

# UNION DES COMORES

Unité - Solidarité - Développement

-----



## ***LOI N° 12-012 /AU***

### **Abrogeant, modifiant et complétant certaines dispositions de la loi N° 84-108/PR Portant Code du Travail**

Promulguée par le Décret N°12-167/PR, du 28 juin 2012

Conformément aux dispositions de l'Article 19 de la Constitution de l'Union des Comores du 23 Décembre 2001, l'Assemblée a délibéré et adopté la loi dont la teneur suit :

**TITRE I :**  
**DISPOSITIONS GENERALES**

**Article 1<sup>er</sup>** - La présente loi est applicable aux relations entre employeurs et travailleurs exerçant leur activité professionnelle aux Comores.

Est considéré comme travailleur au sens de la présente loi, toute personne qui s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée.

Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique du travailleur ni celui de l'employeur.

Les personnes nommées à un emploi permanent de cadre d'une administration publique ne sont pas soumises aux dispositions de la présente loi.

Les travailleurs continuent à bénéficier des avantages qui leur ont été consentis lorsque ceux-ci sont supérieurs à ce que leur reconnaît la présente loi.

**Article 1bis** - Les travailleurs et leurs représentants bénéficient du droit de participer à la définition des actions à mettre en œuvre pour améliorer l'organisation du travail, la sécurité et la santé au travail, la qualité de la production et la productivité dans l'unité à laquelle ils appartiennent.

Les avis que les travailleurs, quelque soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice de ce droit, ne peuvent en aucun cas constituer un motif de licenciement ni de sanction.

Un arrêté du Ministre du travail fixe les conditions d'application de cet article notamment le nombre de travailleurs de l'entreprise à partir duquel le présent article doit être mis en œuvre par l'employeur.

**Article 2** - Il est interdit à tout employeur de prendre en considération la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ou l'état de santé réel ou supposé notamment le VIH-SIDA, pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, les conditions d'emploi, la formation, le perfectionnement professionnel, la rémunération du travail, les mesures de discipline et de licenciement.

Est considérée comme discrimination, toute distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

**Article 2.1.** - Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue.

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

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas dans les cas énumérés ci-dessous.

- a) Tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que le dit individu ne soit ni concédé ni mis à la disposition d'un particulier, compagnies ou personnes morales privées.
- b) Tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure et, en général, de toute circonstance mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de tout ou partie de la communauté.

**Article 2.2.** - Le harcèlement sexuel ou moral est strictement interdit.

Est considéré comme harcèlement sexuel, toute conduite de nature sexuelle qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne.

Est considéré comme harcèlement moral, toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel dont celui qui s'en rend coupable affecte la dignité des travailleurs sur le lieu de travail.

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel ou moral.

Aucune personne ne peut être licenciée, sanctionnée, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

**Article 2.3.** - Toute personne qui estime être victime d'un harcèlement doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence de cette pratique discriminatoire.

Il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

**TITRE II :**  
**DES SYNDICATS PROFESSIONNELS**

**CHAPITRE I :**  
**DE L'OBJET DES SYNDICATS PROFESSIONNELS**  
**ET DE LEUR CONSTITUTION.**

**Article 3.-** Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts professionnels, économiques, industriels, commerciaux, agricoles et artisanaux de leurs membres et l'action éducative dans la perspective du développement économique et social de la nation.

**Article 4.-** Les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, ou la même profession libérale, peuvent constituer librement un syndicat professionnel.

Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession.

**Article 5.-** Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts, les noms et adresses de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de son administration ou de sa direction.

Ce dépôt a lieu à la mairie ou au chef lieu de la circonscription administrative où le syndicat est établi, et copie des statuts est adressée à l'inspecteur de travail et des lois sociales et au procureur de la république du ressort.

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

**Article 6.-** Les membres chargés de l'administration ou la direction d'un syndicat professionnel doivent être nationaux comoriens jouissant de leurs droits civils et ne doivent pas avoir encouru de condamnations comportant la perte des droits civiques.

Toutefois, les membres nationaux d'autres Etats peuvent être éligibles aux postes de l'administration ou de la direction des syndicats à condition qu'ils puissent justifier d'une ancienneté de service accompli aux Comores d'au moins trois ans et jouir de leurs droits civiques.

**Article 7.-** Peuvent continuer, pendant deux ans au plus 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 aux moins pendant un an.

**Article 8.**- Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant nonobstant toute clause contraire.

**Article 9.**- En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcé par la justice, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'Assemblée Générale. En aucun cas, ils ne peuvent être repartis entre les membres adhérents.

## **CHAPITRE II : DE L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

**Article 10.**- L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et établissements dans le respect des droits et libertés garantis par les lois de la république.

**Article 11.**- Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance ou la non appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur ou à ses représentants d'exercer une pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur en violation des dispositions ci-dessus est considérée comme abusive et peut donner lieu à des dommages- intérêts sans préjudice des sanctions prévues à l'article 260 du présent code.

**Article 12.**- Chaque syndicat représentatif peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assurera la représentation des intérêts professionnels de ses membres et de tous travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement conformément aux dispositions de l'article 3 du présent code.

Est considéré comme représentatif tout syndicat représenté sur le plan national et justifiant d'un effectif d'au moins 150 adhérents.

**Article 13.**- Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir dans l'enceinte de l'entreprise ou de l'établissement en dehors des heures et des locaux de travail suivant les modalités fixées en accord avec le chef de l'entreprise ou de l'établissement.

**Article 14.**- L'affichage des communications syndicales s'effectue librement et sans autorisation préalable sur des panneaux réservés à cet usage par le chef d'entreprise et distincts de ceux qui sont affectés aux communications transmis au chef d'entreprise ou son représentant, simultanément à l'affichage.

### **CHAPITRE III : DE LA CAPACITE DES SYNDICATS PROFESSIONNELS**

**Article 15.** - Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité morale. Ils ont le droit d'ester en justice et d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens meubles ou immeubles.

**Article 16.** - Ils peuvent devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile, relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

**Article 17.** - Ils peuvent affecter une partie de leurs ressources, à la création des logements des travailleurs à l'acquisition de terrain de culture ou de terrains d'éducation physique à l'usage de leurs membres.

**Article 18.** - Ils peuvent créer, administrer ou subventionner des œuvres professionnelles tels que :

- Institutions de prévoyance sociale, caisses de solidarité, laboratoires, champs d'expérience, œuvres d'éducation scientifique, agricole ou sociale, cours et publications intéressant une profession.
- Les biens meubles et immeubles entièrement payés et nécessaire à leurs activités sont insaisissables.

**Article 19.** - Les syndicats professionnels peuvent subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation.

**Article 20.** - Ils peuvent également passer des contrats ou conventions avec tous autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes. Les conventions collectives de travail sont passées dans les conditions déterminées par le présent code.

**Article 21.** - S'ils y sont autorisés par leurs statuts et à condition de ne pas distribuer des bénéfices, même sous forme de ristournes à leurs membres, les syndicats peuvent :

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

**Article 22.**- Les syndicats professionnels peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité.

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

#### **CHAPITRE IV : DES MARQUES SYNDICALES.**

**Article 23.**- Les syndicats peuvent déposer, dans les conditions déterminées par arrêté du Ministre chargé du travail, leurs marques ou labels. Ils peuvent dès lors revendiquer la propriété exclusive dans les conditions dudit arrêté. Ces marques ou labels peuvent être apposés sur tout produit ou objet de commerce pour en certifier l'origine et les conditions de fabrication. Ils peuvent être utilisés par tous les individus ou entreprises mettant en vente ces produits.

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

#### **CHAPITRE V : DES CAISSES SPECIALES DE SECOURS MUTUELS ET DE RETRAITES**

**Article 24.**- Les syndicats peuvent en se conformant aux dispositions des lois en vigueur, constituer entre leurs membres des caisses spéciales, de secours mutuels et de retraites.

**Article 25.**- Les fonds de ces caisses spéciales sont insaisissables dans les limites déterminées par la loi.

**Article 26-** Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre de sociétés de secours mutuels et de retraites pour la vieillesse à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations ou versement de fonds.

#### **CHAPITRE VI : DES UNIONS SYNDICALES.**

**Article 27.**- Les syndicats professionnels régulièrement constitués d'après les prescriptions de la présente loi peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts professionnels, économiques, industriels, commerciaux, agricoles et artisanaux.

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

Les syndicats professionnels de travailleurs ou des organisations d'employeurs, les unions de syndicats de travailleurs ou d'employeurs ont le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs ou d'employeurs

**Article 28.**- Les dispositions des articles 5,7 et 8 sont applicables aux unions de syndicats qui doivent, d'autre part, faire connaître, dans les conditions prévues auxdits articles, le nom et le siège social des syndicats qui les composent.

Leurs statuts doivent déterminer les règles selon lesquelles les syndicats adhérents à l'union sont représentés au sein du conseil d'administration et des assemblées générales.

**Article 29.**- Ces unions jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par les dispositions de la présente loi.

**Article 30.**- Des locaux peuvent être mis à la disposition des Unions de syndicats pour l'exercice de leur activité sur leur demande, après délibération de l'Assemblée représentative.

## **CHAPITRE VII : DES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES**

**Article 31.**- Les associations professionnelles de caractère coutumier reconnues par arrêté sont assimilées aux syndicats professionnels en ce qui concerne l'application des articles 16, 19, 20, 23 et 24. Elles peuvent :

1. Acheter pour louer, prêter ou répartir entre leurs membres tout ce qui est nécessaire à l'exercice de leur profession, notamment en matière première, outils, instruments, engrais, semences, plantes, animaux et matières alimentaires pour le bétail ;
2. Prêter leur entremise gratuite pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des membres de l'association, faciliter cette vente par expositions, annonces, publications sans pouvoir l'opérer sous leur nom et sous leur responsabilité.

## ***TITRE III : DU CONTRAT DU TRAVAIL***

### **CHAPITRE I : DU CONTRAT DU TRAVAIL INDIVIDUEL**

#### ***Sections 1 Des dispositions d'ensemble***

**Article 32.**- Les contrats de travail sont passés librement sous réserve de la législation et de la réglementation spéciale concernant les étrangers.

Cependant à titre exceptionnel et pour des raisons d'ordre économique ou social et notamment dans l'intérêt de la santé ou de l'hygiène publique, le Ministre chargé du Travail a la faculté d'interdire ou de limiter par arrêté pris après avis du Conseil Consultatif du Travail et de l'Emploi, certains embauchages dans des régions données.

**Article 33.**- Quel que soit le lieu de la conclusion du contrat ou de la résidence de l'une ou de l'autre partie tout contrat de travail conclu pour être exécuté aux Comores est soumis aux dispositions de la présente loi.

Il en est de même en cas d'exécution partielle aux Comores, d'un contrat de travail conclu pour être exécuté sous l'empire d'une autre législation. Toutefois cette dernière disposition n'est pas applicable aux travailleurs déplacés pour une mission temporaire n'excédant pas trois mois.

L'existence du contrat est constatée sous réserve des stipulations de l'article 38, dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter.

La preuve peut être rapportée par tous moyens. Le contrat est exempt de tous droits de timbres et d'enregistrement.

### ***Section 2 :***

#### ***De la conclusion ou de l'exécution du contrat.***

**Article 34.**- Le travailleur peut engager ses services pour une durée déterminée ou indéterminée ou pour un ouvrage déterminé.

Pour les travailleurs originaires des Comores ou ayant leur résidence habituelle aux Comores, lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée celle-ci ne peut excéder deux ans renouvelable une seule fois pour une nouvelle période ne pouvant dépasser un an. Pour les travailleurs non originaires des Comores, la durée de contrat de travail à durée déterminée ne peut sauf dérogation accordée par le Ministre du travail, excéder trois ans.

**Article 35.**- Lorsqu'un contrat à durée déterminée est renouvelé plus d'une fois ou lorsque l'employeur continue d'employer le salarié après le terme dudit contrat, celui-ci est réputé avoir été conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature. La résiliation ne peut alors intervenir que dans les conditions prévues à l'article 48.

**Article 36.**- Tout contrat de travail stipulant une durée déterminée supérieure à trois mois où nécessitant l'installation du travailleur hors de sa résidence principale doit être, après visite médicale de celui-ci, constaté par écrit. Ce contrat est visé par les services d'inspection du travail.

La demande de visa incombe à l'employeur. Si le visa est refusé, le contrat est nul de plein droit. Si l'omission du visa est due au fait de l'employeur, le travailleur aura droit de faire constater la nullité du contrat et pourra, s'il y a lieu, réclamer des dommages-intérêts.

Le retour du travailleur au lieu de sa résidence habituelle est dans ces deux cas supporté par l'employeur.

Si l'autorité compétente, pour accorder le visa, n'a pas fait connaître sa décision dans les trente jours qui suivent la demande de visa celui-ci est réputé avoir été accordé.

**Article 37.**- Le contrat d'engagement à l'essai doit être constaté par écrit. Faute de quoi il est réputé avoir été conclu définitivement pour une durée indéterminée.

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

Il ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve la personne engagée, compte tenu de la technique et des usages de la profession.

La durée maximum de la période d'essai, renouvellement compris ne peut excéder six mois.

**Article 38.**- Les formes et les modalités d'établissement des contrats de travail et de l'engagement à l'essai sont fixées par arrêté du Ministre du Travail.

**Article 39.**- Le règlement intérieur est établi par le chef d'entreprise. Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité nécessaire à la bonne marche de l'entreprise.

Toutes les autres clauses qui viendraient à y figurer, notamment celles relatives à la rémunération seront considérées comme nulles de plein droit sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article 110.

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

Les modalités de communication, de dépôt et d'affichage de règlement intérieur ainsi que le nombre de travailleurs de l'entreprise au dessus duquel l'existence de ce règlement intérieur est obligatoire sont fixés par arrêté pris après avis du Conseil Consultatif du Travail et de l'Emploi. Le règlement intérieur est obligatoire quelque soit la taille de l'entreprise.

**Article 40.**- Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes ou d'exiger, de lui-même, des dédommagements.

**Article 41.**- La mise à pied, lorsqu'elle est prononcée comme sanction justifiée, entraîne la privation du salaire. Toutefois elle ne peut intervenir que dans les conditions ci-après :

- 1) Avant de notifier la mise à pied au travailleur qui en fait l'objet, l'employeur doit d'abord entendre celui-ci qui peut se faire assister d'un représentant du personnel ou à défaut, d'une personne choisie par lui parmi les salariés de l'entreprise.
- 2) Elle doit être notifiée au travailleur par écrit avec indication des motifs pour lesquels elle a été infligée.
- 3) Elle ne doit pas dépasser une durée maximum de huit jours déterminée au moment même où elle est prononcée.

L'inobservation de ces conditions peut entraîner, à la charge de l'employeur, le paiement du salaire non perçu par le travailleur à cause de la mise à pied.

**Article 42.**- Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'employeur, sauf dérogation stipulée au contrat.

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

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

**Section 3 :**  
**De la résiliation du contrat.**

**Article 43.-** Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties.

Toutefois, le licenciement d'un travailleur est subordonné à l'existence d'un motif légitime lié notamment à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

**Article 44.-** Toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages et intérêts. Toutefois, avant de prononcer la condamnation à des dommages et intérêts, le tribunal du travail en chambre du Conseil doit d'abord proposer la réintégration du travailleur.

Lorsque la réintégration n'a pas été possible, la juridiction compétente constate l'abus après enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat. La charge de prouver que la rupture a eu lieu pour un motif valable incombe à son auteur.

Les licenciements effectués sans motifs légitimes sont abusifs. Ne constituent pas des motifs légitimes de licenciement notamment :

- a) L'appartenance ou la non appartenance à un syndicat déterminé et l'activité syndicale ;
- b) La race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion ou la croyance, l'opinion politique ou philosophique, la nationalité ou l'origine sociale ;
- c) Le fait de solliciter, d'exercer ou d'avoir exercé un mandat de représentation des travailleurs ;
- d) Le fait d'avoir de bonne foi déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation ;
- e) L'absence du travailleur pendant le congé de maternité ou son absence temporaire en raison d'une maladie ou d'un accident dûment attestés par un Médecin ou par tout autre moyen valable.
- f) Le fait d'avoir relaté ou témoigné d'harcèlement sexuel ou moral d'un employeur ou de son représentant
- g) Le fait d'avoir le statut de VIH réel ou supposé.

Le jugement devra mentionner expressément le motif allégué par la partie qui aura pris l'initiative de rompre le contrat.

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

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

Ces dommages intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour inobservation de préavis, ni avec l'indemnité de licenciement prévu par le contrat ou la convention collective ou par un texte réglementaire.

**Article 45.**- Lorsque le licenciement d'un travailleur est envisagé pour des motifs liés à sa conduite ou à ses prestations, ce licenciement ne peut intervenir avant que le travailleur intéressé n'ait été entendu par l'employeur et qu'il n'ait eu la possibilité de se défendre contre les allégations formulées.

Lors d'une telle audition, le travailleur a le droit de se faire assister par un autre travailleur ou par un représentant syndical.

L'inobservation des dispositions du présent article par l'employeur ouvre droit à des dommages et intérêts.

**Article 46.**- L'employeur est censé avoir renoncé à son droit de licencier un travailleur pour faute lourde, s'il ne l'a pas fait dans un délai ne dépassant pas cinq jours après avoir eu connaissance de la faute en question.

Toutefois, si le licenciement motivé par une faute lourde intervient après le délai prévu à l'alinéa précédent, l'employeur est tenu de respecter le préavis tel que prévu à l'article 48 alinéa 3 et de verser l'indemnité de licenciement éventuellement prévu par le contrat ou par un texte réglementaire.

**Article 47.**- Tout travailleur ou employeur qui estime avoir fait l'objet d'une rupture injustifiée du contrat du travail doit, avant de saisir le tribunal, recourir contre cette rupture devant l'inspection du travail et des lois sociales. Celui-ci examine les motifs invoqués ainsi que les autres circonstances du cas et formule des recommandations en vue d'aboutir à un arrangement amiable y compris la réintégration.

L'intéressé est censé avoir renoncé à exercer son droit de recourir contre la rupture s'il ne s'est pas manifesté dans un délai ne dépassant pas six mois à compter de la date de réception de la notification de la rupture.

**Article 48.**- La résiliation d'un contrat à durée indéterminée est subordonnée à un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture et au versement d'une indemnité de licenciement. Ce préavis ne doit être subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire. Il commence à courir à compter de la date de la remise de notification.

Le motif de la rupture du contrat doit figurer dans cette notification.

En l'absence de conventions collectives, les conditions et la durée du préavis ainsi que les taux de l'indemnité de licenciement sont fixés par décret du Ministre en charge du Travail, après avis du conseil consultatif du travail et de l'emploi compte tenu notamment de l'ancienneté des travailleurs et des catégories professionnelles.

**Article 49.**- Par dérogation aux dispositions de l'article 43 tout licenciement motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure doit donner lieu à l'établissement par l'employeur d'un ordre de licenciement en tenant compte notamment de la qualification professionnelle, de l'ancienneté dans l'établissement et des charges de famille des travailleurs.

L'employeur est tenu de consulter l'Inspecteur du Travail et de loi sociales et d'informer les délégués du personnel des mesures qu'il a l'intention de prendre.

**Article 50.**- Dans les cas prévus à l'article précédent, le travailleur licencié conserve pendant deux années la priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi à condition de communiquer à son employeur tout changement de son adresse survenu après son départ de l'établissement.

**Article 51.**- Pendant la durée du délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne seraient pas respectées sera dispensée d'observer le délai de préavis restant à courir, sans préjudice des dommages et intérêts qu'elle pourrait demander. En vue de la recherche d'un nouvel emploi, le travailleur bénéficie, pendant la durée du préavis, d'un jour de liberté par semaine pris, à son choix, globalement ou heure par heure, payé à plein salaire.

**Article 52.**- Toute rupture du contrat à durée indéterminée sans préavis ou sans que le délai du préavis ait été intégralement observé, emporte obligation, pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité dite « indemnité compensatrice de préavis », dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur si le délai de préavis avait été effectivement respecté.

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

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

**Article 53.** - Le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant terme par la volonté d'une seule des parties que dans le cas d'un accord des parties contractantes par écrit ou dans celui de force majeure ou de faute lourde laissée à l'appréciation de la juridiction compétente.

La méconnaissance par l'employeur de cette disposition ouvre droit pour le travailleur à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

La méconnaissance par le travailleur de cette disposition ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts.

**Article 54.** - Lorsqu'un travailleur ayant rompu abusivement un contrat de travail engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les trois cas suivants :

- 1) Quand il est démontré qu'il est intervenu sciemment dans le débauchage ;
- 2) Quand il a embauché un travailleur qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;
- 3) Quand il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que celui-ci était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail.

Dans ce troisième cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si, au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le travailleur était venu à expiration, soit s'il s'agit de contrat à durée déterminée, par l'arrivée du terme, soit s'il s'agit de contrat à durée indéterminée, par l'expiration du préavis ou si un délai de quinze jours s'était écoulé depuis la rupture dudit contrat.

**Article 55.** - S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. Leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par la présente section.

La cessation de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur de respecter les règles établies à ladite section.

La faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas considérées comme cas de force majeure.

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

**Article 56.**- Les dispositions des articles 43 à 54 ne s'appliquent pas, sauf convention contraire, aux contrats d'engagement à l'essai, qui peuvent être résiliés sans préavis et sans que l'une ou l'autre des parties puisse prétendre à une indemnisation.

**Article 57.**- Quelque soit le motif qui met fin au contrat de travail, l'employeur doit tenir à la disposition du travailleur, sous peine de dommages et intérêts, un certificat de travail indiquant exclusivement la date de son entrée en service et de son départ ainsi que les emplois successivement occupés et la catégorie, professionnelle si elle est définie.

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

Sous peine de dommages et intérêts, l'employeur ne peut fournir des renseignements tendancieux ou erronés sur le compte du travailleur.

***Section 4 :***  
***Du chômage technique***  
***et du chômage économique***

**Article 58.**- Il y a chômage technique en cas de nécessité d'une interruption collective de travail résultant de causes conjoncturelles ou de causes accidentelles, tels que des accidents survenus au matériel, une intempérie, une pénurie accidentelle des matières premières.

L'employeur peut, après consultation des délégués du personnel s'il en existe, décider de la mise en chômage technique de tout ou partie du personnel de l'entreprise, que le contrat de travail soit à durée déterminée ou indéterminée. Si le régime juridique du chômage technique n'est pas prévu par la convention collective ou par la réglementation, l'inspecteur du travail doit, au préalable, être informé des mesures envisagées.

Un accord entre les parties peut préciser la durée du chômage technique et le cas échéant, l'indemnisation des travailleurs pendant cette période. La période de chômage technique ne peut, renouvellement compris, excéder six mois.

**Article 59.** - Il y a chômage économique lorsque l'employeur est contraint de suspendre temporairement son activité pour des difficultés passagères et pour éviter des licenciements pour motif économique touchant certaines catégories d'emploi.

Dans ce cas les contrats individuels de travail sont suspendus pour une durée continue ou fractionnée qui ne peut excéder trois mois au cours d'une même année.

**Article 60.** - L'employeur qui souhaite mettre tout ou partie de son personnel en chômage économique doit requérir l'avis des délégués du personnel s'il en existe. Ceux-ci doivent répondre dans les huit jours qui suivent le dépôt de sa proposition.

L'employeur doit informer l'inspecteur du travail de sa décision et les modalités de sa mise en œuvre.

**Article 61.** - En cas de refus d'un travailleur de la décision de la mise en chômage technique ou économique, la rupture du contrat qui peut en résulter est du fait de l'employeur sans pour autant revêtir un caractère abusif.

**Article 62.** - Pendant les périodes de chômage technique ou économique, l'employeur ne peut recourir en aucune façon :

- à l'embauche de nouveau travailleur ;
- à l'exécution d'heures supplémentaires par les travailleurs restant dans l'entreprise.

Ces périodes de chômage doivent être considérées comme temps de travail pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

**Article 63.** - Pendant ces périodes de chômage technique ou économique, il sera versé au travailleur une indemnité qui ne peut être inférieure à 30% du salaire de base.

Le travailleur continuera à bénéficier de toutes les prestations de sécurité sociale dont il a droit au titre de son contrat de travail.

**Article 64.** - Le travailleur mis en chômage technique ou économique peut, s'il trouve un nouvel emploi ou pour tout autre motif, quitter l'entreprise sans préavis en prévenant auparavant l'employeur par écrit.

#### ***Section 5 :*** ***De la disponibilité***

**Article 65.** - Le travailleur peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité.

La disponibilité est la position du travailleur qui, pour convenance personnelle et après y avoir été autorisé, cesse temporairement son service chez l'employeur.

Pendant cette période, le travailleur ne bénéficie ni de sa rémunération, ni de ses droits à l'avancement, à l'ancienneté et à la retraite.

**Article 66.**- La mise en disponibilité revêt un caractère exceptionnel laissé à la seule appréciation de l'employeur.

Elle ne peut cependant être refusée lorsqu'elle est demandée :

- pour allaitement à l'issu d'un congé de maternité ;
- pour une formation visant à renforcer les capacités professionnelles du travailleur ;
- en cas de maladie du père, de la mère, du conjoint ou de l'enfant nécessitant une assistance par le travailleur.

**Article 67.**-Le travailleur qui désire reprendre son travail avant le terme de sa disponibilité doit en informer l'employeur dans un délai de 3 mois avant la date de reprise souhaitée.

Dans ce cas, la réintégration intervient à l'issue de cette période de 3 mois et le travailleur est réintégré dans son emploi d'origine.

Si, sauf cas de force majeure, le travailleur n'a pas demandé sa réintégration trois mois avant la date de reprise du travail, la rupture du contrat lui est imputable, ce dont l'employeur peut prendre acte.

#### ***Section 6 :***

#### ***De la suspension du contrat de travail***

**Article 68.** - Le contrat du travail est suspendu :

- 1) Pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à six mois ; ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ;
- 2) Pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- 3) Pendant le repos de la femme bénéficiaire des dispositions relatives à la maternité ;
- 4) Pendant la grève si celle-ci a été déclenchée dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail ;
- 5) Pendant la durée de l'absence du travailleur autorisée par l'employeur en vertu de la réglementation, des conventions collectives ou d'accords individuels ;

- 6) Pendant la période de mise à pied du travailleur pour motif disciplinaire ;
- 7) Pendant la période de détention préventive du travailleur, qui n'a pas commis une faute professionnelle ; période limitée à 6 mois ;
- 8) Pendant la durée du congé payé augmentée, éventuellement des délais de route et des périodes d'attente de départ ;
- 9) Pendant la durée de formation d'éducation professionnelle ou accordée éventuellement en vertu de la réglementation, des conventions collectives ou individuelles ;
- 10) Pendant la période de mise en disponibilité du travailleur ;
- 11) Pendant la période de chômage technique ou économique ;

Dans les cas exclusivement visés aux alinéas 1, 2, 3, 5, 8 et 9 du présent article, le travailleur garde son salaire.

Seules les périodes de suspension de contrat visées aux alinéas 7 et 10 ci-dessus ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

## **CHAPITRE II : DES DISPOSITIONS RELATIVES AU TRAVAILLEUR ATTEINT DU VIH/ SIDA**

**Article 69** : Tout travailleur atteint de la maladie du VIH/Sida doit être traité de la même manière qu'un travailleur atteint des maladies analogues.

**Article 70.**- Il est interdit à tout employeur de recourir au dépistage du VIH/Sida pour l'obtention ou le maintien d'un emploi, l'accès à une promotion ou à une formation professionnelle. Tout dépistage involontaire est strictement interdit.

Tout dépistage comme condition d'admissibilité à des prestations aux systèmes de sécurité sociale, à la police d'assurance générale est strictement interdit.

**Article 71.**- Toute stigmatisation ou discrimination en raison du statut sérologique réel ou supposé d'un travailleur par les collègues, les syndicats, les clients de l'entreprise ou l'employeur est strictement interdite.

Le statut VIH réel ou supposé ne pouvant être un motif de licenciement, le travailleur atteint doit pouvoir continuer d'exercer ses fonctions, avec des aménagements raisonnables si nécessaire, aussi longtemps qu'il sera médicalement apte à le faire.

### CHAPITRE III : DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

**Article 72.**- Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement industriel, commercial ou agricole, un artisan ou un façonnier s'engage, outre le versement d'une allocation d'apprentissage à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne appelée apprenti.

Celui-ci s'oblige en retour, à se conformer aux instructions qu'il recevra et pendant la durée du contrat à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés en vue de son apprentissage.

La formation est dispensée en entreprise et éventuellement en centre de formation.

Le contrat doit être constaté par écrit à peine de nullité. Il est rédigé dans une des langues officielles et, si possible dans la langue de l'apprenti.

Le contrat est visé dans les conditions fixées à l'article 36 du présent code et exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

**Article 73.**- Les conditions de fonds et de forme et les effets du contrat d'apprentissage, les cas et les conséquences de la résiliation, ainsi que les mesures de contrôle de son exécution sont déterminées par la loi.

**Article 74.**- Un arrêté du Ministre chargé du Travail, après avis des organisations des travailleurs et des employeurs les plus représentatives, fixera d'une part, les catégories d'entreprises dans lesquelles est imposé un pourcentage d'apprentis par rapport au maximum d'apprentis dont l'emploi sera autorisé par rapport au nombre total des travailleurs.

### CHAPITRE III : DU TACHERONNAT

**Article 75.**- Le tâcheron est un sous entrepreneur qui passe avec un entrepreneur un contrat pour l'exécution d'un travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire.

Le tâcheron recrute lui-même la main-d'œuvre nécessaire qui travaille sous sa direction et son contrôle.

**Article 76.**- Ce contrat doit être expédié par l'entrepreneur dans les quarante heures en deux exemplaires à l'inspecteur du travail et des lois sociales.

**Article 77.**- Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, substitué à celui-ci en ce qui concerne ses obligations à l'égard des travailleurs.

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

Le travailleur lésé et la caisse de prévoyance sociale auront, dans ce cas, une action directe contre l'entrepreneur.

**Article 78.**- Le tâcheron est tenu d'indiquer sa qualité de tâcheron, le nom et l'adresse de l'entrepreneur par voie d'affiches apposées de façon permanente dans chacun des ateliers, magasins ou chantiers utilisés.

Il doit afficher, dans les mêmes conditions, les dates de paiement des salaires à ses travailleurs pour les périodes de travaux.

Il est obligatoirement tenu d'envoyer à l'inspecteur du travail et des lois sociales préalablement à l'exécution du contrat de tâcheron, une déclaration précisant son nom, adresse et qualité, la situation de ses travailleurs et les affiches prévues au présent article.

**Article 79.**- L'entrepreneur doit tenir à jour la liste des tâcherons avec lesquels il a passé contrat.

## **CHAPITRE IV : DE LA CONVENTION ET DES ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL**

### ***Section 1 : De La Nature Et De La Validité De La Convention***

**Article 80.**- La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats de travailleurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, groupements professionnels ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

La convention peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlement.

Les conventions collectives déterminent leur champ d'application territoriale ou professionnelle. Celui-ci peut être national, régional ou local.

**Article 81.**- La convention collective peut être conclue dans le cadre d'un établissement, d'une entreprise, d'une branche d'activité.

Elle peut être conclue pour plusieurs branches d'activités. Selon le cas, celle-ci sera dénommée convention d'établissement, convention d'entreprise, convention de branche ou convention interprofessionnelle.

**Article 82.**- Les représentants des organisations syndicales ou de tout groupement professionnel visés à l'article précédent peuvent contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent en vertu :

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

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

**Article 83.**- Lorsque le personnel des services, entreprises et établissements publics n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, des conventions collectives peuvent être conclus conformément aux dispositions du présent chapitre.

**Article 84.**- La convention collective est applicable pendant une durée déterminée ou indéterminée. Quand elle est conclue pour une durée déterminée celle -ci ne peut pas être supérieure à cinq ans.

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

La convention à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une des parties. La convention collective doit prévoir dans quelles formes et à quelle époque elle pourra être dénoncée, renouvelée ou révisée. La convention collective doit prévoir notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. Cette durée de préavis ne peut être inférieure à trois mois.

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

**Article 85.**- La convention collective doit être écrite dans l'une des langues officielles à peine de nullité. Elle est établie sur papier libre et signée par chacune des parties contractantes. La convention collective est ensuite déposée contre récépissé au greffe du tribunal du travail territorialement compétente. Elle est applicable à partir du jour qui suit son dépôt, sauf stipulation contraire.

**Article 86.**- Le dépôt de la convention collective est effectué en triple exemplaire aux soins de la partie la plus diligente. Deux exemplaires de la convention sont adressés immédiatement par le greffe du tribunal, l'un au ministre chargé du travail et l'autre à la direction générale du travail.

Les modifications portées à la convention collective initiale doivent être établies, déposées et notifiées dans les mêmes conditions.

**Article 87.**- Les parties qui adhèrent à une convention collective en vigueur doivent notifier par écrit cette adhésion au greffe du tribunal ou le dépôt de la convention a été effectué.

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

La faculté de dénoncer la convention collective est prononcée par le ministre du travail lorsqu'elle contient des dispositions contraires au présent code.

**Article 88.**- Toute adhésion à une convention collective, toute modification, toute démission et toute dénonciation d'une convention collective doivent se conformer aux dispositions de l'article 86.

**Article 89.**- Sont soumises aux obligations de la convention collective toutes les personnes qui l'ont signée personnellement ou qui sont membres des organisations signataires. La convention lie également les organisations qui lui donnent leur adhésion ainsi que tous ceux qui, à un moment quelconque, deviennent membres de ces organisations. Lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention collective de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus par lui.

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

***Section 2 :***  
***Des conventions collectives***  
***Susceptibles d'être étendues***

**Article 90.**- Pour pouvoir être étendus la convention de branche, l'accord professionnelle ou interprofessionnelle, leurs avenants et 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 champs d'application considéré.

**Article 91.**- A la demande de l'une des organisations d'employeurs ou de travailleurs intéressés, considérées comme les plus représentatives, ou de sa propre initiative, le ministre chargé de travail provoque la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une ou plusieurs branches d'activité sur le plan national, régional ou local.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail détermine la composition de cette commission mixte qui comprendra en nombre égal, d'une part, des représentants des organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs, d'autre part, des représentants des organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs ou, à défaut de celles-ci, des groupements d'employeurs.

Des conventions annexes pourront être conclues dans chacune des principales catégories professionnelles ; elles contiendront les conditions de travail particulières à ces catégories et seront discutées par les représentants des organisations syndicales les plus représentatives des catégories intéressées.

Le caractère représentatif d'un syndicat ou d'un groupement professionnel est déterminé par arrêté du ministre chargé du travail qui réunira tous les éléments d'appréciation notamment :

- Les effectifs et les résultats aux élections de délégués du personnel ;
- L'indépendance ;
- Les cotisations ;
- L'expérience du syndicat, l'étendue et la nature de son activité.

La décision du ministre chargé du travail est susceptible de recours pour excès de pouvoir dans un délai d'un mois.

**Article 92.**- Les conventions collectives visées par la présente section comprennent obligatoirement des dispositions concernant :

- 1) le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs ;
- 2) les salaires applicables par catégories professionnelles ;
- 3) les modalités d'exécution et les taux de rémunération des heures supplémentaires et du travail de nuit ;
- 4) la durée de la période d'essai et celle du préavis ;
- 5) les délégués du personnel ;

- 6) la procédure de révision, modification et dénonciation de tout ou partie de la convention collective ;
- 7) les modalités d'application du principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égal.
- 8) les congés payés ;
- 9) les procédures conventionnelles d'arbitrage suivant lesquelles seront réglés les conflits collectives du travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention ;
- 10) l'organisation et le fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle ;
- 11) Les soins médicaux autres que ceux consécutifs aux accidents de travail déclarés et aux maladies professionnelles dûment constatées ;

Elles peuvent également contenir les dispositions concernant :

1. les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
  2. l'indemnité pour frais professionnels et assimilés ;
  3. l'emploi à temps réduit de certaines catégories de personnel et leurs conditions de rémunération ;
  4. l'organisation, la gestion et le financement des services sociaux et médico-sociaux ;
- 12) les conditions particulières de travail : travaux par roulement, travaux durant le repos hebdomadaire et durant les jours fériés et tout autre sujet intéressant le travailleur.

Des arrêtés pourront rendre obligatoires les dispositions facultatives reconnues utiles.

**Article 93.** - Dans le cas où une convention collective concernant une branche d'activité déterminée a été conclue sur le plan national, les conventions conclues sur le plan inférieur adaptent cette convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de travail existant sur le plan inférieur.

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

### **Section 3** **De la procédure d'extension**

**Article 94 .-** A la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou sur l'initiative du Ministre chargé du Travail, les dispositions des conventions collectives répondant aux conditions déterminées par la présente section peuvent être rendues obligatoires pour les employeurs et les travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention par arrêté pris après avis motivé du Conseil Consultatif du Travail et de l'Emploi.

L'extension des effets et des sanctions de la convention collective se fera pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention. Sauf disposition contraire, elle n'a pas d'effet rétroactif.

Toutefois, le Ministre chargé du Travail doit exclure de l'extension, les dispositions qui seraient en contradiction avec les textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

Il peut, en outre, dans les mêmes conditions, extraire de la convention, sans en modifier l'économie, les clauses qui ne répondraient pas à la situation de la ou des branches d'activité dans le champ d'application considéré.

**Article 95.-** Lorsqu'une convention collective fait l'objet d'un arrêté portant extension pris en application de l'article 94, elle est, en l'absence des dispositions contraires, applicable aux services, entreprises et établissements publics qui, en raison de leur activité, se trouvent placés dans son champ d'application.

**Article 96.-** L'arrêté prévu à l'article 94 cessera d'avoir effet lorsque la convention collective aura cessé d'être en vigueur entre les parties par suite de sa dénonciation ou de son non renouvellement.

Le Ministre chargé du Travail pourra, après avis motivé du Conseil Consultatif du Travail et de l'Emploi, à la demande de l'une des parties signataires ou de sa propre initiative, rapporter l'arrêté en vue de mettre fin à l'extension de la convention collective ou de certaines de ses dispositions, lorsqu'il apparaîtra que la convention ou les dispositions considérées ne répondent plus à la situation de la ou des branches d'activité dans le champ d'application territorial considéré.

**Article 97.-** Un arrêté du Ministre du Travail pris après avis du Conseil Consultatif du Travail peut, à défaut ou en attendant l'établissement d'une convention collective, réglementer les conditions de travail pour une ou plusieurs professions déterminées, en s'inspirant des conventions collectives existantes.

**Article 98.-** Tout arrêté d'extension ou de retrait d'extension devra être précédé d'une consultation des organisations professionnelles et de toute personne intéressée qui devra faire connaître ses observations dans un délai de trente jours.

Un arrêté déterminera les modalités de cette consultation.

**Section 4 :**  
**Des Accords Collectifs d'Etablissements**

**Article 99.-** Des accords concernant un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus entre, d'une part, un employeur ou un groupement d'employeurs et, d'autre part, des représentants du personnel. Les accords d'établissement ont pour objet d'adapter aux conditions collectives nationales, régionales ou locales, et notamment les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, des primes à la production individuelle et collective et des primes à la productivité.

Des accords collectifs d'établissements peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

A défaut de convention collective, les accords d'établissement peuvent porter sur toutes questions favorables aux travailleurs.

Les dispositions des articles 84 et 85 s'appliquent aux accords prévus au présent article.

**Section 5 :**  
**De l'exécution de la Convention**

**Article 100.-** Les groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une convention collective ou un accord d'établissement sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre la loyale exécution.

Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.

**Article 101.-** Les groupements capables d'ester en justice, liés par une convention collective du travail ou un accord d'établissement peuvent en leur nom propre intenter une action en dommages intérêt à tous autres groupements, à leurs propres membres ou à toutes personnes liées par la convention ou l'accord qui en violeraient les engagements contractés.

**Article 103.-** Les personnes liées par une convention collective ou un accord d'établissement peuvent intenter une action en dommages intérêt aux autres personnes ou aux groupements liés par la convention qui en violeraient à leur égard les engagements contractés.

**Article 103.-** Les groupements capables d'ester en justice, qui sont liés par la convention collective ou l'accord d'établissement peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement.

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

#### **TITRE IV : DU SALAIRE**

##### **CHAPITRE I : DE LA DETERMINATION DU SALAIRE**

**Article 104.** - Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération.

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

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

**Article 105.** - Lorsqu'un travailleur est astreint par obligation professionnelle à un déplacement occasionnel et temporaire hors de son lieu habituel d'emploi, il a droit à une indemnité de déplacement dont le montant doit couvrir au moins la totalité des frais engendrés par le déplacement.

**Article 106.** - Un décret pris en conseil de Ministre fixe le salaire minimum inter professionnel garanti après avis du Conseil Consultatif du Travail et de l'Emploi.

Des arrêtés pris après avis du Conseil Consultatif du Travail et de l'emploi, déterminent :

- Les salaires minima correspondant par catégorie professionnelle ;
- Les taux minima des primes d'ancienneté et d'assiduité, des majorations des heures supplémentaires effectués de jour ou de nuit pendant les jours ouvrables, le jour de repos hebdomadaire ou le jour férié ;
- Les cas d'indemnisation de fonction et de risque.

**Article 107.** - La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne, et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

**Article 108.**- Lorsque la rémunération des services est constituée, en totalité ou en partie, par des commissions ou des primes de prestations diverses ou des indemnités représentatives de ces présentations dans la mesure ou celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de la rémunération pendant la durée du congé payé, des indemnités de préavis, des dommages- intérêts.

Le montant à prendre en considération à ce titre est la moyenne mensuelle des éléments visés au paragraphe précédent pour les douze derniers mois d'activité ou la dernière période de travail.

## **CHAPITRE II : DU PAIEMENT DU SALAIRE**

### ***Section 1 : Du mode de paiement***

**Article 109.**- Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire.

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

Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est également interdit.

La paie est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu du travail, ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu du travail, les jours ouvrables.

En aucun cas elle ne peut être faite dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés, ni le jour où le travailleur a droit au repos.

**Article 110.**- Le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs engagés à la journée où à la semaine et un mois pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois.

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

Pour tout travail aux pièces ou au rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur doit recevoir chaque quinzaine des acomptes correspondant au moins à 90 pourcent 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 mois suivant la fin du trimestre.

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

En cas de résiliation ou de rupture de contrat, le salaire et les indemnités doivent être payés le dernier jour du travail.

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

**Article 111.**- Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque intéressé ou par deux témoins s'il est illettré. L'employeur conserve ces pièces et doit les présenter à toute réquisition de l'inspecteur du Travail et des lois sociales.

Sauf dérogation autorisée par l'inspecteur du travail et des lois sociales, les employeurs sont tenus de délivrer au travailleur, au moment du paiement, un bulletin individuel de paie.

N'est pas opposable au travailleur la mention « pour solde de tout compte » ou mention équivalente souscrite par lui, soit au cours de l'exécution, soit après la résiliation de son contrat de travail et par laquelle le travailleur renonce à tout ou partie de ses 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 indemnités et des accessoires du salaire qui lui sont dus en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles. Elle ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé au sens de la législation en vigueur.

***Section 2 :***  
***Des privilèges et garanties***  
***de la créance sur salaire***

**Article 112.**- Les sommes dues à tout employeur ne peuvent être frappées de saisie, ni d'opposition au préjudice des travailleurs salariés auxquels les salaires sont dus.

**Article 113.**- La créance de salaire est privilégiée sur les biens débiteurs dans les conditions prévues par la législation relative aux privilèges.

Les indemnités dues en raison de l'inobservation du préavis, les indemnités dues pour les congés payés et les indemnités de licenciement dues en application des conventions collectives de travail, des accords collectifs d'établissements, des dispositions législatives et réglementaires ainsi que les indemnités dues en raison de la résiliation abusive du contrat de travail sont privilégiées sur les biens dans les mêmes conditions que la créance de salaire.

**Article 114.**- La fraction insaisissable des salaires dus aux travailleurs salariés n'est pas soumise aux dispositions relatives aux privilèges garantissant les créances.

Cette fraction insaisissable représente la différence entre les salaires et commissions dus et la portion saisissable de ces salaires et commission telle que déterminée par les arrêtés prévus à l'article 119 ci-dessous. A cette fraction insaisissable s'applique la procédure exceptionnelle suivante en cas de faillite ou de liquidation judiciaire.

Les fractions des salaires et commissions insaisissable seront payées nonobstant l'existence de toute autre créance, dans les dix jours qui suivent le jugement déclaratif de faillite ou de liquidation judiciaire, et sur simple ordonnance du juge commissaire, à la seule condition que le syndic ou le liquidateur ait en main les fonds nécessaires.

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

Pour établir le montant des salaires, en vue de l'application du présent article, il doit être tenu compte non seulement des salaires et appointements proprement dit mais de tout les accessoires desdites salaires et appointement et éventuellement, de l'indemnité de préavis, de l'indemnité de congé payé, de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité pour rupture abusive de contrat.

**Article 115.**- L'ouvrier détenteur de l'objet par lui œuvré peut exercer conformément à la loi le droit de rétention en vue d'obtenir le paiement du salaire.

Les objets mobiliers confiés à un ouvrier pour être travaillés, façonnés, réparés ou nettoyés et qui n'auraient pas été retirés dans le délai de six mois pourront être vendus dans les formes et conditions ci-après :

L'ouvrier détenteur des objets présentera au juge du tribunal de première instance qui statuera dans un délai de deux mois une requête annonçant les faits et donnera pour chacun des objets la date de réception, la désignation, le prix réclamé pour la façon et le nom du propriétaire.

Au vu de la requête qui lui est présentée, le juge, après une estimation du prix faite par l'expert pour chaque objet, ou précisera que la vente aura lieu aux enchères publiques.

Lorsqu'il est procédé à la vente de l'objet autrement qu'aux enchères publiques, le prix de celui-ci ne pourra être inférieur au prix estimé par l'expert.

Sur le produit de la vente déposé au greffe du tribunal de première instance par les soins du salarié, le greffier ou l'officier public en cas de vente aux enchères publiques après prélèvement des frais, paiera la créance à l'ouvrier. Le surplus, s'il y a lieu, sera remis au propriétaire de l'objet. Si le produit de la vente est inférieur à la créance, l'ouvrier pourra exercer un recours contre le propriétaire.

**Section 3 :**  
**De la prescription de l'action**  
**au paiement du salaire**

**Article 116.**- L'action en paiement du salaire et accessoires ne peut pas être prescrite. Le travailleur a, à tout moment, le droit d'introduire une action devant le tribunal du travail contre son employeur pour revendiquer le paiement de son salaire.

**Article 117.**- La charge de la preuve sur le paiement ou le non paiement du salaire et accessoires appartient concurremment au travailleur et à l'employeur. Le juge peut, à défaut de preuve, recourir au serment suivant les dispositions de la loi musulmane.

**Article 118.**- Il est interdit à l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré sauf autorisation prescrite par l'inspecteur du travail.

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

**Article 119.**- Des arrêtés pris après avis du Conseil Consultatif du Travail et de l'emploi fixent les portions de salaires soumises à prélèvements progressifs et les taux y afférents ;

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

**Article 120.**- Les dispositions d'une convention ou d'un contrat autorisant tout prélèvement 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.

**TITRE V :  
DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

**CHAPITRE I :  
DE LA DUREE DU TRAVAIL  
ET DU TRAVAIL DE NUIT**

**Article 121.**- Dans tous les établissements publics ou privés, la durée du travail ne peut excéder quarante heures de travail par semaine.

La durée quotidienne du travail par travailleur ne peut excéder huit heures.

Toutefois, dans les entreprises agricoles, les heures de travail sont fixées à deux mille trois cent quarante heures par ans, soit quarante cinq heures par semaines.

Les heures effectuées au delà d'une durée légale de travail donnent lieu à une majoration de salaire fixée par arrêté du ministre du travail après avis du Conseil Consultatif du Travail.

**Article 122.**- Seules peuvent être récupérées, les heures perdues par suite d'interruption collective du travail :

- 1) Résultat des causes accidentelles, d'intempéries ou de force majeure ;
- 2) Pour cause d'inventaire ;
- 3) A l'occasion du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et le jour du repos hebdomadaire ou d'un jour précédant de congés annuels.

En aucun cas la récupération ne peut dépasser plus d'une heure par jour ni plus de huit heures par semaine.

**Article 123.**- 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.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif uniquement lorsque les critères définis au premier alinéa sont réunis.

**Article 124.**- Tout travail effectué entre 19 heures et 5 heures du matin est considéré comme travail de nuit.

Tout travailleur de nuit a droit à un repos minimum de douze heures.

Le salaire horaire fera l'objet de majoration fixé comme il est dit à l'article précédent lorsque le travail de nuit est effectué avant ou après 23 heures.

Cette majoration sera supérieure, pour les heures de travail effectué entre 23 heures et 5 heures du matin

## **CHAPITRE II : DE LA MATERNITE**

**Article 125.**- Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente peut quitter le travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat.

A l'occasion de son accouchement et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture de contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze semaines consécutives dont huit postérieures à la délivrance ; cette suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée par un médecin et résultant de la grossesse ou des couches.

Elle a droit, pendant cette période, à la charge de l'employeur, jusqu'à la mise en place d'un régime de sécurité sociale, à la totalité du salaire qu'elle percevrait au moment de la suspension du travail.

**Article 126.**- La femme qui vient de perdre son mari doit suspendre son travail pendant quatre mois et dix jours à compter du jour où elle a commencé à observer le délai de viduité « I da ». Pendant cette période, elle percevra la totalité de son salaire payé par son employeur en attendant la mise en place d'une caisse de prévoyance sociale qui prendra en charge 50% de ce salaire.

Dans les deux cas susvisés, elle conserve le droit aux prestations en nature.

**Article 127.**- Pendant une période de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement.

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

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

**Article 128.**- Un arrêté pris après avis du conseil consultatif du travail et de l'emploi fixe la nature des travaux interdits aux femmes enceintes.

### CHAPITRE III : DU TRAVAIL DES ENFANTS

**Article 129.**- Est considéré comme enfant tout être humain âgé de moins de dix huit ans.

L'enfant ne peut être employé comme salarié ni travailler pour son propre compte avant l'âge de quinze ans.

Toutefois, des travaux légers d'initiation tels que les travaux domestiques et champêtres peuvent être confiés à l'enfant à condition qu'ils ne soient pas de nature à porter préjudice à son assiduité scolaire, à sa participation à des programmes de formation professionnelle et à son développement physique et moral.

Un arrêté Ministériel fixe, après avis du Conseil Consultatif du Travail, la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux adolescents et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

**Article 130.**- L'Inspecteur du Travail et des lois sociales peut requérir l'examen des enfants par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

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

**Article 131.**- Les pires formes de travail des enfants sont strictement interdites.

Est considérée comme pires formes de travail d'enfant :

- a) toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ;
- b) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ;
- c) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tel que les définissent les conventions internationales pertinentes ;

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

#### **CHAPITRE IV : DU REPOS HEBDOMADAIRE**

**Article 132.**- Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche ou le vendredi.

Un arrêté pris après avis du Conseil Consultatif du Travail et de l'Emploi détermine les modalités d'application du paragraphe précédent, notamment les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le repos pourra exceptionnellement et pour des motifs nettement établies, soit être donné par roulement ou collectivement d'autre jours que le dimanche ou le vendredi, soit être suspendu par compensation des fêtes, soit reparti sur une période plus longue que la semaine.

#### **CHAPITRE V: DES CONGES ET DES VOYAGES**

##### ***Section I : Des congés***

**Article 133.**- Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives, le travailleur acquiert droit au congé payé à la charge de l'employeur à raison d'un minimum de deux jours et demi calendaire de service effectif par mois.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, ce minimum est fixé à 3 jours pour :

- les jeunes travailleurs de moins de 18 ans
- les mères salariées d'enfants âgés de moins de 15 ans.
- Et les travailleurs ayant plus de quinze ans de service dans la même entreprise.

**Article 134.**- Pour la détermination de la durée du congé, sont assimilées à un mois de service effectif, les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail.

Pour le calcul de la durée du congé acquis sont assimilés à un service effectif les absences régulières pour accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes de repos des femmes en couche ou en deuil prévues aux l'articles 125 et 126 et, dans la limite de six mois, les absences pour maladie dûment constatée par un médecin agréé. Ces interruptions ne sont pas déduites du nombre de jours de congé annuel accordé au travailleur.

**Article 135.** - Dans la limite de dix jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis les permissions exceptionnelles qui auraient été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer. Par contre, les congés spéciaux accordés en sus des jours fériés pourront être déduits s'ils n'ont pas fait l'objet d'une compensation ou récupération des journées ainsi accordées.

**Article 137.** - Le droit de jouissance au congé annuel est acquis après une durée de service égal à un an.

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit au congé, une indemnité calculée sur la base des droits acquis d'après l'article 133 doit être accordée à la place du congé.

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

Le licenciement du travailleur pendant la jouissance de son droit de congé est interdit.

**Article 138.** - L'employeur doit verser au travailleur au moment de son départ en congé un salaire de congé qui sera au moins égal au douzième des salaires et indemnités dont le travailleur bénéficiait au cours des douze mois précédents.

Les primes de rendements, les indemnités constituant un remboursement de frais professionnels ne sont pas obligatoirement incluses dans le salaire de congé

Lorsque le travailleur a été recruté à l'étranger ou dans une localité du territoire national autre que le lieu d'emploi, la durée du congé est augmentée des délais de route.

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

**Article 139.** - Le droit de jouissance au congé se prescrit par deux ans à partir de la date de son acquisition.

Cependant, le travailleur a la possibilité d'opter pour la jouissance cumulée de ses congés pendant deux années consécutives. Dans ce cas, l'intéressé doit :

- a) aviser son employeur de son intention de cumuler ses congés un mois au moins avant la date de départ ;
- b) bénéficier dans un délai d'une année au plus d'au moins dix jours ouvrables déductibles de ses congés cumulés.

La prescription est inopposable au travailleur lorsque par nécessité de service dûment notifiée à celui-ci par l'employeur, il n'a pu jouir de son congé au moment où il le désirait. Dans ce cas, le travailleur peut revendiquer son droit de jouissance au congé à tout moment.

**Section 2 :**  
**Des voyages et transports**

**Article 140.-** Sous réserve des dispositions prévues à l'article 157, sont à la charge de l'employeur responsable de son déplacement, les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui ainsi que les frais de transport de leurs bagages :

- 1) Du lieu de la résidence habituelle au lieu d'emploi ;
- 2) Du lieu d'emploi au lieu de la résidence habituelle ;
  - En cas d'expiration du contrat à durée déterminée ;
  - En cas de rupture de l'engagement à l'essai ;
  - En cas de nullité du contrat par refus ou omission de visa ;
  - En cas de résiliation du contrat lorsque le travailleur a acquis droit au congé dans les conditions prévues au présent titre ;
  - En cas de rupture du contrat du fait de l'employeur ou à la suite d'une faute lourde de celui-ci ;
  - En cas de rupture du contrat dû à un cas de force majeure ;
  - En cas de résiliation du contrat à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie qui a rendu le travailleur inapte au travail.
- 3) du lieu d'emploi au lieu de la résidence habituelle et vice-versa, en cas de congé normal. Le retour sur le lieu d'emploi n'est dû que si le contrat n'est pas venu à expiration avant la date de fin de congé et si le travailleur à cette date est en état de reprendre son service.

Toutefois, le contrat de travail ou la convention collective pourra prévoir une durée minima de séjour en de ça de laquelle le transport des familles ne sera pas à la charge de l'employeur. Cette durée n'excédera pas douze mois.

Un arrêté, pris après avis du Conseil Consultatif du travail fixera, en cas de besoin, les modalités d'application du présent article.

**Article 141.-** Lorsqu'un contrat est résilié pour des causes autres que celles visées à l'article précédent ou par faute lourde du travailleur, le montant des frais de transport aller et retour incombant à l'employeur est proportionnel au temps de service effectif par rapport au temps requis pour le droit de jouissance au congé.

**Article 142.-** Pour l'application du présent Code, la résidence habituelle s'entend du lieu où le travailleur vit habituellement et normalement et où un employeur l'a recruté avant de le déplacer sur le lieu d'exécution du contrat de travail.

**Article 143.-** Les frais de transport du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui, ainsi que de leurs bagages sont à la charge de l'employeur lorsque ce travailleur a été déplacé par l'employeur pour exécuter un contrat de travail hors de son lieu de résidence habituelle, sauf dans les cas suivants :

- 1) lorsque le travailleur quitte sa résidence habituelle sans contrat de travail ou sans promesse individuelle de contrat de travail ;
- 2) lorsque le contrat à durée déterminée est résilié avant terme du fait ou par la faute lourde du travailleur ;
- 3) lorsque le contrat à durée indéterminée est résilié du fait du travailleur par sa faute lourde avant que soit expirée la durée de la période de référence ouvrant droit au congé payé ;
- 4) lorsque la juridiction compétente a prononcé la nullité du contrat à la charge du travailleur ;
- 5) lorsque le travailleur bénéficie du congé de six jours ouvrables à prendre obligatoirement chaque année au lieu d'emploi ;

Dans les cas prévus aux 2°, 3°, et 4° ci-dessus, les frais de transport de retour et éventuellement de venue, sont répartis, au moment de la résiliation du contrat, entre l'employeur et le travailleur au prorata du temps de service accompli, eu égard à la durée de la période de référence ouvrant droit au congé.

**Article 144.**-La classe de passage et le poids des bagages sont déterminés par l'emploi tenu par le travailleur dans l'entreprise, suivant la stipulation de la convention collective ou du contrat, à défaut, suivant le choix de l'employeur.

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

Les délais de transport du travailleur, le moyen offert par l'employeur, ne sont compris ni dans la période de référence ouvrant droit au congé, ni dans la durée du congé.

La durée du congé est toutefois amputée des délais supplémentaires qu'entraîne l'utilisation de tout moyen de transport moins rapide que celui offert par l'employeur.

**Article 145.**- Le travailleur qui a cessé son service peut exiger auprès de son ancien employeur, la mise à sa disposition des titres de transports auxquels il a droit, dans un délai de deux ans à compter de la cessation du travail. Ce dernier remet à cet effet au travailleur une attestation établissant, au jour de la rupture du contrat, le décompte exact des droits du travailleur en matière de transport.

**Article 146.**- 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.

Le travailleur dont le contrat de travail est signé ou dont le congé est arrivé à expiration et qui reste à la disposition de son employeur dans l'attente du moyen de transport lui permettant de quitter sa résidence habituelle pour rejoindre son lieu d'emploi, reçoit de l'employeur, pendant cette période d'attente, une indemnité calculée sur la base de l'allocation de congé.

**Article 147.**- Le travailleur qui a cessé son service peut faire valoir auprès de son ancien employeur ses droits en matière de congé, de voyage et de transport dans un délai maximum de deux ans à compter du jour de la cessation du travail chez ledit employeur.

Toutefois, les frais de voyage ne seront payés par l'employeur qu'en cas de déplacement effectif du travailleur.

L'employeur remet au travailleur une attestation établissant au jour de la rupture du contrat le décompte exact des droits du travailleur en matière de voyage et de transport.

**Article 148.**- 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 du défunt au lieu de résidence habituelle est à la charge de l'employeur.

## ***TITRE VI***

### ***DISPOSITIONS PARTICULIERES***

### ***AUX TRAVAILLEURS ETRANGERS.***

**Article 149.**- Les dispositions du présent Code s'étendent de plein droit aux travailleurs étrangers.

Elles ne peuvent cependant être un obstacle à l'application de la réglementation sur les conditions d'admission et de séjour de ces travailleurs.

**Article 150.**- Sous réserve des traités et accords de réciprocité conclus entre l'Union des Comores et d'autres Etats, il est interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger non muni de la carte spéciale de travailleur étranger.

**Article 151.**- Un décret détermine les modalités d'application du présent titre.

## ***TITRE VII***

### ***HYGIENE ET SECURITE- SERVICE MEDICAL.***

#### **CHAPITRE I :**

#### **HYGIENE ET SECURITE**

**Article 152.**- Il est institué auprès du ministre chargé du travail un comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Un arrêté fixe la composition et le fonctionnement de ce comité au sein duquel toutes les parties intéressées devront être représentées.

**Article 153 .-** Tout chef d'entreprise ou établissement, public ou privé, doit prendre les mesures appropriées pour prévenir les risques d'accident de travail et d'atteinte à la santé des travailleurs. Il doit notamment :

- 1) pourvoir, dans toute la mesure du possible, à l'aménagement des bâtiments, installations, matériels et lieux de travail de manière à assurer la protection des travailleurs contre les risques d'accident et d'atteinte à la santé ;
- 2) prendre toutes les précautions nécessaires pour que les machines, outils, matériaux, procédés de travail, substances et agents chimiques, physiques et biologiques manipulés par les travailleurs ne présentent pas de risques pour leur sécurité et leur santé ;
- 3) veiller à ce que tout travailleur nouvellement embauché soit informé des risques inhérents à l'entreprise et aux tâches qui lui sont confiées ainsi que des précautions à prendre pour s'en prémunir ;
- 4) ne confier les travaux dangereux qu'à des personnes instruites des risques inhérents à ces travaux et des mesures permettant de s'en prémunir ;
- 5) veiller, de concert avec les services médicaux appropriés, à ce que les travailleurs atteints de certaines maladies ne soient pas affectés à des tâches susceptibles d'aggraver leur état ;
- 6) fournir aux travailleurs des vêtements de protection et un équipement de protection appropriés afin de prévenir les risques d'accidents ou d'effets préjudiciables à la santé ;
- 7) prévoir des mesures permettant de faire face aux situations d'urgence et aux accidents, y compris des moyens pour l'administration des premiers secours ;
- 8) assurer que les mesures de sécurité et d'hygiène de travail appliquées dans l'entreprise n'entraînent aucune dépense pour les travailleurs ;
- 9) prendre des mesures dans les domaines suivants :

- a) l'éclairage, la ventilation, l'ordre et la propreté des lieux du travail ;
- b) la température, l'humidité et le mouvement de l'air sur les lieux de travail ;
- c) la manutention, le gerbage et l'entreposage des charges et des matériaux à bras ou à l'aide des moyens mécaniques ;
- d) les installations sanitaires, les salles d'eau, les vestiaires, la fourniture d'eau potable et toutes autres installations analogues ayant rapport à la sécurité et à la santé des travailleurs ;
  - 10) assurer une surveillance suffisante en ce qui concerne les travaux effectués, la manière de travailler et les mesures de sécurité et d'hygiène du travail mises en œuvre ;
  - 11) prendre en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature de ses activités, des mesures d'organisation en ce qui concerne la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail ;
  - 12) prendre toutes mesures raisonnables et pratiquement réalisables en vue de prévenir une fatigue physique ou mentale exagérée ;
  - 13) tenir compte des conseils et des recommandations de l'inspection du travail et des contrôleurs du travail, des médecins agréés et de toutes autres personnes qualifiées sur les questions de sécurité et d'hygiène au travail ;
  - 14) créer les conditions d'une collaboration avec les travailleurs dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail en instituant notamment, un comité d'entreprise chargé des questions de sécurité et d'hygiène dans l'entreprise ou l'établissement, employant au moins vingt travailleurs.
  - 15) élaborer un règlement intérieur, des instructions ou consignes concernant les mesures de sécurité et d'hygiène. Ces textes doivent être rédigés en langue comorienne, en langue officielle ou en l'une de ces deux langues et affichés d'une façon visible et lisible.
  - 16) s'assurer que les travailleurs prennent soin de leur propre sécurité et de celle des autres personnes susceptibles d'être affectées par leurs actions ou leur mission au travail.

Les entreprises de moins de vingt travailleurs peuvent se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel en vue de la constitution d'un comité d'hygiène et de sécurité au travail.

Le comité d'hygiène et sécurité au travail comprend le chef d'établissement ou son représentant qui en est le président et une délégation du personnel. Il désigne en son sein un secrétaire qui en collaboration avec le président fixe l'ordre du jour de chaque réunion et le communique à l'inspecteur du travail.

Des arrêtés pris après avis du Conseil technique consultatif fixent les modalités d'application du présent article.

**Article 154.**- Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, le travailleur doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres travailleurs ou toutes personnes concernés du fait de ses actes ou de ces omissions au travail.

Ces dispositions n'affectent pas le principe de la responsabilité des employeurs ou des chefs d'établissement.

**Article 155.**- En cas de manquement aux dispositions de l'article précédent, l'inspecteur du Travail met en demeure l'employeur par écrit. La mise en demeure précise les infractions ou dangers constatés et fixe les délais dans lesquels ils doivent avoir disparu.

**Article 156.**- Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs et non visées par les arrêtés prévus à l'article 153, l'employeur est mis en demeure par l'Inspection du travail et des lois sociales d'y remédier dans les normes et conditions prévues à l'article précédent.

**Article 157.**- L'employeur est tenu d'aviser l'inspecteur du travail et la Caisse de prévoyance sociale de tous les accidents du travail ou maladies professionnelles portés à sa connaissance dans les deux jours suivants.

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

Un arrêté pris après avis du Comité technique consultatif précise les modalités d'application du présent article.

## **CHAPITRE II : SERVICE MEDICAL**

**Article 158.**- Toute entreprise ou établissement doit assurer un service médical ou sanitaire à ses travailleurs.

Ces services médicaux ont essentiellement un rôle préventif consistant à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cet effet, ils sont chargés de :

- surveiller les conditions de sécurité et d'hygiène sur les lieux du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs ;
- visites médicales périodiques des travailleurs.
- l'examen médical à l'embauche ;
- donner des conseils techniques aux employeurs, aux travailleurs et aux comités d'hygiène et de sécurité ;
- l'examen médical des adolescents en vue de certifier leur aptitude à l'emploi auquel ils seront occupés et du contrôle médical continu de ces adolescents au regard de l'emploi qu'ils exercent ;
- identifier et évaluer les risques d'atteinte à la santé sur les lieux de travail ;
- promouvoir à l'adaptation du travail aux travailleurs ;
- collaborer à la diffusion, à la formation et à l'éducation dans le domaine de la santé et de l'hygiène au travail ;

Outre le rôle préventif des services médicaux mentionnés ci-dessus, ceux-ci doivent assurer une assistance curative aux travailleurs.

Des arrêtés, pris après avis du Conseil technique consultatif, déterminent les modalités d'application du présent article et classent les entreprises dans les catégories suivantes :

- a) entreprises devant s'assurer au minimum le service permanent d'un médecin titulaire du diplôme de docteur en médecine et d'un ou plusieurs infirmiers ;
- b) entreprises devant s'assurer au minimum le concours périodique d'un médecin titulaire du diplôme de docteur en médecine et les services réguliers d'un ou plusieurs infirmiers ;
- c) entreprises devant s'assurer au minimum le concours permanent d'un ou plusieurs infirmiers ;
- d) entreprises dispensées de rémunérer le concours permanent ou périodique d'un personnel spécialisé.

Toute entreprise groupant au moins trois cent travailleurs, même située dans un centre urbain, devra être classée dans la première catégorie.

Toute entreprise groupant au moins cent travailleurs devra s'assurer le concours permanent d'au moins un infirmier.

**Article 159.** - Ne comptent pour l'application des prescriptions de l'article précédent que les médecins ou infirmiers ayant fait l'objet d'une décision d'agrément de la part du Ministre chargé du travail.

Cette décision, prise après avis de l'Inspection du Travail et des lois sociales et des services de santé, peut être annulée dans les mêmes formes.

**Article 160 .-** Les entreprises groupant moins de trois cent travailleurs et se trouvant à proximité d'un centre médical ou d'un dispensaire officiel peuvent utiliser ces services pour les soins à donner aux travailleurs, suivant les modalités à fixer par arrêté conjoint du ministre chargé du travail, après avis du conseil technique consultatif.

Le service médical et l'organisation des dispensaires ou infirmiers communs à ce groupe d'entreprises peuvent être installés suivant les modalités à fixer par arrêté conjoint du ministre de la santé et du Ministre du Travail, après avis du comité technique consultatif.

**Article 161.-** Dans chaque exploitation dont l'effectif moyen dépasse cinquante personnes, une visite des travailleurs se déclarant malades est passée chaque matin après l'appel. Les femmes et les enfants des travailleurs de l'exploitation, s'ils le demandent peuvent se présenter à cette visite pour les soins et les traitements nécessaires.

Les résultats de cette visite sont consignés sur un registre spécial dont le modèle est fixé par arrêté conjoint du ministre de la santé et du ministre chargé du travail après avis du Comité technique consultatif.

**Article 162.-** En cas de maladie d'un travailleur, d'une femme ou d'un enfant logé avec lui aux frais de l'entreprise, l'employeur est tenu de leur fournir gratuitement les soins et les médicaments dans la limite des moyens définis au présent chapitre.

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

**Article 163.-** L'employeur doit faire évacuer sur la formation médicale la plus proche les blessés et les malades transportables, non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose.

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

**Article 164.** - Un arrêté conjoint du Ministre de la Santé et du Ministre chargé du Travail, pris après avis du comité technique consultatif, détermine les conditions dans lesquelles les employeurs sont obligatoirement tenus d'installer et d'approvisionner en médicament et accessoires :

- une infirmerie pour un effectif moyen supérieur à 100 travailleurs ;
- une salle de pansements pour un effectif de 20 à 100 travailleurs ;
- une boîte de secours pour un effectif de 5 à 19 travailleurs.

**TITRE VIII  
DES ORGANISMES ET MOYENS  
D'EXECUTION**

**CHAPITRE I :  
DES ORGANISMES ADMINISTRATIFS**

**Article 165.** - Les services du travail et des lois sociales comprennent :

- une administration centrale ;
- dans chacune des îles :
  - § une inspection du travail et des lois sociales,
  - § et éventuellement un ou plusieurs contrôleurs.

**Article 166.** - l'Administration Centrale est chargée de toutes les questions intéressant la condition et la protection des travailleurs, les rapports professionnels, l'emploi des travailleurs, les mouvements de main d'œuvre, le placement et la sécurité sociale.

Elle :

- veille à l'application des dispositions édictées en matière de travail et de protection des travailleurs ;
- coordonne et contrôle les services et organismes concourant à l'application de la législation sociale ;
- éclaire de ses conseils et de ses recommandations les employeurs et les travailleurs ;
- procède à toutes études et enquêtes ayant trait aux différents problèmes sociaux de sa compétence ;
- un décret portant organisation de cette administration centrale fixera les attributions de celle-ci.

**CHAPITRE II :  
DE L'INSPECTION DU TRAVAIL**

**Article 167.** - l'Inspection du Travail et des lois sociales est dans chacune des îles de l'archipel chargée :

- 1) d'assurer l'application des dispositions d'ordre législatif et réglementaire et des conventions collectives relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leurs professions notamment les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien être, à l'emploi des enfants et des adolescents et à d'autres matières connexes ;
- 2) de fournir des informations, des recommandations et des conseils aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens d'observer les dispositions légale ;
- 3) de porter à l'attention de l'administration centrale les déficiences et les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales en vigueur.

L'inspecteur du travail ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.

**Article 168.**- les modalités d'organisations et de fonctionnement de l'inspection du travail et des lois sociales seront fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail.

**Article 169.**- le personnel de l'Inspection du travail et des lois sociales est composé d'agents publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et leur rendent indépendants de toute influence extérieure indue.

Les statuts des inspecteurs du travail et des contrôleurs du Travail sont fixés par arrêté conjoint des Ministres du Travail et des Finances.

**Article 170.**- Les établissements et lieux qui emploient des travailleurs jouissant de la protection des dispositions de la présente loi doivent être inspectés aussi souvent qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales en question.

A cet effet, les inspecteurs du travail et des lois sociales ont l'initiative de leurs tournées et de leurs enquêtes. Ils disposent en permanence des moyens en personnel et matériel qui sont nécessaires au fonctionnement de leurs services.

**Article 171.**- les inspecteurs du travail et des lois sociales et les contrôleurs du travail prêtent serment de bien et fidèlement remplir leur charge et de ne pas révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Ce serment est prêté devant le tribunal de première instance.

Toute violation de ce serment est punie conformément au code pénal.

**Article 172.**- les inspecteurs et les contrôleurs du travail et des lois sociales ne pourront avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle.

Ils doivent tenir pour confidentielle toute plainte leur signalant un défaut d'installation ou infraction aux dispositions légales et réglementaires et s'en tenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte.

**Article 173.**- Les inspecteurs du travail et des lois sociales peuvent provoquer des mesures destinées à éliminer les défauts constatés dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs.

Afin d'être à même de provoquer ces mesures, les inspecteurs du travail et des lois sociales ont le droit, sous réserve de tout recours devant le Ministre chargé du Travail d'ordonner ou de faire ordonner :

- a) que soient apportées aux installations, dans un délai raisonnable, les modifications qui sont nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales concernant la santé et la sécurité des travailleurs ;
- b) que des mesures immédiatement exécutoires soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs ;
- c) en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs, les inspecteurs du travail et des lois sociales peuvent ordonner toutes les mesures utiles propres à faire cesser ce risque, telles que la mise hors service après avis d'un expert, l'immobilisation des matériels, machines, dispositifs ou la fermeture temporaire de l'atelier ou chantier.

L'employeur dispose d'un délai de quarante-huit heures, à compter de la réception de la notification de l'inspecteur du travail sur les mesures qu'il convient de prendre, pour saisir le Ministre chargé du Travail qui doit trancher dans un délai raisonnable après avis du directeur du travail.

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également lorsque la menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs résulte des méthodes de travail.

**Article 174.**- les inspecteurs du travail et des lois sociales peuvent constater, par procès-verbal faisant foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail. Ils sont habilités à saisir directement les autorités judiciaires compétentes.

Tout procès-verbal devra être notifié par la remise d'une copie à la partie intéressée ou à son représentant, et ce, à peine de nullité des poursuites à intervenir.

Un exemplaire du procès-verbal est déposé au parquet, un second à la direction du travail, un troisième classé aux archives de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Le procureur de la République doit informer l'inspecteur du travail de la suite donnée aux procès-verbaux dans un délai ne dépassant pas un mois.

**Article 175.**- les contrôleurs du travail assistent les inspecteurs du travail et des lois sociales dans le fonctionnement des services. Ils sont habilités à constater les infractions par des rapports écrits au vu desquels l'inspecteur du travail et des lois sociales pourra décider de dresser procès-verbal dans les formes prévues à l'article précédent.

**Article 176.**- les inspecteurs du travail et des lois sociales peuvent à titre exceptionnel, déléguer leurs pouvoirs aux contrôleurs pour une mission déterminée.

En cas d'absence ou d'empêchement, l'inspecteur du travail et des lois sociales est suppléé par le contrôleur du travail.

**Article 177.**- des médecins inspecteurs du travail pourront être placés auprès des inspections du travail et des lois sociales.

Leurs attributions seront déterminées par arrêté.

**Article 178.**- les inspecteurs du travail et des lois sociales, munis des pièces justificatives de leurs fonctions, ont le pouvoir de :

- a) pénétrer librement et sans avertissement préalable, à toute heure du jour ou de la nuit dans les établissements assujettis au contrôle de l'inspection où ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que sont occupées des personnes jouissant de la protection légale, et de les inspecter. Ils devront prévenir, au début de leur inspection, le chef d'entreprise ou le chef d'établissement ou son suppléant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter atteinte à l'efficacité du contrôle ; celui-ci pourra les accompagner au cours de leur visite.
- b) Requérir, si besoin est, les avis et les consultations des médecins et techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène et de sécurité. Les médecins et techniciens sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que les inspecteurs du travail et des lois sociales ;
- c) Se faire accompagner dans leurs visites, d'interprètes et des délégués du personnel de l'entreprise visitée ainsi que des médecins et techniciens visés au paragraphe ci-dessus ;

- d) Procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions applicables sont effectivement observées et notamment ;
- 1) interroger, avec ou sans témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, demander des renseignements à toute autre personne dont le témoignage peut sembler nécessaire ;
  - 2) requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par la présente loi et par les textes pris pour son application ;
  - 3) prélever et emporter aux fins d'analyse, en présence du chef d'entreprise ou du chef d'établissement ou de son suppléant et contre reçu des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées. Les frais résultant de ces réquisitions, expertises seront supportés par le Chef d'entreprise.
  - 4) Exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales.

**Article 179.**- dans les mines, minières et carrières, ainsi que dans les établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, les fonctionnaires chargés de ce contrôle veillent à ce que les installations relevant de leur contrôle technique soient aménagées en vue de se garantir la sécurité des travailleurs. Ils assurent l'application des règlements spéciaux qui peuvent être pris dans ce domaine et disposent à cet effet et dans cette limite des pouvoirs des inspecteurs du travail et des lois sociales. Ils portent à la connaissance de l'inspecteur du travail les mesures qu'ils ont prescrites et, le cas échéant, les mises en demeure qu'ils ont signifiées.

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

**Article 180.**- Les Inspecteurs du Travail et des lois sociales et les contrôleurs du travail seront porteurs d'une carte professionnelle établissant leur identité et justifiant leurs fonctions.

Un arrêté fixera les modalités d'application du présent article.

**Article 181.**- Les autorités civiles et militaires doivent prêter aide et assistance aux inspecteurs du travail et des lois sociales et aux contrôleurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions en cas de besoin et à la demande de ces derniers.

**Article 182.**- Dans les établissements militaires employant de la main-d'œuvre civile, les attributions des inspecteurs du travail et des lois sociales en matière de contrôle de la réglementation du travail et de protection des travailleurs, seront confiées à des fonctionnaires ou officiers spécialement désignés à cet effet qui doivent informer de leur action l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Cette désignation est faite sur proposition de l'autorité militaire compétente par arrêté du ministre de la défense après avis du ministre du travail.

**Article 183.**- Les inspecteurs du travail et des lois sociales sont tenus de soumettre à l'administration centrale du travail des rapports périodiques d'un caractère général sur les résultats de leurs activités.

Ces rapports seront établis selon la manière prescrite par l'administration centrale du travail et traiteront des sujets indiqués de temps à autre par l'administration centrale du travail ; ils seront soumis au moins aussi fréquemment que l'administration centrale du travail le prescrira et, dans tous les cas au moins une fois par année.

**Article 184.**- L'administration centrale du travail publiera un rapport annuel de caractère général sur les travaux des services d'inspection placés sous son autorité.

Ces rapports seront publiés dans un délai raisonnable ne dépassant pas en aucun cas douze mois, à partir de la fin de l'année à laquelle ils se rapportent.

Le rapport annuel doit contenir des statistiques sur les établissements assujettis, sur les visites d'inspection, les accidents du travail et maladies professionnelles, les infractions commises et sanctions imposées, le personnel, les lois et règlements relevant de la compétence de l'inspection du travail

**Article 185.**- Les inspecteurs du travail et des lois sociales en service dans les inspections du travail bénéficient des prestations gratuites suivantes : logement, ameublement, voiture de tournée ainsi que d'une indemnité de frais de services dont le montant sera fixé par décret.

**Article 186.**- Les inspecteurs du travail et des lois sociales sont nommés par arrêté.

**Article 187.**- Les inspecteurs du travail et des lois sociales sont appelés, tous les trois ans à effectuer un stage de recyclage.

### **CHAPITRE III : DU CONSEIL CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

**Article 188.**- Un Conseil Consultatif du travail et de l'emploi est institué auprès du Ministre chargé du travail.

Il a pour mission, outre les cas pour lesquels son avis est obligatoirement requis en vertu du présent code :

- a) D'étudier les problèmes concernant le travail, l'emploi des travailleurs, l'orientation et la formation professionnelle, le placement, le mouvement de main d'œuvre, les migrations, l'amélioration de la condition matérielle et morale des travailleurs, la sécurité sociale, la santé et la sécurité des travailleurs ;
- b) D'émettre des avis et de formuler des propositions et résolutions sur la réglementation à intervenir en ces matières ;
- c) Le Conseil consultatif du travail et de l'emploi peut en outre être consulté sur toutes les questions relatives au travail, à la main d'œuvre, à la santé et à la sécurité sociale afin de permettre l'examen en commun par les organisations d'employeurs et des travailleurs des problèmes d'intérêt mutuel et de promouvoir le dialogue social.

Il peut à la demande du Ministre chargé du travail :

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

Il est chargé d'étudier en liaison avec les services compétents, les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum : étude du minimum vital, étude des conditions économiques générales.

Les administrations compétentes sont tenues de fournir à la demande de son président ou de son représentant, tous documents ou informations utiles à l'accomplissement de sa mission.

**Article 189.**- Le Conseil consultatif du travail et de l'emploi est présidé par le Ministre chargé du travail ou son représentant, il comprend : des représentants titulaires des travailleurs et des représentants titulaires des employeurs et des suppléants en nombre égal à celui des représentants titulaires.

Ces représentants pris dans chaque île, sont nommés par arrêté du Ministre chargé du Travail sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives ou, à défaut, sur proposition du Gouverneur de l'île après avis de l'Inspecteur du Travail et des lois sociales.

Le Conseil consultatif du travail et de l'emploi comprend également des représentants de l'Assemblée nationale.

Les membres suppléants remplaceront les membres titulaires en cas d'empêchement.

En fonction de l'ordre du jour, le conseil peut, entant que besoin, entendre un représentant de chaque département Ministériel intéressé ainsi que tout expert.

Le secrétariat chargé du Conseil consultatif du travail et de l'emploi est assuré par un fonctionnaire de l'administration centrale du travail. Les fonctions des membres du Conseil consultatif du travail et de l'emploi sont gratuites. Toutefois, une indemnité de participation dont le montant sera fixé par arrêté conjoint du Ministre des finances et du Ministre du travail sera allouée à ces membres pour chaque vacation. Cette indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 12.500F sera également allouée aux experts et techniciens prévus à l'alinéa précédent.

Un décret déterminera les modalités d'organisation et de fonctionnement du Conseil Consultatif du Travail et de l'Emploi

#### **CHAPITRE IV : DES DELEGUES DU PERSONNEL**

**Article 190.**- Dans toutes les entreprises, quelque soit leur forme et leur objet, où sont occupés plus de dix (10) travailleurs, le personnel élit obligatoirement des délégués. L'organisation des élections est de la responsabilité de l'employeur qui est tenu de dresser procès-verbal à cet effet.

**Article 200.**- Les délégués du personnel sont élus pour un mandat de deux ans renouvelable. Un arrêté du Ministre chargé du travail pris après avis du Conseil consultatif du travail et de l'emploi fixe :

- Le nombre des délégués et leur répartition sur le plan professionnel ;
- Les modalités de l'élection ;
- Les conditions exigées pour être électeur ou éligible ;
- La durée considérée et rémunérée comme temps de travail dont disposent les délégués pour l'accomplissement de leurs fonctions ;
- Les moyens mis à la disposition des délégués ;
- Les conditions dans lesquelles ils seront reçus par l'employeur ou son représentant ;
- Les conditions de révocation du délégué par le collège de travailleurs qui l'a élu.

**Article 201.**- Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal du travail qui statue d'urgence et en dernier ressort.

La décision du tribunal de première instance peut être déférée devant la Cour d'appel par déclaration faite au greffe du tribunal dans un délai de huit jours du prononcé du jugement.

**Article 202.**- Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions, qui le remplace en cas d'absence motivée, de décès, démission, révocation, résiliation de contrat de travail, perte des conditions d'éligibilité.

**Article 203.**- Tout licenciement d'un délégué du personnel ou d'un suppléant envisagé par l'employeur ou son représentant devra être soumis à la décision du tribunal du travail.

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

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et les effets sont supprimés de plein droit.

Le tribunal doit rendre sa décision dans un délai d'un mois suivant la date du dépôt de la demande d'autorisation de licenciement. Passé ce délai, la mise à pied conservatoire revêt un caractère de licenciement et l'employeur en prend acte.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant une durée de six mois à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de délégués du personnel dès la publication des candidatures et pendant une durée de trois mois.

**Article 204.**- Les délégués du personnel ont pour mission :

- De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, les classifications professionnelles et les salaires ;
- De saisir l'inspection du travail de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;
- De veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et à la prévoyance sociale, et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;

- De communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise ;
- De concourir à la gestion des services sociaux de l'entreprise.

**Article 205.**- Nonobstant les dispositions ci-dessus, les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations ou suggestions à l'employeur.

#### **CHAPITRE IV : DES MOYENS DE CONTROLE**

**Article 206.**- Toute personne qui se propose d'ouvrir une entreprise de quelque nature que ce soit doit au préalable en faire la déclaration à l'inspection du travail et des lois sociales.

Ces dispositions s'appliquent également en cas de changement, de transfère ou de fermeture de l'entreprise

Des arrêtés du Ministre du Travail pris après avis du Conseil consultatif du travail et de l'emploi :

- 1) Déterminent les modalités de cette déclaration ;
- 2) Fixent le délai dans lequel les entreprises existantes devront effectuer cette déclaration ;
- 3) Prescrivent, s'il y a lieu, la production de renseignements périodiques sur la situation de la main d'œuvre.

**Article 207.**- L'employeur doit tenir constamment à jour, au lieu d'exploitation, un registre réservé au visa, mise en demeure et observations à apposer par l'inspecteur du travail et des lois sociales ou par son délégué à l'occasion des visites d'inspection.

Ce registre comprend trois parties :

La première comprend les renseignements concernant les personnes et le contrat de tous les travailleurs occupés dans l'entreprise ; la deuxième toutes les indications concernant le travail effectué, le salaire, le congé, les primes ; la troisième partie est réservée aux visas, mises en demeure et observations apposées par l'inspecteur du travail et des lois sociales ou son délégué.

Le registre de l'employeur doit être tenu sans déplacement à la disposition de l'inspection du travail et des lois sociales et conservé pendant les cinq ans suivant la dernière mention qui y a été apportée.

Un arrêté du Ministre du travail pris après avis du Conseil consultatif du travail et de l'emploi précisera les conditions dans lesquelles certaines entreprises ou catégories d'entreprises pourront être dispensées de la tenue du registre d'employeur en raison de leur situation, de leur faible importance ou de la nature de leur activité.

Tout employeur occupant habituellement plus de quinze travailleurs doit produire annuellement et soumettre ou délégué du personnel un bilan social récapitulant les principales données chiffrées de la situation de l'établissement dans le domaine social.

## **CHAPITRE V : DU PLACEMENT**

**Article 208.**- Il est institué au niveau de chaque île, un service de main d'œuvre dépendant de l'administration centrale de l'emploi.

Les attributions de ce service comprennent notamment :

- la réception et la centralisation des demandes et offres d'emploi ;
- l'orientation et le placement de la main d'œuvre ;
- l'analyse des données sur la main d'œuvre.

Les compétences du service de la main d'œuvre peuvent être dévolues en partie ou en totalité par arrêté du Ministre chargé du travail à l'inspection du travail et des lois sociales.

**Article 209.**- Il est institué un dossier du travailleur, conservé par le service de la main d'œuvre du lieu d'emploi.

Tout travailleur embauché fait l'objet, dans les quarante huit heures, d'une déclaration établie par l'employeur et adressée par ce dernier au service de la main-d'œuvre.

Cette déclaration mentionne le nom et l'adresse de l'employeur, la nature de l'entreprise, tous les renseignements utiles sur l'état civil et l'identité du travailleur, sa profession, les emplois qu'il a précédemment occupés ainsi que ses qualifications actuelles et antérieures, éventuellement le lieu de sa résidence habituelle et la date d'entrée aux Comores, la date de l'embauche et le nom du précédent employeur dans la mesure où ces renseignements seront portés à sa connaissance.

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

Il est remis par le service de la main d'œuvre une carte de travail à tout travailleur.

Cette carte établie d'après les indications portées au dossier, devra mentionner l'état civil et la profession exercée par le travailleur.

**Article 210.**- Un arrêté du Ministre du travail pris après avis du Conseil consultatif du travail et de l'emploi, fixera les modalités d'application du présent chapitre.

**Article 211.**- Les opérations du service de la main d'œuvre sont gratuites.

## **TITRE IX DES DIFFERENDS DU TRAVAIL**

### **CHAPITRE I : DU DIFFEREND INDIVIDUEL**

**Article 212.**- Il est institué une chambre sociale dite "Tribunal du Travail" fonctionnant au siège de chaque tribunal de première instance.

Les tribunaux du travail connaissent des différends individuels nés à l'occasion du contrat de travail entre les travailleurs et leurs employeurs et des différends nés entre travailleurs à l'occasion du travail.

Ils connaissent aussi de tous différends individuels relatifs aux lois, aux textes réglementaires, aux conventions collectives, et des litiges relatifs à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, aux prestations familiales et aux pensions de retraite versées aux travailleurs.

La compétence des tribunaux du travail s'étend aussi aux actions récursoires des entrepreneurs contre le tâcheron.

**Article 213.**- Le tribunal compétent est celui du lieu de travail.

Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail, le travailleur dont la résidence habituelle est située aux Comores, en un lieu autre que le lieu de travail, aura le choix entre le tribunal de sa résidence et celui de son lieu de travail.

**Article 214.**- Le tribunal du travail est composé :

- 1) D'un magistrat du tribunal de première instance, Président ;
- 2) D'un assesseur employeur et d'un assesseur travailleur pris parmi ceux nommés en conformité à l'article 215.

Le Président appelle pour chaque affaire les assesseurs employeur et travailleur appartenant à la branche d'activité intéressée.

Les assesseurs titulaires sont remplacés, en cas d'empêchement, par les assesseurs suppléants dont le nombre est égal au triple de celui des titulaires.  
Un greffier assiste le tribunal.

**Article 215.**- Les assesseurs et leurs suppléants sont nommés par arrêté conjoint du Ministre chargé du travail et du Ministre de la justice. Ils sont choisis sur des listes présentées par les organisations des travailleurs et d'employeurs les plus représentatives au niveau national.  
Le mandat des assesseurs titulaires ou suppléants est d'une année renouvelable.

**Article 216.**- Les assesseurs et leurs suppléants doivent jouir de leurs droits civils et n'avoir subi aucune des condamnations qui, aux termes des lois électorales en vigueur, entraînent la radiation des listes électorales.  
Sont déchus de leur mandat, les assesseurs qui ne remplissent plus les conditions énumérées ci-dessus.

**Article 217.**- Les assesseurs et leurs suppléants prêtent, devant le tribunal de première instance du ressort, le serment suivant :

***« Je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations ».***

**Article 218.**- Une indemnité forfaitaire dont le montant sera fixé par arrêté conjoint des Ministres des finances et de la justice sera allouée aux assesseurs pour chaque vacation.

**Article 219.**- Tout travailleur ou tout employeur devra demander à l'inspecteur du travail et des lois sociales, à son délégué ou à son suppléant légal de régler le différend à l'amiable.

En cas d'échec de ce règlement amiable, l'inspecteur du travail délivre un certificat de non conciliation. L'action est introduite par déclaration orale ou écrite faite au greffe du Tribunal du travail. En cas de déclaration orale, le greffier rédige un procès-verbal des dires du demandeur et signe avec ce dernier. Inscription en est faite sur un registre tenu spécialement à cet effet ; un récépissé de cette inscription est délivré à la partie ayant introduit l'action.

**Article 220.**- Dans les cinq jours à dater de la réception de la demande, dimanche et jours fériés non compris, le président convoque les parties pour tenter de les concilier dans un délai raisonnable.

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

La convocation est faite à personne ou à domicile. Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec avis de réception.

**Article 221.**- Les parties sont tenues de se rendre au jour et à l'heure fixée devant le tribunal du travail. Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un avocat, soit encore par un représentant des organisations syndicales auxquelles elles sont affiliées ; les employeurs peuvent, en outre, être représentés par un directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement.

Sauf en ce qui concerne les avocats, le mandataire des parties doit être constitué par écrit.

Le tribunal peut dans tous les cas ordonner la comparution personnelle des parties.

**Article 222.**- Si, au jour fixé par la convention, le demandeur ne comparaît pas et ne demande pas le renvoi, la cause est rayée du rôle ; elle ne peut être reprise qu'une seule fois et selon les formes imparties pour la demande primitive à peine de déchéance.

Si le défendeur ne comparaît pas ou s'il n'a pas présenté ses moyens sous forme de mémoire ou s'il ne s'est pas fait représenter, défaut est donné contre lui et le tribunal statue sur le mérite de la demande.

Si le défendeur, après avoir comparu ne comparaît plus par la suite, la décision rendue à son encontre est contradictoire.

**Article 223.**- L'audience est publique sauf au stade de la conciliation.

Le Président dirige les débats, interroge et confronte les parties, fait comparaître les témoins cités à la diligence des parties ou par lui-même. Il procède à l'audition de toute autre personne dont il juge la déposition utile au règlement du différend, il peut procéder ou faire procéder à tout constat ou expertise.

La police de la salle d'audience et des débats appartient au Président.

**Article 224.**- Le mineur doit être assisté d'un parent ou tuteur. Il peut cependant être autorisé par le Président à se concilier, ou se défendre devant le tribunal.

**Article 225.**- Les assesseurs du tribunal du travail peuvent être récusés :

- 1) Quand ils ont un intérêt personnel à la contestation ;
- 2) Quand ils sont parents ou alliés de l'une des parties jusqu'au sixième degré ;
- 3) Si dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu procès pénal ou civil entre eux et l'une des parties ou son conjoint ou allié en ligne directe ;

- 4) S'ils ont donné un avis écrit sur la contestation ;
- 5) S'ils sont employeurs ou travailleurs de l'une des parties en cause.

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

**Article 226.**- Lorsque les parties comparaissent, il est procédé à une tentative de conciliation par le tribunal du travail en chambre du Conseil.

En cas d'accord, un procès-verbal est rédigé séance tenante, signé par les parties et le tribunal et enregistré sur le répertoire tenu à cet effet.

Une expédition du procès-verbal de conciliation signé par le greffier vaut titre exécutoire.

**Article 227.**- En cas de conciliation partielle, un procès-verbal de conciliation, rédigé comme il est dit à l'article 226, vaut titre exécutoire pour les parties sur lesquelles un accord est intervenu et procès-verbal de non-conciliation pour le surplus de la demande.

**Article 228.**- En cas de non-conciliation ou pour la partie contestée de la demande, le tribunal du travail doit retenir l'affaire et la faire enrôler pour une audience qui doit avoir lieu dans un délai n'excédant pas trois semaines.

**Article 229.**- Les débats clos, le tribunal délibère immédiatement en secret. Sauf mis en délibéré, le jugement est aussitôt rendu en audience publique.

Toutefois, le tribunal peut toujours, par jugement avant dire droit, prescrire toute enquête, descente sur les lieux et toutes mesures d'information utiles.

**Article 230.**- La minute du jugement est enregistrée par le Greffier sur le registre des délibérations. Elle est signée par le Président et le Greffier.

**Article 231.**- Le jugement peut ordonner l'exécution immédiate, nonobstant opposition ou appel et par provision avec dispense de caution jusqu'à une somme de 150.000 francs et, au-delà, à charge de fournir caution.

Expédition du jugement, signée par le greffier, doit être remise aux parties sur leur demande, mention de cette délivrance, de sa date et de son heure est faite par le greffier en marge du jugement.

**Article 232.**- Les jugements par défaut sont signifiés par le greffier qui rédige un procès-verbal signé par lui et la personne qui a reçu l'acte. Une expédition du jugement est remise à ladite personne.

L'opposition doit être faite dans le délai de quinze jours à compter de la date de la signification si le défaillant habite dans l'île où siège le tribunal ; d'un mois s'il habite dans une autre île et de trois mois s'il habite à l'étranger.

L'opposition est faite au greffe du tribunal du travail par déclaration ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

**Article 233.**- Les jugements du Tribunal du travail qui doivent être motivés sont rendus en premier et dernier ressort, sauf du chef de la compétence, lorsque le chiffre de la demande n'excède pas 150. 000 francs. Au-dessus de 60.000 francs, les jugements sont susceptibles d'appel devant la Cour d'appel.

**Article 234.**- Le Tribunal du travail connaît de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, rentrent dans sa compétence. Lorsque chacune des demandes principales, reconventionnelles ou en compensation sera dans la limite de sa compétence en dernier ressort, il se prononcera sans qu'il y ait lieu à appel.

Si une seule de ces demandes excède la limite de la compétence en dernier ressort, le tribunal statue sur le tout à charge d'appel.

**Article 235.**- Dans les quinze jours du prononcé du jugement, appel peut être interjeté par déclaration au greffe du tribunal ou par lettre recommandée.

La déclaration d'appel, le dossier du tribunal, une expédition du jugement, les lettres, mémoires et documents déposés par les parties sont transmis par le greffier à la Cour d'appel dans le délai de huit jours.

L'appel est jugé sur pièces. Toutefois, les parties peuvent demander à être entendues ; en ce cas, la représentation des parties obéit aux règles fixées par l'article 221.

**Article 236.**- Les jugements rendus en dernier ressort sont susceptibles de recours en cassation.

**Article 237.**- La procédure devant les juridictions statuant en matière sociale est gratuite.

En outre, pour l'exécution des jugements ou arrêts rendus à leur profit, les travailleurs bénéficient de plein droit de l'assistance judiciaire.

A cet effet, le président de la juridiction désignera l'huissier qui prêtera son Ministère.

**Article 238.**- Des arrêtés détermineront les registres à tenir dans les tribunaux du travail.

## **CHAPITRE II : DU DIFFEREND COLLECTIF**

**Article 239.**- Tout différend collectif doit être immédiatement notifié par les parties à l'Inspection du Travail et des lois sociales du ressort.

L'inspecteur du travail et des lois sociales convoque les parties et procède sans délai à la tentative de conciliation.

Lorsqu'une des parties ne comparaît pas, le conciliateur la convoque de nouveau dans un délai qui ne peut excéder deux jours, sans préjudice de sa condamnation à une amende prononcée par la juridiction compétente sur procès-verbal dressé par l'inspecteur du travail et des lois sociales.

A l'issue de la tentative de conciliation, l'inspecteur du travail et des lois sociales dresse un procès-verbal constatant soit l'accord total ou partiel, soit le désaccord des parties, lesquelles en reçoivent ampliation.

Les accords produisent effet, sauf stipulation contraire, à dater du jour de la notification du conflit à l'autorité compétente.

Les accords de conciliation sont exécutoires dans les conditions prévues aux articles 226 et 227.

**Article 240.**- En cas d'échec de la conciliation, le différend est soumis obligatoirement par l'inspecteur du travail et des lois sociales :

- soit à la procédure contractuelle d'arbitrage, s'il en existe une en application d'une convention collective liant les parties ;
- soit à la procédure d'arbitrage désignée ci-dessous.

**Article 241.**- Lorsqu'aucune procédure contractuelle n'a été prévue par convention collective, l'arbitrage des différends collectifs non réglés par la conciliation est assuré par un Conseil d'arbitrage institué dans chacune des îles de l'Archipel et comprenant :

**Un Président :**

- Le Président du tribunal du travail ;

**Des membres :**

- Deux assesseurs employeurs et deux assesseurs travailleurs du Tribunal du travail du ressort désignés par décision du Ministre chargé du travail.

**Article 242.**- Le Conseil d'arbitrage ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par le procès-verbal de non-conciliation ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont la conséquence directe du différend en cours.

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

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

Il a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation des travailleurs intéressés par le conflit. Il peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et syndicats et requérir des parties la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utiles pour l'accomplissement de sa mission. Il peut recourir aux offices d'experts-comptables agréés et, généralement, de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

Le Conseil d'arbitrage juge sur pièces, mais il peut entendre les parties, si elles le requièrent.

**Article 243.**- La sentence arbitrale est notifiée immédiatement aux parties par le Président du Conseil d'arbitrage.

A l'expiration d'un délai de dix jours à compter de la notification et si aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire dans les conditions fixées à l'article 244 ci-dessous.

L'opposition est formée, à peine de nullité, par lettre recommandée avec avis de réception adressée au président du Conseil d'arbitrage.

**Article 244.**- L'exécution de la sentence arbitrale non frappée d'opposition est obligatoire.

Elle produit effet, sauf stipulation contraire, à dater du jour de la notification du conflit à l'inspecteur du travail et des lois sociales.

La minute de la sentence arbitrale est déposée au greffe du tribunal du travail du lieu de l'arbitrage.

**Article 245.**- Les syndicats professionnels peuvent exercer toutes les actions qui naissent d'un accord de conciliation ou d'une sentence arbitrale non frappée d'opposition.

**Article 246.**- Les sentences arbitrales qui ont acquis force exécutoire peuvent, dans les dix jours qui suivent, faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

Ce recours est introduit devant la juridiction compétente et jugé dans les délais, formes et conditions prévus en la matière. Les procédures de conciliation et d'arbitrage sont gratuites.

**Article 247.**- Dans la défense de leurs intérêts professionnels, le droit de grève est reconnu aux travailleurs.

Toutefois, les travailleurs ne peuvent cesser collectivement le travail qu'après expiration d'un délai de huit jours suivant la notification à l'employeur ou aux employeurs d'un préavis écrit énonçant les motifs et la durée de la grève envisagée. La notification du préavis doit être faite par les travailleurs intéressés ou par la ou les organisations syndicales de ces travailleurs, s'il en existe.

Le défaut de préavis ou le non respect du délai de préavis de huit jours pourra faire l'objet d'une mise à pied d'une durée maximale de quinze jours.

**Article 248.**- La grève est une cessation concertée de travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles déjà déterminées auxquelles l'employeur refuse de donner satisfaction.

Est illicite tout arrêt de travail qui ne correspond pas à aucune revendication professionnelle.

Le droit de grève n'autorise pas les travailleurs à exécuter leur travail dans des conditions autres que celles prévues à leur contrat ou celles pratiquées dans la profession, et n'emporte pas celui de disposer arbitrairement des locaux de l'entreprise.

**Article 249.**- L'autorité administrative compétente peut, à tout moment, procéder à la réquisition de ceux des travailleurs des entreprises privées et des services et établissements publics qui occupent des emplois indispensables à la sécurité des personnes et des biens, au maintien de l'ordre public, à la continuité du service public, ou la satisfaction des besoins essentiels de la communauté.

**Article 250.**- Le processus de résolution d'un différend collectif, incluant la procédure de conciliation prévue à l'article 240 et le processus d'arbitrage prévu aux articles 240 à 246 ne doit pas excéder un délai raisonnable de 30 jours.

**TITRE X**  
**PENALITES**

**Article 251.**- Dans le présent titre, les sommes indiquées s'entendent en monnaie ayant cours légal.

**Article 252.**- Sera puni d'une amende civile de 10.000 FC, tout assesseur du tribunal du travail qui ne se sera pas rendu sans motif légitime à son poste sur la convocation qui lui aura été notifiée.

En cas de récidive, l'amende civile sera de 15 000 F et le tribunal pourra, en outre, le déclarer incapable d'exercer à l'avenir les fonctions d'assesseur du tribunal du travail.

Le jugement sera imprimé et affiché à ses frais.

Les amendes seront prononcées par le tribunal du travail.

**Article 253.**- Seront punis d'une amende de 25 000 FC à 50 000 FC et, en cas de récidive d'une amende de 50 000FC à 75 000.

Les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 35, 72, 76, 78, 109, et 209.

**Article 254.**- Seront punis d'une amende de 25 000 F à 50 000 F et, en cas de récidive, d'une amende de 50 000 F à 60 000 F :

- a) Les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article 130, alinéa 2 ;
- b) Les auteurs d'infractions aux dispositions des arrêtés prévus par l'article 38.

**Article 255.**- Seront punis d'une amende de 30 000 FC à 60 000 FC et, en cas de récidive, d'une amende de 60 000 FC à 150 000 FC :

- a) Les auteurs d'infractions aux dispositions des arrêtés prévus par les articles 39, 129 alinéa 2, 158, 206 alinéa 2 et 207.
- b) Les personnes qui auront omis de faire la déclaration prévue à l'article 157.

Dans le cas d'infractions aux dispositions des arrêtés prévus par l'article 158, la récidive pourra, en outre, être punie d'un emprisonnement de six jours à deux mois.

S'il y a double récidive, l'emprisonnement sera obligatoirement prononcé.

**Article 256.**- Les infractions aux dispositions des articles 21 et 28 seront poursuivies contre les directeurs ou administrateurs des syndicats et punies d'une amende de 35 000 FC à 70 000 FC.

En cas de fausse déclaration relative aux statuts et aux noms et qualités des administrateurs ou directeurs, l'amende pourra être portée à 125 000 FC.

La contre façon, l'imitation, l'usage frauduleux des marques syndicales ou labels seront punis d'une amende de 50 000 à 180 000 F et en cas de récidive d'un emprisonnement de un mois.

**Article 257.**- Seront punis d'une amende de 30 000 FC à 50 000 FC et, en cas de récidive, d'une amende de 75 000FC à 150 000 FC et d'un emprisonnement de cinq jours à un mois ou de l'une de ces deux peines seulement :

- a) Les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 39, 129 alinéa 1, 137 alinéas 3 et 4, 147 et 156.
- b) Les auteurs d'infractions aux arrêtés prévus aux articles 32 alinéa 2, 153,200, 209.

Dans le cas d'infraction à l'article 39, s'il y a double récidive, l'emprisonnement sera obligatoirement prononcé.

Dans le cas d'infraction à l'article 129 les pénalités ne seront pas encourues si l'infraction a été l'effet d'une erreur portant sur l'âge des enfants commise lors de l'établissement de la carte du travail.

**Article 258.**- Seront punis d'une amende de 50 000fc à 150 000 FC et en cas de récidive d'une amende de 75 000fc à 250 000 FC et d'un emprisonnement de cinq jours à un mois ou de l'une de ces deux peines seulement :

- a) Les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 118, 121, et 125 ;
- b) Les auteurs d'infractions aux dispositions des décrets et arrêtés prévus par les articles 97, 106 et 119 alinéa 4 ;
- c) Toute personne qui aura employé un travailleur de nationalité étrangère démunie de carte de travailleur ou muni d'une carte établie pour une profession autre que celle de l'emploi réellement tenu ;
- d) Tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé, qui aura sciemment engagé ou tenté d'engager ou conserver à son service un travailleur encore lié à un autre employeur par un contrat de travail, un apprenti encore lié par un contrat d'apprentissage ou un stagiaire en cours de formation dans un centre de formation professionnelle.

**Article 259.**- Sera puni d'une amende de 100 000fc à 200 000fc et d'un emprisonnement de quinze jours à six mois ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte soit à la libre désignation des délégués du personnel, soit à l'exercice régulier de leur fonction.

En cas de récidive, l'emprisonnement sera toujours prononcé. Ces infractions pourront être constatées soit par l'inspecteur du travail et des lois sociales soit par les officiers de la Police judiciaire sur dénonciation de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

**Article 260.**- Seront punis d'une amende de 250.000fc à 750.000fc et un emprisonnement de trois mois à trois ans ou de l'une de ces deux peines seulement :

- a) Les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 2, 11, 70, 71, 109 et 118
- b) Les personnes qui auront fait sciemment une fausse déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- c) Toute personne qui, par violence, menaces, tromperie, dol ou promesse, aura contraint ou tenté de contraindre un travailleur à être embaucher contre son gré, ou qui, par les mêmes moyens aura tenté de l'embaucher ou l'aura empêché de se faire embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat;
- d) Toute personne qui sciemment, en faisant usage d'un contrat fictif ou d'une carte de travailleur contenant des indications inexactes, se sera fait embaucher ou se sera substitué à un autre travailleur ;
- e) Tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé qui aura porté sciemment sur la carte du travailleur, ou tout autre document, des attestations mensongères relatives à la durée et aux conditions du travail accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui aura sciemment fait usage de ces attestations ;
- f) Toute personne qui aura exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature.

**Article 261.**- Seront punis d'une amende de 50 000fc à 75 000 FC et, en cas de récidive, d'une amende de 70.000fc à 125.000fc les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article 211.

**Article 262.**- Sera puni d'une amende de 150 000 à 300 000 F et d'un emprisonnement de quinze jours à trois mois, ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui s'est opposée ou a tenté de s'opposer à l'exécution des obligations

ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux inspecteurs et aux contrôleurs du travail et aux médecins inspecteurs du travail.

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

**Article 263.**- Tout employeur qui aura retenu ou utilisé dans son intérêt personnel ou pour les besoins de son entreprise les sommes ou titres remis en cautionnement sera puni des peines prévues par les dispositions du code pénal relatives à l'abus de confiance.

**Article 264.**- Les dispositions légales sur le sursis sont applicables à toutes les infractions prévues et réprimées au présent titre.

Lorsqu'une amende est prononcée en vertu du présent titre, elle est encourue autant de fois qu'il y a eu infraction, sans que, cependant, le montant total des amendes infligées puisse excéder cinquante fois les taux minima prévus ci-dessus.

Cette règle s'applique notamment au cas où plusieurs travailleurs auraient été employés dans des conditions contraires à la présente loi.

Pour l'application des articles 253, 255, 257, 258 et 259, il y a récidive lorsque, dans les douze mois antérieurs aux faits poursuivis, le contrevenant a déjà été condamné pour un fait identique.

**Article 265.**- Les chefs d'entreprises sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs fondés de pouvoir ou préposés.

## **TITRE XI DISPOSITIONS TRANSITOIRES**

**Article 266.**- Les dispositions de la présente loi sont de pleins droits applicables aux contrats individuels en cours.

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

Sous réserve des dispositions de l'article 1er, alinéa 4, toute clause d'un contrat en cours qui ne serait pas conforme aux dispositions de la présente loi, ou d'un décret ou arrêté pris pour son application sera modifiée dans un délai de quatre mois à compter de la publication de la présente loi ou du décret ou arrêté en question.

En cas de refus de l'une des parties, le tribunal du travail pourra ordonner, sous peine d'astreinte, de procéder aux modifications qui seront jugées nécessaires.

**Article 267.**- Aussi longtemps que de nouvelles conventions collectives n'auront pas été établies dans le cadre de la présente loi, les conventions antérieures resteront en vigueur en celles de leurs dispositions qui ne lui sont pas contraires et qui sont plus favorables aux salariés.

**Article 268.**- Les institutions et procédures existant en application de règlements antérieurement en vigueur en matière de travail, de sécurité sociale et de prestation familiale demeurent applicables jusqu'au moment où seront mises en place d'autres institutions et procédures découlant de la présente loi et des actes subséquents.

**Article 269.**- Les peines prévues au présent titre s'appliquent sans préjudice de l'application des dispositions ouvrant droit à des dommages et intérêts.

**Article 270.**- Sont abrogées toutes dispositions contraires à la présente loi.

**Article 271.**- la présente sera exécutée comme loi de l'Union des Comores

Délibérée et adoptée en Séance Plénière  
du 28 Juin 2012

Les Secrétaires,

Le Vice Président de l'Assemblée de l'Union,

**Soudjay YASSINE**

**Nouroudine FADHULA**

**Ahmed DAROUMI**