relations contractuelles, de conclure un accord sur les conséquences de cette cessation.

Article 225

En cas de nécessité, l'Inspecteur du travail, saisi par la partie la plus diligente, après avoir entendu contradictoirement les parties, dresse un procès-verbal d'homologation des accords amiables visés par l'article 224.

En cas de nécessité et à la demande de la partie intéressée, le procès-verbal d'homologation peut être revêtu de la formule exécutoire par le président du tribunal compétent.

Section 2 : Conciliation préalable devant l'inspection du travail

Article 226

Tout conflit individuel de travail, non réglé à l'amiable par les parties elles-mêmes, doit être soumis à la procédure de conciliation préalable à l'initiative du travailleur ou de l'employeur devant l'Inspecteur du travail compétent du lieu du travail.

Article 227

Les parties sont tenues de se présenter ou de se faire représenter à l'inspection du Travail aux jour et heure fixés par la convocation.

En cas d'accord, un procès verbal de conciliation, rédigé et signé par l'Inspecteur du travail et par les parties, consacre le règlement à l'amiable du litige. Le Président du tribunal compétent appose la formule exécutoire sur le procès-verbal de conciliation dès que l'une des parties lui en fait la demande.

En cas de conciliation partielle, le procès-verbal mentionne les points sur lesquels un accord est intervenu et ceux sur lesquels les désaccords persistent.

En cas d'échec de la conciliation, l'Inspecteur du travail dresse un procès-verbal de non conciliation qui énumère les chefs de demande.

L'Etat Partie peut compléter les modalités de la procédure de conciliation.

Section 3 : Procédures devant les tribunaux

Article 228

Au sens du présent Acte uniforme, l'expression « juridictions du travail » désigne les juridictions compétentes en matière de travail dans l'Etat Partie.

Les juridictions du travail connaissent des conflits individuels nés entre les travailleurs et leurs employeurs à l'occasion de tout contrat de travail, y compris d'apprentissage, soumis aux dispositions du présent Acte uniforme.

Elles sont compétentes pour se prononcer sur tous les conflits individuels relatifs à l'application des conventions collectives et des textes en tenant lieu ainsi que sur les contentieux du régime de sécurité et prévoyance sociales.

Article 229

La juridiction compétente est celle du lieu de travail. Toutefois, pour les procédures engagées postérieurement à la résiliation du contrat de travail, le travailleur a le choix entre la juridiction du lieu d'exécution du contrat de travail et celle de sa résidence.

Article 230

L'organisation, le siège et le ressort des juridictions du travail sont déterminés par l'Etat Partie.

La juridiction du travail comprend des assesseurs employeurs et des assesseurs travailleurs.

L'Etat Partie détermine le mode de désignation, la durée du mandat, la protection et les modalités d'exercice de leur mission.

Article 231

La procédure devant les juridictions du travail est gratuite. En outre, pour l'exécution des jugements rendus à leur profit, les travailleurs bénéficient de l'assistance judiciaire.

Article 232

L'Etat Partie fixe les modalités de saisine et la procédure devant les juridictions du travail.

Les règles de procédure en vigueur dans les Etats Parties demeurent applicables en leurs dispositions non contraires au présent Acte uniforme.

CHAPITRE II : CONFLITS COLLECTIFS

Section 1 : Dispositions générales

Article 233

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

Le conflit collectif est celui qui oppose un employeur ou un groupe d'employeurs organisé ou non et un groupe de travailleurs organisé ou non, et porte sur le respect d'une règle de droit ou sur un intérêt professionnel à caractère économique ou social.

Article 234

Les procédures de conciliation et d'arbitrage sont gratuites. Le tarif de remboursement de frais occasionnés par la procédure, notamment les frais de déplacement des arbitres et membres du Conseil d'arbitrage, les pertes de salaires ou traitements, les frais d'expertise, sont fixés par l'Etat Partie et sont à sa charge.

Section 2 : Conciliation

Article 235

Tout conflit collectif doit être immédiatement notifié par la partie la plus diligente :

- à l'Inspecteur du travail, lorsque le conflit est limité au ressort territorial d'une inspection du travail;
- à l'organe compétent désigné par chaque Etat partie, lorsque le conflit s'étend sur le ressort de plusieurs inspections du travail.

Article 236

A défaut de procédure de conciliation prévue par la convention collective ou en cas d'échec de ladite procédure, l'Inspecteur du travail convoque les parties et procède à une tentative de conciliation préalable.

Article 237

L'Etat Partie organise la procédure de conciliation.

Section 3 : Arbitrage**Article 238**

En cas d'échec de la procédure de conciliation, le conflit est soumis à la procédure d'arbitrage.

Article 239

L'Etat Partie fixe les modalités de la procédure d'arbitrage et les conditions dans lesquelles la sentence arbitrale acquiert force exécutoire.

Section 4 : Grève et lock-out**Article 240**

La grève est la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles et d'assurer la défense des intérêts économiques et sociaux des travailleurs.

Article 241

La grève n'est pas une cause de rupture du contrat de travail, sauf faute lourde commise à l'occasion de la grève imputable au travailleur.

Tout licenciement prononcé en violation du présent article est nul de plein droit.

Article 242

Toute grève est précédée d'un préavis qui doit émaner des représentants que les travailleurs concernés auront désignés. Sauf lorsque le préavis émane d'une organisation syndicale des travailleurs, les auteurs du préavis doivent justifier du mandat reçu des travailleurs.

Le préavis doit préciser les motifs du recours à la grève et doit parvenir trois (3) jours francs avant le déclenchement éventuel de la grève à la direction de l'entreprise, à l'Inspecteur du travail du ressort et, si l'arrêt de travail dépasse le ressort d'une inspection du travail, au Directeur du travail.

Le préavis doit également fixer la date et l'heure de début de la grève envisagée.

Les travailleurs ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée de grève indiquée dans le préavis.

Les travailleurs en grève ne doivent pas occuper les lieux du travail ou en interdire l'accès aux non grévistes, à l'employeur ni aux personnes étrangères à l'entreprise.

Article 243

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

Le lock-out est licite notamment en cas de force majeure ou s'il est la réplique à une grève illicite paralysant les activités de l'entreprise.

Le lock-out licite suspend le contrat de travail et dispense l'employeur du paiement des salaires pour la période concernée.

Lorsque le lock-out est déclaré illicite par la juridiction compétente, l'employeur doit payer à chaque travailleur les salaires et indemnités que celui-ci aurait perçus s'il avait pu travailler normalement.

Article 244

La notification du différend collectif par la partie la plus diligente ouvre une période de vingt (20) jours pendant laquelle les parties s'engagent à déclencher les procédures de règlement de leurs choix tels que la négociation, la conciliation, la médiation et l'arbitrage.

Pendant cette période de vingt (20) jours, toute grève est illicite. Est également illicite la grève déclenchée en violation des stipulations d'un accord de conciliation ou d'une sentence arbitrale devenue définitive pendant les négociations.

Tout lock-out décidé dans les mêmes conditions est illicite sauf pour répondre à un cas de force majeure ou à une grève illicite.

En cas d'expiration de la période de vingt (20) jours sans aucune solution du conflit collectif, la grève peut être déclenchée après l'expiration d'un préavis de grève de trois (3) jours qui doit être notifié par la partie la plus diligente.

Article 245

En cas de grève illicite, les travailleurs encourent la rupture de leur contrat pour faute lourde.

En cas de lock-out illicite, l'employeur doit payer aux travailleurs les salaires des journées perdues et encourt l'inéligibilité aux fonctions de membre de chambres consulaires ainsi que l'interdiction de faire partie du conseil consultatif national du travail ou de l'organe en tenant lieu et d'un conseil d'arbitrage.

Article 246

Le droit de grève emporte l'obligation d'un service minimum.

L'autorité administrative compétente détermine, après consultation des partenaires sociaux, les conditions d'un service minimum obligatoire et la liste des emplois pour assurer le fonctionnement des services essentiels.

En cas de non respect du service minimum, l'autorité administrative compétente peut à tout moment procéder à la réquisition de ceux des travailleurs des entreprises privées ou des établissements et des services publics qui occupent des emplois indispensables à la sécurité des personnes et des biens, au maintien de l'ordre public, à la continuité des services publics ou à la satisfaction des besoins essentiels de la communauté.

TITRE VIII : ORGANISMES ET MOYENS D'EXECUTION

CHAPITRE I : ORGANISMES ADMINISTRATIFS

Section 1 : Administration du travail

Article 247

L'administration du travail vise tous les organes publics chargés, sur les plans national, régional et local des questions intéressant le travail, l'emploi et la sécurité sociale du travailleur ainsi que toute structure institutionnelle établie en vue de coordonner les activités de ces organes et d'assurer la consultation et la participation des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations.

Article 248

Les modalités d'organisation et de fonctionnement des services de l'administration du travail sont fixées par l'Etat Partie. Il en est de même du statut particulier des Inspecteurs du travail, des Contrôleurs et des Médecins - Inspecteurs du travail.

L'Etat Partie veille à ce que ces personnels bénéficient d'un statut et de conditions de service leur assurant la stabilité dans leur emploi et les rendant indépendants de toute influence extérieure indue.

L'Etat Partie fixe également les attributions, les pouvoirs, les modalités de constatation des infractions, et le statut des Inspecteurs du travail, des Contrôleurs et des Médecins - Inspecteurs du travail.

Article 249

Les Inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du présent Acte uniforme, des textes pris pour son application au plan national ainsi que des conventions et accords collectifs de travail. Ils sont également chargés, concurremment avec les autorités compétentes dans l'Etat Partie, de constater, s'il échet, les infractions à ces dispositions.

Section 2 : Placement de la main d'œuvre

Article 250

L'Etat Partie fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement des bureaux de placement de la main d'œuvre.

CHAPITRE II : MOYENS DE CONTROLE ET OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS

Article 251

L'Etat Partie fixe les modalités de déclaration d'ouverture et de fermeture des établissements ainsi que les documents que l'entreprise doit tenir pour permettre à l'Inspecteur du travail d'exercer sa mission de contrôle.

Article 252

L'Etat Partie fixe les conditions relatives à l'établissement par l'entreprise du bilan social annuel, à l'information des délégués du personnel et au suivi des recommandations qui seront faites sur le bilan.

Le bilan social doit permettre d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, comporter les informations sur l'emploi, la rémunération des travailleurs, les conditions de sécurité et de santé au travail, les actions de formation ainsi que les informations nécessaires à l'appréciation des changements intervenus et, s'il y a lieu, les conditions de vie des travailleurs et celles de leur famille.

CHAPITRE III : ORGANISMES CONSULTATIFS**Article 253**

L'Etat Partie institue auprès du Ministre chargé du Travail un organisme consultatif regroupant les autorités publiques et les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs à l'échelon national, dénommé Conseil Consultatif du Travail, ou autrement.

Cet organisme a pour mission :

- d'étudier les problèmes concernant le travail, la sécurité sociale, l'emploi, l'orientation et la formation professionnelle ;
- d'émettre des avis et de formuler des propositions sur tout texte législatif ou réglementaire à intervenir en ces matières ;
- étudier les problèmes concernant l'amélioration des conditions de travail et les garanties des libertés fondamentales de l'homme au travail.

Article 254

L'Etat Partie institue auprès du Ministre chargé du Travail un Comité Technique Consultatif pour l'étude des questions intéressant la sécurité et la santé des travailleurs.

Article 255

Les modalités d'organisation et de fonctionnement des organismes consultatifs sont fixées par l'Etat Partie.

TITRE IX : DISPOSITIONS PENALES**CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES****Article 256**

Le présent titre détermine des incriminations relatives aux dispositions ci-dessus. Conformément aux dispositions de l'article 5, alinéa 2 du Traité instituant l'OHADA, les sanctions correspondantes sont définies par les Etats parties.

Les Etats parties peuvent adopter des textes d'incrimination et de sanction pour la violation des dispositions du présent Acte uniforme autres que celles visées au présent titre.

Article 257

Sans préjudice d'une action récursoire, l'employeur garantit l'exécution des condamnations pénales pécuniaires prononcées à l'encontre de ses mandataires et agents.

CHAPITRE II : INCRIMINATIONS

Section 1 : Infractions commises par l'employeur.

Article 258

Encourt une sanction pénale, l'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, porte atteinte à l'égalité des rémunérations prévue aux articles 115 et 149 ci-dessus.

Article 259

Encourt une sanction pénale, l'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement et de quelque manière que ce soit, restreint la liberté du travailleur de disposer à son gré de son salaire.

Article 260

Encourt une sanction pénale, l'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, emploie pendant la nuit un jeune de moins de dix huit (18) ans en violation de l'article 94 ci-dessus.

Article 261

Encourt une sanction pénale, l'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, viole les procédures édictées en matière de licenciement pour motif économique ou en matière de licenciement des délégués du personnel, conformément aux articles 53 et 179 ci-dessus.

Article 262

Encourt une sanction pénale, l'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, use de moyens de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale ou qui prend en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour prendre ses décisions, ainsi qu'il est prévu à l'article 196.

Section 2 : Infractions commises par le travailleur.

Article 263

Encourt une sanction pénale, le travailleur qui, intentionnellement, occupe ses fonctions pendant son congé payé.

Article 264

Encourt une sanction pénale, le travailleur qui, alors qu'il occupe un des emplois figurant sur la liste prévue à l'Article 246 ci-dessus, refuse intentionnellement de se conformer à la réquisition.

Article 265

Encourt une sanction pénale, le travailleur qui, intentionnellement, occupe les lieux du travail ou en interdit l'accès alors qu'il est en grève.

Section 3 : Infractions communes à l'employeur et au travailleur**Article 266**

Encourt une sanction pénale, l'employeur, le représentant de l'employeur ou le travailleur qui, intentionnellement, porte atteinte :

- soit au libre exercice du droit syndical ou de la liberté syndicale ;
- soit à la libre désignation des délégués du personnel ;
- soit à l'exercice régulier de leurs fonctions par lesdits délégués du personnel.

Article 267

Encourt une sanction pénale, l'employeur, le représentant de l'employeur ou le travailleur qui, intentionnellement, se rend auteur ou complice d'une violation de l'une des dispositions des articles 182 ou 187.

Article 268

Encourt une sanction pénale, l'employeur, le représentant de l'employeur ou le travailleur qui, intentionnellement fait une déclaration fautive relative aux statuts du syndicat ou aux nom et qualité des membres chargés de l'administration ou de la direction des organisations syndicales.

Section 4 : Infractions communes à l'employeur, au travailleur et aux tiers**Article 269**

Encourt une sanction pénale, l'employeur, le travailleur ou toute autre personne qui, intentionnellement, viole les dispositions sur l'interdiction du travail forcé telle qu'énoncées à l'article 3.

Article 270

Encourt une sanction pénale, l'employeur, le travailleur ou toute personne qui, intentionnellement, viole les dispositions de l'article 6 ci-dessus, ou celles prises en application de l'article 149.

Article 271

Encourt une sanction pénale, l'employeur, le travailleur ou toute personne qui, intentionnellement, viole les dispositions relatives au travail des femmes enceintes telles que prévues à l'article 147.

Article 272

Encourt une sanction pénale, l'employeur, le travailleur ou toute personne qui, intentionnellement, viole les dispositions ci-dessus, relatives au règlement du différend collectif de travail telles que prévues à l'article 244.

Article 273

Encourt une sanction pénale, l'employeur, le travailleur ou toute personne qui, intentionnellement, par la violence, contraint ou tente de contraindre un travailleur à s'embaucher contre son gré, ou qui, par les mêmes moyens, tente de l'empêcher ou l'empêche de s'embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat de travail.

Article 274

Encourt une sanction pénale, l'employeur, le travailleur ou toute autre personne qui, intentionnellement, est l'auteur de violence au travail ou à l'occasion du travail.

Article 275

Encourt une sanction pénale, l'employeur, le travailleur ou toute autre personne qui, intentionnellement, n'exécute pas les dispositions de la sentence arbitrale prévue à l'article 239 ci-dessus.

Article 276

Encourt une sanction pénale, toute personne qui fournit ou utilise de la main d'œuvre intérimaire ou permanente en violation des dispositions des articles 73 et 74.

Article 277

Encourt une sanction pénale, toute personne qui, intentionnellement, fait obstacle à l'exercice des missions de contrôle des Inspecteurs du travail.

Article 278

Encourt une sanction pénale, quiconque commet intentionnellement des outrages, violences ou menaces à l'encontre d'un Inspecteur du travail se trouvant dans l'exercice de ses fonctions.

TITRE X : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES**Article 279**

Les dispositions du présent Acte uniforme sont de plein droit applicables aux contrats individuels en cours. Elles ne peuvent constituer une cause de rupture de ces contrats.

Les dispositions contenues dans les contrats individuels en cours qui ne sont pas contraires au présent Acte uniforme, aux conventions et accords collectifs et celles plus favorables aux travailleurs sont maintenues.

Article 280

Le présent Acte uniforme abroge toutes les dispositions contraires antérieures ou postérieures relatives aux matières qu'il concerne dans les Etats Parties.

Article 281

Les textes d'application requis par le présent Acte uniforme doivent être pris par l'Etat partie dans un délai de deux (2) ans à compter de l'entrée en vigueur du présent Acte uniforme.

Toutefois, les dispositions nationales d'application actuellement en vigueur dans chaque Etat partie et non contraires au présent Acte uniforme demeurent applicables aussi longtemps que les textes ne sont pas pris.

Article 282

Les dispositions plus favorables prévues dans les conventions et accords collectifs et celles non contraires au présent Acte uniforme sont maintenues.

Article 283

Le présent Acte uniforme entrera en vigueur 24 mois à compter de son adoption. Il sera publié au journal officiel de l'OHADA.

Fait à,

le

Le Conseil des ministres,