

**Avant – Projet d'Acte uniforme
*relatif au Droit du Travail***

SOMMAIRE

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES ET DROITS FONDAMENTAUX.....	9
Article 1er	9
Article 2	9
Article 3	9
Article 4	9
Article 5	10
Article 6	10
Article 7	10
Article 8	10
Article 9	10
Article 10	10
Article 11	10
Article 12	11
Article 13	11
TITRE II : CONTRAT DE TRAVAIL.....	11
CHAPITRE I : FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	11
<i>Section 1 : Dispositions communes.....</i>	<i>11</i>
Article 14	11
Article 15	11
Article 16	12
<i>Section 2 : Engagement à l'essai</i>	<i>12</i>
Article 17	12
Article 18	12
Article 19	13
<i>Section 3 : Durée du contrat de travail</i>	<i>13</i>
Sous-section 1 : Contrat à durée indéterminée	13
Article 20	13
Sous-section 2 : Contrat à durée déterminée	13
Article 21	13
Article 22	13
Article 23	14
Article 24	14
Sous-section 3 : Contrat de travail à temps partiel	14
Article 25	14
Article 26	15
<i>Section 4 : Emploi de la main d'œuvre étrangère</i>	<i>15</i>
Article 27	15
Article 28	16
CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	16
<i>Section 1 : Dispositions générales.....</i>	<i>16</i>
Article 29	16
Article 30	17
Article 31	17
<i>Section 2 : Congé de maternité</i>	<i>18</i>
Article 32	18
Article 33	18
Article 34	19
<i>Section 3 : Chômage technique et chômage économique.....</i>	<i>19</i>
Article 35	19
CHAPITRE III : MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	19
Article 36	19
CHAPITRE IV : MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR	20
Article 37	20
Article 38	20
CHAPITRE V : CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	20
<i>Section 1 : Dispositions générales.....</i>	<i>20</i>
Article 39	20
<i>Section 2 : Contrat de travail à durée indéterminée</i>	<i>21</i>

Sous-section 1 : Licenciement	21
Article 40	21
Article 41	22
Article 42	22
Article 43	22
Article 44	22
Article 45	23
Article 46	23
Article 47	23
Article 48	23
Sous-section 2 : Démission	24
Article 49	24
Sous-section 3 : La retraite	24
Article 50	24
Article 51	24
Section 3 : Contrat à durée déterminée.....	25
Article 52	25
Section 4 : Licenciement économique.....	25
Article 53	25
Article 54	25
Article 55	26
Article 56	26
Article 57	26
Article 58	26
Article 59	27
Article 60	27
Section 5 : Accord des parties.....	27
Article 61	27
CHAPITRE VI : CONTRAT D'APPRENTISSAGE, STAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE	28
Section 1 : Contrat d'apprentissage.....	28
Article 62	28
Article 63	28
Section 2 : Stage.....	28
Article 64	28
Article 65	28
Article 66	29
Article 67	29
Section 3 : Formation professionnelle continue.....	29
Article 68	29
Article 69	29
Article 70	30
Article 71	30
Article 72	30
CHAPITRE VII : TRAVAIL INTERIMAIRE ET SOUS ENTREPRISE	31
Section 1 : Travail intérimaire	31
Sous-section 1 : Définition.....	31
Article 73	31
Article 74	31
Sous-section 2 : Conditions liées à l'entreprise d'intérim	32
Article 75	32
Sous-section 3 : Régime juridique du contrat	32
Article 76	32
Article 77	32
Article 78	33
Section 2 : Sous entreprise.....	33
Article 79	33
Article 80	33
Article 81	33
TITRE III : CONDITIONS DE TRAVAIL.....	34
CHAPITRE I : DUREE DU TRAVAIL ET REPOS.....	34
Section 1 : Dispositions générales.....	34
Article 82	34
Article 83	34
Article 84	34
Article 85	34

Article 86	35
Article 87	35
<i>Section 2 : Aménagement du temps du travail</i>	35
Article 88	35
Article 89	36
Article 90	36
Article 91	37
Article 92	37
<i>Section 3 : Travail de nuit</i>	37
Article 93	37
Article 94	37
Article 95	37
Article 96	38
<i>Section 4 : Repos quotidien – Repos hebdomadaire</i>	38
Article 97	38
Article 98	39
Article 99	39
Article 100	39
<i>Section 5 : Jours fériés</i>	39
Article 101	39
CHAPITRE II : CONGES PAYES	40
<i>Section 1 : Dispositions générales</i>	40
Article 102	40
Article 103	40
Article 104	41
Article 105	41
<i>Section 2 : Rémunération</i>	41
Article 106	41
Article 107	42
CHAPITRE III : TRANSPORT – VOYAGE	42
Article 108	42
Article 109	43
Article 110	43
Article 111	43
CHAPITRE IV : REGLEMENT INTERIEUR	43
Article 112	43
CHAPITRE V : SALAIRE ET ACCESSOIRES	44
<i>Section 1 : Détermination du salaire</i>	44
Article 113	44
Article 114	44
Article 115	44
Article 116	45
Article 117	45
Article 118	45
Article 119	45
Article 120	45
Article 121	46
Article 122	46
<i>Section 2 : Paiement du salaire</i>	46
Article 123	46
Article 124	47
Article 125	47
Article 126	48
Article 127	48
<i>Section 3 : Garantie de la créance de salaire</i>	49
Article 128	49
<i>Section 4 : Retenues sur salaire</i>	49
Article 129	49
Article 130	49
Article 131	50
Article 132	50
<i>Section 5 : Prescription</i>	50
Article 133	50
<i>Section 6 : Cautionnement</i>	51
Article 134	51

TITRE IV : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	51
CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES DE PREVENTION ET DE PROTECTION	51
Article 135	51
Article 136	51
<i>Section 1 : Obligations de l'employeur</i>	<i>52</i>
Article 137	52
Article 138	52
Article 139	52
Article 140	52
Article 141	52
Article 142	53
Article 143	53
Article 144	53
<i>Section 2 : Obligations du travailleur</i>	<i>54</i>
Article 145	54
Article 146	54
<i>Section 3 : Contrôle</i>	<i>55</i>
Article 147	55
CHAPITRE II : DISPOSITIONS PARTICULIERES DE PREVENTION ET DE PROTECTION	55
<i>Section 1 : Jeunes travailleurs.....</i>	<i>55</i>
Article 148	55
<i>Section 2 : Femmes enceintes</i>	<i>56</i>
Article 149	56
<i>Section 3 : Travailleurs handicapés.....</i>	<i>56</i>
Article 150	56
Article 151	56
Article 152	56
Article 153	57
CHAPITRE III : ORGANISATION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE AU TRAVAIL	57
<i>Section 1 : Les services de santé au travail</i>	<i>57</i>
Article 154	57
Article 155	58
Article 156	58
Article 157	58
Article 158	59
<i>Section 2 : Comité de Santé et de Sécurité au Travail.....</i>	<i>59</i>
Article 159	59
Article 160	59
Article 161	60
Article 162	60
Article 163	60
Article 164	61
TITRE V : REPRESENTATION DU PERSONNEL ET DROIT SYNDICAL	61
CHAPITRE I : DELEGUES DU PERSONNEL.....	61
<i>Section 1 : Désignation.....</i>	<i>61</i>
Article 165	61
Article 166	61
Article 167	62
Article 168	62
Article 169	62
Article 170	63
Article 171	63
<i>Section 2 : Moyens et attributions.....</i>	<i>63</i>
Article 172	63
Article 173	63
Article 174	64
Article 175	64
Article 176	64
Article 177	64
Article 178	65
Article 179	66
Article 180	66
<i>Section 3 : Protection.....</i>	<i>66</i>
Article 181	66

Article 182	67
Article 183	68
CHAPITRE II : SYNDICATS	68
<i>Section 1 : Objet et constitution</i>	68
Article 184	68
Article 185	68
Article 186	69
Article 187	69
Article 188	69
Article 189	70
Article 190	70
<i>Section 2 : Capacité juridique</i>	70
Article 191	70
Article 192	70
Article 193	71
Article 194	71
Article 195	71
Article 196	71
Article 197	72
Article 198	72
Article 199	73
<i>Section 3 : Exercice du droit syndical</i>	73
Article 200	73
Article 201	73
<i>Section 4 : Unions syndicales</i>	73
Article 202	73
Article 203	74
TITRE VI : CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS	74
CHAPITRE I : NATURE ET VALIDITE	74
Article 204	74
Article 205	75
Article 206	75
Article 207	76
Article 208	76
CHAPITRE II : CONVENTIONS COLLECTIVES SUSCEPTIBLES D'ETRE ETENDUES	77
<i>Section 1 : Contenu et modalités de négociation</i>	77
Article 209	77
Article 210	77
Article 211	78
Article 212	78
<i>Section 2 : Procédure d'extension</i>	80
Article 213	80
Article 214	81
Article 215	81
CHAPITRE III : CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE OU INTERPROFESSIONNELLES	81
Article 216	81
Article 217	82
CHAPITRE IV : ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE ET CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES ENTREPRISES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS.....	82
<i>Section 1 : Accords collectifs d'entreprise ou d'établissement</i>	82
Article 218	82
<i>Section 2 : Conventions collectives dans les entreprises et établissements publics</i>	83
Article 219	83
Article 220	83
CHAPITRE V : EXECUTION DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS	83
Article 221	83
Article 222	83
Article 223	84
Article 224	84
Article 225	84
TITRE VII : DIFFERENDS DU TRAVAIL.....	85
CHAPITRE I : DIFFERENDS INDIVIDUELS	85
<i>Section 1 : Conciliation préalable</i>	85

Article 226	85
Article 227	85
<i>Section 2 : Homologation</i>	86
Article 228	86
<i>Section 3 : Procédures devant les tribunaux</i>	86
Article 229	86
Article 230	86
Article 231	86
Article 232	87
Article 233	87
CHAPITRE II : DIFFERENDS COLLECTIFS	87
<i>Section 1 : Dispositions générales</i>	87
Article 234	87
Article 235	88
<i>Section 2 : Conciliation</i>	88
Article 236	88
Article 237	88
Article 238	88
Article 239	88
<i>Section 3 : Arbitrage</i>	89
Article 240	89
Article 241	89
<i>Section 4 : Grève et lock-out</i>	89
Article 242	89
Article 243	89
Article 244	89
Article 245	90
Article 246	90
Article 247	90
Article 248	91
TITRE VIII : ORGANISMES ET MOYENS D'EXECUTION	91
CHAPITRE I : ORGANISMES ADMINISTRATIFS	91
<i>Section 1 : Administration du travail</i>	91
Article 249	91
Article 250	92
Article 251	92
<i>Section 2 : Placement de la main d'œuvre</i>	92
Article 252	92
CHAPITRE II : MOYENS DE CONTROLE ET OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS	93
Article 253	93
Article 254	93
CHAPITRE III : ORGANISMES CONSULTATIFS	93
Article 255	93
Article 256	94
Article 257	94
TITRE IX : DISPOSITIONS PENALES	94
CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES	94
Article 258	94
Article 259	94
CHAPITRE II : INCRIMINATIONS	95
<i>Section 1 : Infractions commises par l'employeur</i>	95
Article 260	95
Article 261	95
Article 262	95
Article 263	95
Article 264	96
Article 265	96
Article 266	96
Article 267	96
Article 268	96
Article 269	97
Article 270	97
Article 271	97

Article 272	97
Article 273	97
Article 274	97
Section 2 : Infractions commises par le travailleur.	98
Article 275	98
Article 276	98
Article 277	98
Article 278	98
Section 3 : Infractions communes à l'employeur et au travailleur	98
Article 279	98
Article 280	99
Article 281	99
Article 282	99
Section 4 : Infractions communes à l'employeur, au travailleur et aux tiers.....	99
Article 283	99
Article 284	99
Article 285	100
Article 286	100
Article 287	100
Article 288	100
Article 289	100
Article 290	101
Article 291	101
Article 292	101
Article 293	101
Article 294	101
TITRE X : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES.....	102
Article 295	102
Article 296	102
Article 297	102
Article 298	102
Article 299	103

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES ET DROITS FONDAMENTAUX

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.

Article 2 :

Est considéré comme travailleur, au sens du présent Acte uniforme, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée, 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 de travailleur. Les personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique ne sont pas soumises aux dispositions du présent Acte uniforme ainsi que les catégories de personnes expressément exclues par l'Etat Partie.

Article 3 :

Le travail forcé ou obligatoire est interdit.

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

Article 4 :

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 5 :

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.

Article 6 :

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

Article 7 :

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

Article 8 :

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

Article 9 :

A conditions **égales** de travail, de qualification, de rendement et de qualité de service, la rémunération est égale pour tous les travailleurs.

Article 10 :

Toute discrimination contre un travailleur atteint d'une maladie grave, notamment le VIH/SIDA, mais présentant les aptitudes professionnelles requises pour occuper un emploi, est interdite.

Article 11 :

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.

Article 12 :

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

Article 13 :

La violation des dispositions qui précèdent fait l'objet d'incriminations déterminées par le présent Acte uniforme.

TITRE II : CONTRAT DE TRAVAIL**CHAPITRE I : Formation du contrat de travail***Section 1 : Dispositions communes***Article 14 :**

Le contrat de travail est 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.

Le contrat d'équipe est interdit.

Le contrat écrit est rédigé dans la langue officielle de l'Etat Partie.

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

Article 15 :

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

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. Cette disposition ne s'applique pas au travailleur déplacé pour une mission ne dépassant pas trois (3) mois.

Article 16 :

Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'employeur pour le temps convenu au contrat, sauf dérogation stipulée au contrat.

Sauf convention contraire, le travailleur peut exercer, en dehors de son temps de travail, toute activité non susceptible de concurrencer l'activité de l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution de son contrat de travail.

Est nulle de plein droit toute clause d'un contrat de travail portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité de nature à concurrencer l'activité de l'entreprise à l'expiration du contrat, sauf dans le cas où la rupture est le fait du travailleur ou résulte d'une faute lourde de sa part. Toutefois, dans ce cas, l'interdiction est limitée à un an et ne peut s'appliquer que dans un rayon déterminé par l'Etat Partie autour du lieu de travail.

*Section 2 : Engagement à l'essai***Article 17 :**

Tout contrat de travail peut prévoir une période d'essai. L'engagement à l'essai doit, à peine de nullité, être expressément constaté par écrit.

Article 18 :

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.

La prolongation des services après expiration de la période d'essai équivaut à la conclusion d'un contrat définitif prenant effet à la date du début de l'essai.

Le renouvellement de l'essai se fait obligatoirement par écrit.

Article 19 :

Sauf clauses particulières du contrat, l'engagement à l'essai peut, à tout moment, cesser par la volonté de l'une des parties sans préavis, ni indemnités, ni dommages et intérêts.

Section 3 : Durée du contrat de travail

SOUS-SECTION 1 : CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Article 20 :

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 A DUREE DETERMINEE

Article 21 :

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 22 :

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 23 :

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.

En dehors des cas de renouvellement, la conclusion d'un nouveau contrat à durée déterminée dont le terme est fixé d'avance entre les mêmes parties, est subordonnée au respect d'un délai de carence équivalent au cinquième de la durée du précédent contrat à durée déterminée.

Article 24 :

Les dispositions ci-dessus 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.

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 A TEMPS PARTIEL

Article 25 :

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 26 :

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 27 :

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 28 :

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 29 :

Le contrat de travail est suspendu :

- 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 est 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 et des périodes d'attente des moyens de transport ;
- 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 parlementaire, à la demande écrite de l'intéressé ;
- 12) pendant le congé de formation prévu à l'article 72 ci-dessous ;
- 13) pendant la période de mise en disponibilité du travailleur ;
- 14) pendant la période de chômage technique ou économique ;
- 15) pendant la période de détention préventive ou provisoire du travailleur, période limitée à six (6) mois.

Seules les périodes de suspension de contrat visées aux alinéas 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 30 :

Les cas de suspension visés à l'article 29 ci-dessus ne donnent pas lieu à rémunération, sauf cas d'indemnisation prévu par le présent Acte uniforme ou par l'Etat Partie.

Article 31 :

Dans le cas de suspension du contrat de travail pour maladie tel que prévu à l'alinéa 3 de l'article 29 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.

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 32 :

La femme enceinte a droit à un congé de maternité de **quatorze (14)** semaines consécutives dont **six (6)** semaines avant la date présumée d'accouchement et **huit (8)** semaines à compter de la naissance de l'enfant.

Il est interdit à l'employeur d'utiliser les services d'une femme enceinte, sauf demande expresse de sa part notifiée à l'employeur accompagnée d'un certificat médical et après avis de l'inspection du travail, dans la limite de :

- **trois (3)** semaines pendant la période de **six (6)** semaines ;
- **quatre (4)** semaines pendant la période de **huit (8)** semaines.

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.

Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement, peut rompre le contrat de travail sans préavis et sans avoir de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

Article 33 :

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

Article 34 :

Pendant une période de quinze (15) mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement.

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

*Section 3 : Chômage technique et chômage économique***Article 35 :**

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 36 :**

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.

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.

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.

CHAPITRE IV : Modification de la situation juridique de l'employeur

Article 37 :

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 38 :

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.

Toutefois, si cette entreprise devient un établissement, la durée du mandat peut être réduite ou prorogée pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, par voie d'accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales auxquelles sont affiliés les travailleurs de l'établissement concerné ou, à défaut, les délégués du personnel concernés.

CHAPITRE V : Cessation du contrat de travail

Section 1 : Dispositions générales

Article 39 :

Les cas de cessation du contrat de travail sont :

- le licenciement,
- la démission,
- la retraite,

- l'accord des parties,
- la survenance du terme,
- le décès.

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

La démission correspond à 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 correspond à 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 correspond à 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 40 :

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 prononcée sans que le travailleur n'ait eu préalablement la possibilité de s'expliquer.

Il est subordonné au respect d'un préavis.

Article 41 :

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 42 :

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.

Article 43 :

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 44 :

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 45 :

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 46 :

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 47 :

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, en général, 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 48 :

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 : DEMISSION

Article 49 :

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.

Les dispositions des articles 42 et 47 sont applicables en cas de démission.

SOUS-SECTION 3 : LA RETRAITE

Article 50 :

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 51 :

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 52 :

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 à l'autre partie à des dommages et intérêts d'un montant maximum équivalent aux rémunérations prévues pour la période restant à courir jusqu'au terme du contrat.

Section 4 : Licenciement économique

Article 53 :

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 54 :

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.

Au terme de ce délai, le projet de licenciement initial éventuellement amendé pour tenir compte des observations des délégués du personnel est transmis, avec lesdites observations, par l'employeur à l'Inspecteur du travail, pour avis. L'Inspecteur dispose d'un délai d'un (1) mois pour formuler son avis. Au terme de ce délai d'un mois, l'employeur est en droit de notifier les licenciements envisagés.

En cas de licenciement économique concernant un seul travailleur, les délais prévus à l'article 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 55 :

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

Article 56 :

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 57 :

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 58 :

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.

Article 59 :

Le non respect de la procédure prévue en cas de licenciement économique donne lieu au paiement de l'indemnité prévue à l'article 42 ci-dessus, sans préjudice du droit pour le travailleur de demander des dommages et intérêts liés au licenciement abusif quant au fond.

Article 60 :

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 61 :

L'employeur et le travailleur peuvent convenir des modalités amiables de rupture de la relation de travail.

Cet accord doit être matérialisé par un écrit daté et signé par les parties et contenir notamment, la manifestation de leur volonté commune de rupture des relations contractuelles de travail et les modalités de rupture.

L'accord prendra effet après son homologation par un procès-verbal d'homologation dressé par l'Inspecteur du travail, dans les conditions fixées par le présent Acte uniforme.

Les parties ont la faculté, après le licenciement ou la démission, de conclure une transaction. La transaction prend effet après son homologation par un procès-verbal dressé par l'Inspecteur de travail dans les conditions fixées par le présent Acte uniforme.

CHAPITRE VI : Contrat d'apprentissage, stage et formation professionnelle

Section 1 : Contrat d'apprentissage

Article 62 :

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 63 :

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 64 :

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 65 :

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 66 :

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 67 :

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 68 :**

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 69 :

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 70 :

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

Article 71 :

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 quatre (4) ans.

Article 72 :

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

détermination 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 intérimaire et sous entreprise

Section 1 : Travail intérimaire

SOUS-SECTION 1 : DEFINITION

Article 73 :

Le travail intérimaire se caractérise par deux contrats :

- un contrat de travail d'intérim conclu par écrit entre l'entreprise d'intérim et le travailleur intérimaire ;
- un contrat de mise à disposition conclu par écrit entre l'entreprise d'intérim et l'entreprise utilisatrice dans les cas prévus à l'article 74 ci-dessous.

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.

Article 74 :

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.

SOUS-SECTION 2 : CONDITIONS LIEES A L'ENTREPRISE D'INTERIM

Article 75 :

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.

SOUS-SECTION 3 : REGIME JURIDIQUE DU CONTRAT

Article 76 :

La mission de travail intérimaire doit comporter un terme fixé avec précision dans le contrat de mise à disposition. 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 mise à disposition, renouvellement compris, ne peut excéder **deux** (2) ans.

Article 77 :

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 mise à disposition, 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 78 :

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 entreprise***Article 79 :**

La sous entreprise, lorsqu'elle désigne une prestation de service ou une sous-traitance d'activité, est licite. Elle est une convention par laquelle un chef d'entreprise confie l'exécution d'un travail ou la fourniture d'un service à une entreprise indépendante, employeur d'une main d'œuvre salariée travaillant sous sa direction et son contrôle.

Article 80 :

Le sous entrepreneur, prestataire de service ou sous-traitant, est soumis en sa qualité d'employeur de main d'œuvre salariée, aux dispositions du présent Acte uniforme.

Article 81 :

Quand les travaux sont exécutés ou les services fournis dans son établissement ou dans ses dépendances, le chef d'entreprise ou entrepreneur principal est, en cas de défaillance du sous entrepreneur, substitué à ce dernier en ce qui concerne les travailleurs que celui-ci emploie, pour le paiement des salaires, des congés et des obligations en matière de sécurité sociale.

Le travailleur lésé et les institutions de sécurité sociale ont une action directe contre l'entrepreneur principal. Celui-ci dispose dans tous les cas d'une action récursoire contre le sous entrepreneur.

TITRE III : Conditions de travail

CHAPITRE I : Durée du travail et repos

Section 1 : Dispositions générales

Article 82 :

La durée légale du travail ne peut excéder **quarante** (40) heures par semaine. La durée quotidienne du travail effectif par travailleur ne peut excéder dix **(10)** 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 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 :

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 85 :

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 87 :

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 information de l'Inspecteur du travail.

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

Section 2 : Aménagement du temps du travail

Article 88 :

Pour répondre aux demandes de certains travailleurs, les employeurs sont autorisés 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 89 :

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

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.

Article 90 :

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 91 :

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

Article 92 :

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 durée 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 93 :**

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 deux (22) heures et cinq (5) heures du matin.

Article 94 :

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 95 :

Il est interdit d'employer pendant la nuit des jeunes de moins de dix-huit (18) ans dans les établissements industriels, publics ou privés ou leurs dépendances, à

l'exception de ceux dans lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille.

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées par l'Inspecteur du travail pour les établissements commerciaux et ceux du spectacle et pour les professions de la boulangerie et de la restauration.

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 (au lieu d'assurer) aux jeunes travailleurs.

Il peut être dérogé sur simple préavis à l'inspection du travail, aux dispositions du premier alinéa en ce qui concerne les jeunes travailleurs âgés de seize (16) à dix-huit (18) ans, en vue de prévenir les accidents imminents ou de réparer les accidents survenus.

Article 96 :

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 97 :

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 98 :

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

Article 99 :

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 pour le personnel nécessaire à l'exécution des travaux urgents à effectuer sur le matériel, les installations et les bâtiments de l'entreprise.

Article 100 :

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

Section 5 : Jours fériés

Article 101 :

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

CHAPITRE II : Congés payés

Section 1 : Dispositions générales

Article 102 :

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 29 du présent Acte uniforme ouvrent droit à congé au même titre que le temps de service effectif, à l'exception de celles visées aux alinéas 1, 2, 10, 11 et 15 du même article.

Article 103 :

Dans la limite annuelle de dix (10) jours, 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.

Dans une limite annuelle de trente (30) jours, 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 104 :

Le droit de jouissance au congé est acquis après une période minimale de service effectif, appelée période de référence, égale à **douze** (12) mois.

Le congé peut être fractionné dans les conditions fixées par l'Etat Partie ou par les accords collectifs.

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

Article 105 :

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

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.

Section 2 : Rémunération

Article 106 :

La période du congé payé donne droit à une rémunération. L'employeur a l'option entre payer une allocation avant le départ en congé ou suivre la même périodicité que le paiement du salaire.

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

Article 107 :

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 période de service effectif :

- les périodes d'indisponibilité pour accident de travail et maladie professionnelle ;
- dans la limite de six (6) mois, les absences pour maladie constatées dans les formes prévues par le présent Acte uniforme ;
- le congé de maternité prévu par le présent Acte uniforme.

CHAPITRE III : Transport – voyage

Article 108 :

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 d'engagement à l'essai ;
- en cas d'expiration du contrat à durée déterminée sauf cas de rupture anticipée pour faute lourde ;
- en cas de décès du travailleur.

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

Article 109 :

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 110 :

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 111 :

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 : Règlement intérieur**Article 112 :**

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.

CHAPITRE V : Salaire et accessoires

Section 1 : Détermination du salaire

Article 113 :

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.

Au sens du présent Acte uniforme, le terme « salaire » signifie, quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, la rémunération ou les gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés, soit par accord des parties, soit par des dispositions réglementaires ou conventionnelles qui sont dues en vertu d'un contrat de travail par l'employeur à un travailleur, en contrepartie de la prestation de travail.

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 de base catégoriel est fixé pour chaque profession par les conventions collectives ou, à défaut, par l'Etat Partie.

Article 115 :

A travail de valeur égale, le salaire est égal pour tous les travailleurs.

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 :

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

Article 121 :

Les taux minima de salaires, ainsi que les conditions de rémunération de 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 ou la preuve du virement est remise, 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 avant la fin du travail.

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. Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir du Président de la juridiction compétente l'immobilisation provisoire entre ses mains de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues.

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 », dressée et certifiée 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.

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 en mains propres au profit du travailleur créancier, ou par un établissement financier ou postal s'il le demande par écrit.

Article 127 :

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 financier ou postal ou tout autre écrit attestant le paiement au travailleur, le non-paiement est présumé.

Section 3 : Garantie de la créance de salaire

Article 128 :

Au sens du présent chapitre le salaire s'entend, outre le salaire proprement dit, des appointements ou commissions, de l'allocation de congé, de tous les accessoires du salaire, des indemnités de préavis et de licenciement et de toutes sommes dues à l'occasion de la résiliation du contrat de travail.

Les privilèges et garanties de la créance de salaire s'exercent conformément aux dispositions de l'Acte uniforme du 17 avril 1997 portant organisation des sûretés et celles de l'Acte uniforme du 10 avril 1998 portant organisation des procédures collectives d'apurement du passif.

Section 4 : Retenues sur salaire

Article 129 :

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

La seule sanction fondée sur le pouvoir discrétionnaire 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 130 :

Peuvent faire l'objet de retenues sur le salaire, les prélèvements obligatoires, éventuellement les cotisations syndicales, les remboursements de 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.

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 131 :

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

Article 132 :

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 133 :

Une action en paiement du salaire est reconnue au travailleur.

L'action en paiement de salaires et en fourniture ou remboursement de prestations en nature se prescrit par cinq (5) ans, s'il est établi que les sommes ou prestations réclamées n'ont pas été payées, fournies ou remboursées. Il en est de même en cas d'interruption de la prescription.

Article 134 :

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 générales de prévention et de protection

Article 135 :

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 136 :

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.

Article 137 :

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 138 :

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 **quarante huit** (48) heures. Cette déclaration est faite sans délai par tout moyen en cas d'accident mortel.

Article 139 :

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, lorsque la protection du travailleur ne lui paraît pas pouvoir être assurée de manière satisfaisante, l'interdire.

Article 140 :

L'employeur est tenu d'aviser l'Inspecteur du travail et le Médecin-Inspecteur du travail, s'il en existe, afin 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 141 :

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 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 142 :

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

L'employeur 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 143 :

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 144 :

La prévention contre les risques professionnels est assurée par l'employeur qui met 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 et en tant que de besoin, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production devant garantir un meilleur niveau de protection et devant 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 145 :

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.

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.

Article 146 :

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.

Le niveau de dangerosité de la situation de travail est apprécié dans les conditions fixées par l'Etat Partie.

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

Section 3 : Contrôle

Article 147 :

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 d'infraction.

CHAPITRE II : Dispositions particulières de prévention et de protection

Section 1 : Jeunes travailleurs

Article 148 :

L'Etat Partie détermine, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés pour toutes les entreprises et 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 149 :

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 transférée 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 150 :

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

Article 151 :

A qualification professionnelle et aptitude égale, toute discrimination fondée sur le handicap physique ou mental d'une personne à l'embauche, pendant la durée de son contrat ou à la cessation de celui-ci est strictement interdite.

Article 152 :

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

Article 153 :

L'Etat Partie détermine le régime 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 santé et de la sécurité au travail

Section 1 : Les services de santé au travail

Article 154 :

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 155 :

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

Article 156 :

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 157 :

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 158 :

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 contexture 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 159 :

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 inter entreprises dont les modalités de fonctionnement sont fixées par l'Etat Partie.

Article 160 :

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 et 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** et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure. 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 161 :

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 162 :

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 minima 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 163 :

Le Comité de Santé et de Sécurité au Travail est composé de l'employeur ou de son représentant, de trois **(3)** délégués 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 164 :

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 : Délégués du personnel

Section 1 : Désignation

Article 165 :

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 166 :

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.

Article 167 :

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 168 :

Sont électeurs, les travailleurs ayant dix-huit **(18)** ans accomplis, ayant travaillé au moins trois **(3)** mois et n'ayant encouru aucune condamnation privative de leurs droits civiques.

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 169 :

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 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 170 :

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

Article 171 :

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

*Section 2 : Moyens et attributions***Article 172 :**

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 173 :

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 174 :

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 175 :

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 176 :

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 stricte avec l'employeur et leurs attributions sur lesdits emplacements.

Article 177 :

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 178 :

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 179 :

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 180 :

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 181 :**

L'autorisation de l'Inspecteur du travail est requise avant tout licenciement, d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant, envisagé par l'employeur.

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 182 :

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 d'un recours hiérarchique devant le Ministre chargé du travail.

Les parties disposent d'un délai de **quinze** (15) jours à compter de la notification de la décision de l'Inspecteur du travail pour introduire le recours hiérarchique. Le Ministre dispose d'un délai de **trente** (30) jours à compter de la réception du recours pour statuer. Le silence du Ministre vaut rejet implicite du recours.

La décision du Ministre est susceptible de recours dans les délais, formes et conditions prévus par la procédure en vigueur dans l'Etat Partie.

Les dispositions ci-dessus sont applicables de plein droit :

- aux candidats aux fonctions de délégué du personnel pendant la période comprise entre la date de remise des listes à l'employeur et celle du scrutin ;
- aux anciens délégués du personnel pendant la période comprise entre la fin de leur mandat et l'expiration des trois **(3)** mois suivant le nouveau scrutin, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Le délégué du personnel est réintégré d'office avec paiement d'une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé. Il perçoit la même indemnité tant que sa réintégration n'est pas effective.

Article 183 :

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 184 :

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, de constituer des syndicats professionnels de leur choix à la seule condition de se conformer aux statuts de ces derniers.

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 185 :

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 186 :

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 du chef de la circonscription administrative où est établi le siège du syndicat ; le syndicat en adresse une copie à l'Inspecteur du travail.

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.

La dissolution du syndicat ou de l'union de syndicats peut être prononcée par la juridiction compétente à la demande de toute personne intéressée.

Article 187 :

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 188 :

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 189 :

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 190 :

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.

Toute dissolution par décision administrative est nulle et de nul effet.

*Section 2 : Capacité juridique***Article 191 :**

Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile. 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 192 :

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 193 :

Les syndicats peuvent 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 194 :

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 195 :

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

Article 196 :

Les syndicats peuvent passer librement des contrats, accords ou conventions avec tous autres syndicats, employeurs ou sociétés.

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

Article 197 :

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 198 :

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 peut être sanctionné par la juridiction compétente qui pourra allouer des dommages et intérêts aux travailleurs lésés.

Article 199 :

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 ladite entreprise de ne conserver ou de ne prendre à son service que les adhérents du syndicat propriétaire de la marque.

*Section 3 : Exercice du droit syndical***Article 200 :**

L'exercice du droit syndical est reconnu à tout travailleur dans toute entreprise.

Article 201 :

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 202 :**

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 des syndicats sont applicables aux unions de syndicats qui doivent également faire connaître dans les conditions fixées à l'article 186, 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 203 :

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 validité

Article 204 :

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

- d'une part, les représentants d'une ou plusieurs organisations syndicales ou groupements de syndicats professionnels, et
- d'autre part, une ou plusieurs organisations d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

La convention 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. Il ne peut être dérogé aux dispositions d'ordre public.

La convention 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 terme d'activités économiques.

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

Article 205 :

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 206 :

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 207 :

L'Etat Partie fixe les conditions dans lesquelles sont déposées et publiées 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 208 :

Sans préjudice des effets de l'extension, sont soumis aux obligations de la convention ou de l'accord collectif les parties signataires ou les personnes qui sont membres des organisations signataires. La convention lie également les organisations qui y adhèrent ainsi que tous ceux qui, à un moment quelconque, deviennent membres d'une des organisations signataires ou adhérentes. L'employeur qui démissionne de l'organisation ou du groupement signataire postérieurement à la signature de la convention ou de l'accord collectif demeure lié par ses stipulations.

Lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention ou l'accord collectif, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf dispositions plus favorables à tout établissement entrant dans le champ d'application de la convention ou de l'accord collectif.

Les dispositions de cette convention ou de cet accord s'imposent, sauf clauses plus favorables des contrats individuels de travail.

Section 1 : Contenu et modalités de négociation

Article 209 :

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 210 :

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 211 :

Le caractère représentatif d'un syndicat est déterminé par le Ministre chargé du Travail qui réunit tous les éléments d'appréciation.

Les éléments d'appréciation comprennent notamment :

- les effectifs des membres ;
- les résultats des élections de délégués du personnel ;
- l'indépendance ;
- les cotisations des membres ;
- l'expérience du syndicat, l'étendue et la nature de ses activités.

Le caractère représentatif peut également être déterminé au vu des résultats obtenus aux élections professionnelles organisées par le Ministre chargé du Travail.

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 en charge 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 est susceptible, le cas échéant, d'un recours administratif dans les formes et délais prévus par l'Etat Partie.

Article 212 :

Pour être susceptibles 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 égal, 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 213 :

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 214 :

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 215 :

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 ou interprofessionnelles

Article 216 :

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 217 :

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 établissements publics

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

Article 218 :

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 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 d'entreprise ou d'établissement peuvent néanmoins être conclus.

Article 219 :

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 peuvent être conclus conformément aux dispositions du présent titre pour fixer les conditions d'emploi et de travail ainsi que les garanties sociales.

Article 220 :

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 : Exécution des conventions et accords collectifs

Article 221 :

Les conventions et accords collectifs s'imposent aux parties et doivent être exécutés de bonne foi.

Article 222 :

Les organisations syndicales de travailleurs et les organisations patronales liées par une convention ou un accord collectif 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 223 :

Les personnes liées par une convention ou un accord collectif peuvent intenter une action en dommages-intérêts contre les autres personnes ou groupements liés par la même convention ou accord collectif qui violeraient à leur égard les engagements contractés.

Article 224 :

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 225 :

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 : DIFFERENDS DU TRAVAIL

CHAPITRE I : Différends individuels

Section 1 : Conciliation préalable

Article 226 :

Tout différend individuel de travail 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 :

Tout travailleur ou tout employeur doit demander à l'Inspecteur du travail de régler à l'amiable un différend individuel du travail.

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. Il devient applicable dès qu'il a été vérifié par le Président du Tribunal compétent et revêtu de la formule exécutoire.

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 2 : Homologation

Article 228 :

L'Inspecteur du travail, saisi par la partie la plus diligente, après avoir entendu contradictoirement les parties, dresse un procès-verbal d'homologation de l'accord amiable des parties ou de la transaction prévue à l'article 61.

Le procès-verbal d'homologation devient applicable dès qu'il a été vérifié par le Président du Tribunal compétent et revêtu de la formule exécutoire.

Section 3 : Procédures devant les tribunaux

Article 229 :

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 différends individuels pouvant s'élever entre les travailleurs et leurs employeurs à l'occasion de tout contrat de travail et d'apprentissage soumis aux dispositions du présent Acte uniforme.

Elles sont compétentes pour se prononcer sur tous les différends 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 230 :

La juridiction compétente est celle du lieu de travail. Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail, le travailleur dont la résidence habituelle est située dans l'Etat Partie, a le choix entre la juridiction du lieu de cette résidence et celle du lieu de travail.

Article 231 :

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 232 :

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 233 :

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 : Différends collectifs

Section 1 : Dispositions générales

Article 234 :

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

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

Article 235 :

La procédure de conciliation et d'arbitrage est gratuite. 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 236 :

Tout différend 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;
- au Directeur du travail, lorsque le conflit s'étend sur le ressort de plusieurs inspections du travail.

Article 237 :

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

Article 238 :

L'Etat Partie organise la procédure de conciliation.

Article 239 :

En l'absence d'accord, l'Inspecteur du travail ou le Directeur du travail, selon les cas, rédige dans les trois (3) jours un rapport sur l'état du différend et l'adresse, accompagné de documents et renseignements recueillis par ses soins, au Ministre chargé du Travail. Ce rapport précise les points sur lesquels le différend persiste.

Une copie du rapport est remise sans délai à chacune des parties avec mention de la date à laquelle ce document a été transmis au Ministre chargé du Travail en vue du déclenchement éventuel de la procédure d'arbitrage.

Section 3 : Arbitrage

Article 240 :

Dans les huit (8) jours qui suivent l'envoi du rapport visé ci-dessus, le Ministre chargé du Travail fait connaître par écrit aux parties, sa décision de soumettre le différend à l'arbitrage.

Article 241 :

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 242 :

La grève est la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles déjà déterminées auxquelles l'employeur n'a pas donné satisfaction.

Article 243 :

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

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

Article 244 :

La grève doit être précédée d'un préavis qui doit émaner des représentants que les travailleurs concernés auront désigné. Sauf lorsque le préavis émane d'une organisation syndicale de 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 **vingt** (20) 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 indiquée dans le préavis.

Article 245 :

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 246 :

Sont illicites tout lock-out ou toute grève déclenchée avant épuisement des procédures fixées par le présent chapitre ou en violation des dispositions d'un accord de conciliation ou pendant la procédure d'arbitrage ou en violation d'une sentence arbitrale ayant acquis force exécutoire.

Article 247 :

Le lock-out et la grève déclarés illicites entraînent :

- pour les travailleurs, la perte du droit aux indemnités de rupture et aux dommages et intérêts prévus en cas de rupture de contrat ;

- pour les employeurs, le paiement aux travailleurs des journées de salaire perdues de ce fait et, par jugement de la juridiction, du travail rendu, à la requête du Ministre chargé du Travail, pendant une période minimum de deux (2) ans, l'inéligibilité aux fonctions de membres des chambres consulaires, l'interdiction de faire partie d'un Conseil Consultatif du Travail et d'un Conseil d'Arbitrage.

Article 248 :

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.

La liste des emplois ainsi définis pour assurer le fonctionnement des services essentiels est fixée par l'Etat Partie.

L'autorité administrative compétente peut déterminer les conditions d'un service minimum obligatoire.

Par ailleurs, elle détermine la liste des emplois permettant d'assurer le fonctionnement des services essentiels pour lesquels elle a un droit de réquisition.

TITRE VIII : ORGANISMES ET MOYENS D'EXECUTION

CHAPITRE I : Organismes administratifs

Section 1 : Administration du travail

Article 249 :

L'administration du travail est chargée de toutes les questions intéressant le travail, l'emploi et la sécurité sociale des travailleurs.

Les systèmes d'administration du travail visent tous les organes de l'administration publique chargés de l'administration du travail et les administrations régionales ou locales ou toute forme décentralisée d'administration, 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 250 :

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 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 251 :

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 252 :

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

Article 253 :

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 254 :

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.

Article 255 :

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.

Cet organisme a pour mission :

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

Article 256 :

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 257 :

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 258 :

Le présent titre énonce les incriminations relatives aux violations des dispositions ci-dessus.

Conformément aux dispositions de l'article 5, alinéa 2 du Traité instituant l'OHADA, les sanctions encourues par les auteurs des infractions aux dispositions ci-dessus sont déterminées par l'Etat Partie.

Les dispositions relatives à la responsabilité pénale dans l'Etat Partie s'appliquent au présent Acte uniforme.

Article 259 :

L'employeur garanti 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 260 :

Encourt une sanction pénale, l'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, occupe un travailleur au-delà de la durée légale de travail prévue à l'article 82 ci-dessus ou occupe un travailleur bénéficiaire d'un congé ainsi qu'il est prévu aux articles 102, 103, 104, et 105 ci-dessus.

Article 261 :

Encourt une sanction pénale, l'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, porte atteinte à l'égalité des rémunérations prévue aux articles 113 et 149 ci-dessus.

Article 262 :

Encourt une sanction pénale, l'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, rémunère un travailleur en dessous du salaire minimum garanti ou du salaire conventionnel.

Article 263 :

Encourt une sanction pénale, l'employeur ou le représentant de l'employeur qui intentionnellement, viole les dispositions des articles 121, 122, 123, 124 et 125 ci-dessus, relatives au paiement du salaire.

Article 264 :

Encourt une sanction pénale, l'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, retient ou utilise pour son intérêt personnel ou pour les besoins de son employeur les sommes ou titres remis en cautionnement, ou tout prélèvement sur le salaire d'un ou de plusieurs travailleurs.

Article 265 :

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 266 :

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 dans un établissement industriel, en violation de l'article 95 ci-dessus.

Article 267 :

Encourt une sanction pénale, l'employeur ou le représentant de l'employeur qui inflige à un travailleur une amende ou une sanction ayant pour conséquence la perte totale ou partielle de son salaire, hors les cas de licenciement ou de mise à pied.

Article 268 :

Encourt une sanction pénale, l'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, s'abstient d'appliquer les mesures de protection et de salubrité édictées par l'autorité compétente.

Article 269 :

Encourt une sanction pénale, l'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, porte des mentions mensongères sur les documents de contrôle tenus par l'employeur, en application des articles 253 et 254 ci-dessus.

Article 270 :

Encourt une sanction pénale, l'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, ne produit pas les documents relatifs aux moyens de contrôle de l'emploi, conformément aux articles 253 et 254 ci-dessus.

Article 271 :

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 54 et 181 ci-dessus.

Article 272 :

Encourt une sanction pénale l'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, utilise les services d'un travailleur étranger en violation des textes en vigueur dans l'Etat Partie.

Article 273 :

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 198 ci-dessus.

Article 274 :

Encourt une sanction pénale l'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, enfreint les dispositions relatives à l'obligation d'organiser un

Comité de Santé et de Sécurité au Travail et un service de santé, ainsi qu'il est prévu aux articles 154 et 159 ci-dessus.

Section 2 : Infractions commises par le travailleur.

Article 275 :

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

Article 276 :

Encourt une sanction pénale, le travailleur qui, intentionnellement, fait usage des mentions mensongères portées sur les documents de contrôle établis par l'employeur, tel que prévu à l'Article 253 ci-dessus.

Article 277 :

Encourt une sanction pénale, le travailleur qui, alors qu'il occupe un des emplois figurant sur la liste prévue à l'Article 248 ci-dessus, refuse intentionnellement de se conformer à la réquisition.

Article 278 :

Encourt une sanction pénale, le travailleur qui, intentionnellement, occupe les lieux du travail ou leurs abords immédiats alors qu'il est en grève.

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

Article 279 :

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 280 :

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 184 ou 186 ci-dessus.

Article 281 :

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

Article 282 :

Encourt une sanction pénale, l'employeur, le représentant de l'employeur ou le travailleur qui, intentionnellement, souscrit à un contrat d'équipe tel qu'interdit à l'article 14 ci-dessus.

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

Article 283 :

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 ci-dessus.

Article 284 :

Encourt une sanction pénale, l'employeur, le travailleur ou toute personne qui, intentionnellement, viole les dispositions de l'article 5 ci-dessus, ou celles prises en application de l'article 148 ci-dessus.

Article 285 :

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 149 ci-dessus.

Article 286 :

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 aux articles 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 242, 243, 244, 245, 246 et 247.

Article 287 :

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 288 :

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 289 :

Encourt une sanction pénale, l'employeur, le travailleur ou toute personne qui, intentionnellement, accepte une rémunération quelconque, à titre d'intermédiaire, dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature.

Article 290 :

Encourt une sanction pénale, l'employeur, le travailleur ou toute personne qui intentionnellement, fait une fausse déclaration d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

Article 291 :

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 241 ci-dessus.

Article 292 :

Encourt une sanction pénale, le chef d'entreprise de travail intérimaire qui, intentionnellement, exerce ses activités en violation des prescriptions de l'article 75 ci-dessus.

Article 293 :

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

Article 294 :

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 295 :

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 296 :

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

Article 297 :

Dans chaque Etat Partie, des textes législatifs ou réglementaires fixeront en tant que de besoin, les modalités d'application du présent Acte uniforme.

Les dispositions nationales en vigueur dans chaque Etat Partie demeurent applicables en leurs dispositions non contraires, jusqu'à l'adoption des textes d'application du présent Acte uniforme.

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.

Article 298 :

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

Article 299 :

Le présent Acte uniforme sera publié au Journal officiel de l'OHADA et au Journal officiel de chaque Etat Partie. Il entrera en vigueur après son adoption.