REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple-Un But-Une Foi

Loi n° 2026-19
portant Code du Travail

L'Assemblée nationale a adopté en sa séance du mardi 18 août 2026 ;

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

TITRE PREMIER. - DES DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier. - Objet

Le présent Code fixe les règles régissant les relations de travail entre employeurs et travailleurs.

Article 2.- Champ d'application

Le présent Code s'applique aux relations individuelles et collectives de travail entre travailleurs et employeurs ainsi qu'entre ces derniers, les apprentis et les stagiaires.

Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou de l'autre partie, tout contrat de travail conclu pour être exécuté au Sénégal est soumis aux dispositions du présent Code.

Les personnes nommées dans un emploi permanent dans un cadre de l'Administration publique ne sont pas soumises aux dispositions du présent Code.

Article 3.- Définitions

Au sens du présent Code, on entend par :

- **allocation :** somme versée au travailleur en cas de suspension du contrat de travail ;
- **appréciation des risques** : processus global d'identification, d'analyse et d'évaluation des risques auxquels sont exposés les travailleurs. L'appréciation des risques est réalisée de façon systématique et itérative par l'employeur, avec la participation des travailleurs.
  Elle s'appuie sur des éléments factuels du milieu de travail et peut être complétée par des enquêtes plus approfondies ;
- **avantage social :** prestation offerte par l'employeur en vue d'améliorer les conditions de vie des travailleurs ;
- **centrale syndicale ou confédération :** union syndicale regroupant au moins cinq (5) syndicats professionnels de différents secteurs ou branches d'activité ;
- **contrat d'apprentissage :** contrat par lequel un employeur ou un maître d'apprentissage s'engage à assurer une formation professionnelle méthodique et complète dispensée dans l'entreprise ou le lieu d'apprentissage et, éventuellement, dans un centre de formation, à un apprenti qui s'oblige en retour à travailler pour cet employeur ou maître d'apprentissage pendant une durée déterminée ; est également assimilé à un contrat d'apprentissage le contrat conclu entre un employeur, un centre de formation, un institut ou une université et un élève, un étudiant ou un apprenti pour permettre à ce dernier de recevoir une formation théorique et pratique, en alternance ;

- **contrat d'engagement à l'essai :** contrat par lequel un employeur et un travailleur, en vue de conclure un contrat de travail définitif, verbal ou écrit, décident au préalable, dans le cadre d'un engagement à l'essai, d'apprécier, notamment pour le premier, la qualité des services du travailleur et son rendement, et pour le second, la qualité de vie et des conditions de travail, la rémunération, la sécurité et santé au travail ainsi que le climat social ;
- **contrat de stage :** contrat par lequel un employeur s'engage à assurer à une personne appelée stagiaire, l'acquisition d'une expérience et d'aptitudes professionnelles pour faciliter son accès à l'emploi et son insertion dans le milieu professionnel ;
- **contrat de travail :** contrat par lequel une personne physique, appelée travailleur, s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, appelée employeur ;
- **contrat de travail à durée déterminée** : contrat de travail dont la durée est précisée à l'avance suivant la volonté des parties. Un contrat de travail passé pour l'exécution d'un ouvrage déterminé ou la réalisation d'une entreprise dont la durée ne peut être préalablement fixée avec précision est assimilé à un contrat à durée déterminée. Un contrat dont le terme est subordonné à un événement futur et certain dont la date n'est pas exactement connue est également assimilé à un contrat à durée déterminée ;
- **contrat de travail à durée indéterminée :** contrat de travail dont le terme n'est pas fixé à l'avance. Il peut être conclu à temps plein ou à temps partiel ;
- **contrat de travail d'équipe :** contrat par lequel un groupe de travailleurs s'engage conjointement auprès d'un employeur pour accomplir une prestation de travail ;
- **contrat de travail en alternance :** contrat de travail de type particulier par lequel le travailleur exerce une activité professionnelle rémunérée en entreprise, en alternance avec des périodes de formation professionnelle théorique dispensées dans un organisme agréé, en vue de l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue ;
- **convention collective de travail :** accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats de travailleurs ou les délégués du personnel, et, d'autre part, un ou plusieurs groupements d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement ;
- **démission :** rupture non équivoque du contrat de travail à l'initiative du travailleur ;
- **déplacement :** exécution d'une prestation de travail hors du lieu habituel d'emploi du travailleur, décidée par l'employeur, pour une durée inférieure ou égale à six (6) mois consécutifs ;
- **détachement :** mise à disposition temporaire d'un travailleur d'une société à une autre d'un même groupe ;

- **dialogue social :** tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre des représentants du Gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur des questions présentant un intérêt commun relatives à la politique économique et sociale ;
- **différend collectif :** différend qui oppose un groupe de travailleurs à un ou plusieurs employeurs ayant un objet professionnel et portant sur un ou plusieurs droits ou intérêts collectifs existants ou futurs ;
- **différend individuel :** différend qui oppose un ou plusieurs travailleurs à leur employeur et portant sur un ou plusieurs droits individuels à l'occasion de l'exécution du contrat de travail ;
- **discrimination :** toute distinction, exclusion ou préférence fondée, notamment sur la race, la couleur, l'âge, le sexe, l'activité syndicale, l'appartenance à une religion, une confrérie ou une secte, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'ethnie, l'origine sociale, le handicap, la grossesse, la situation de famille, l'état de santé, le statut sérologique, l'apparence physique, l'exercice d'un mandat électif, qui a pour effet de rompre ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ;
- **employeur :** personne physique ou morale qui conclut le contrat de travail, verse la rémunération et exerce, directement ou par l'intermédiaire de ses représentants, le pouvoir d'organisation, de direction, de contrôle et de sanction à l'égard du travailleur ; l'employeur représente l'entreprise au sens du présent Code ;
- **enfant :** toute personne âgée de moins de dix-huit (18) ans ;
- **entreprise extérieure :** entreprise qui effectue des travaux ou des prestations de service dans l'établissement ou les dépendances d'une entreprise utilisatrice. Sont exclues de la définition des entreprises extérieures les entreprises de travail temporaire et les agences de placement ;
- **établissement :** groupe de personnes travaillant en commun en un lieu déterminé tel qu'une usine, un local ou un chantier sous une autorité commune représentant l'entreprise. Un établissement donné relève toujours d'une entreprise. Un établissement unique et indépendant constitue à la fois une entreprise et un établissement. Exceptionnellement, l'établissement peut ne comporter qu'une seule personne ;
- **fédération syndicale :** union syndicale regroupant au moins deux (2) syndicats professionnels d'un même secteur ou d'une même branche d'activité ;
- **grève :** cessation concertée et collective du travail en vue de soutenir des revendications professionnelles ;
- **harcèlement moral** : conduite se manifestant par des comportements, paroles, actes ou gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés et portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité morale ou physique du travailleur et ou entraînant, pour celui-ci, un

milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement moral, si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le travailleur;

- **harcèlement sexuel :** tout comportement non désiré à connotation sexuelle s'exprimant physiquement, verbalement ou non, ou tout autre comportement fondé sur le sexe, ayant pour effet de porter atteinte à la dignité des femmes et des hommes ;
- **indemnité :** élément de rémunération ayant pour but de compenser ou de réparer une sujétion ou une perte subie par le travailleur ;
- **intéressement :** avantage que l'employeur peut accorder aux travailleurs lorsque les objectifs de l'établissement ou de l'entreprise sont atteints. Il prend la forme d'une prime supplémentaire versée en fin d'année ou tout autre dispositif similaire, plus favorable ou ayant le même objet ;
- **jeune travailleur :** toute personne âgée d'au moins seize (16) ans et de moins de dix-huit (18) ans admise à exercer une activité salariée en vertu d'un contrat de travail et soumise à des règles particulières de protection en raison de son âge ;
- **jour férié :** jour de repos considéré par la loi comme fête religieuse ou civile ;
- **jour ouvrable :** jour consacré au travail et aux activités professionnelles. Il s'agit de tous les jours de la semaine à l'exclusion de celui réservé au repos hebdomadaire et des jours fériés chômés en vertu de la loi ou de stipulations conventionnelles ;
- **jour ouvré :** jour effectivement travaillé dans l'entreprise ou l'établissement ;
- **licenciement :** rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ;
- **licenciement pour motif économique :** rupture du contrat de travail pour un ou plusieurs motifs résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi, consécutive, notamment à :

1. des difficultés économiques de nature à compromettre durablement l'équilibre financier de l'entreprise ;
2. des mutations technologiques ;
3. une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ;
4. la cessation d'activité de l'entreprise consécutive à l'un des motifs visés aux points 1 à 3 ;

- **licenciement pour motif personnel :** rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pour un motif inhérent à la personne du travailleur ;
- **lock-out :** fermeture temporaire de tout ou partie d'une entreprise ou d'un établissement, décidée par l'employeur en cas de différend collectif de travail ;
- **mise en disponibilité :** position du travailleur qui, pour convenances personnelles, et après y avoir été autorisé, cesse momentanément son service chez l'employeur ;
- **mutation :** affectation du travailleur, décidée par l'employeur, pour une durée supérieure à six (6) mois, vers un lieu autre que son lieu de résidence habituelle ou d'emploi habituel, en vue d'y exécuter sa prestation de travail ;

- **négociation collective :** négociation entre un ou plusieurs employeurs, groupes ou organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations ou groupes de travailleurs, d'autre part, visant à fixer les conditions de travail et d'emploi et ou à régler les relations entre eux ;
- **participation :** mécanisme qui permet à une entreprise de distribuer une partie de ses bénéfices à ses travailleurs ;
- **placement :** activité consistant à rapprocher les offres et les demandes d'emploi, sans que l'intermédiaire ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler ;
- **plan d'épargne d'entreprise :** système d'épargne collective donnant aux travailleurs de l'entreprise la faculté, avec le concours de celle-ci, de procéder ou de participer à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières ;
- **plan d'épargne retraite :** système d'épargne collective qui a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payables au titulaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ;
- **plan social :** convention conclue entre un employeur et des travailleurs en vue de rompre des contrats de travail pour un motif économique sans recourir aux licenciements;
- **préavis :** délai de prévenance que l'employeur ou le travailleur respecte avant la prise d'effet d'une modification, d'une suspension ou d'une rupture du contrat de travail;
- **prime :** somme versée par l'employeur au travailleur pour le récompenser ou le motiver ;
- **rémunération :** salaire, accessoires de salaire et tout autre avantage, en espèces ou en nature, accordé directement ou indirectement par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier ;
- **salaire :** contrepartie de la prestation de travail fournie par le travailleur au profit de l'employeur ;
- **sanction disciplinaire :** toute mesure prise à l'encontre du travailleur par l'employeur à la suite d'un comportement fautif ;
- **sous-traitance :** convention par laquelle une entreprise, dite entreprise principale, fait appel à une autre, dite entreprise sous-traitante, pour l'exécution d'un ouvrage ou d'un service entrant dans l'objet de l'activité de l'entreprise principale ;
- **syndicat professionnel :** groupement de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits ou à la fourniture de services déterminés, ou exerçant la même profession libérale et ayant pour objet exclusif l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels, moraux et sociaux tant collectifs qu'individuels de ses membres ;

- **télétravail :** mode d'organisation ou de réalisation du travail dans lequel la prestation, qui s'exécute habituellement en tout ou partie dans les locaux de l'employeur, est effectuée par un travailleur hors de ces locaux, en utilisant les technologies de l'information et de la communication ;
- **temps de travail :** période pendant laquelle le travailleur est exclusivement à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ;
- **transfert :** opération par laquelle un travailleur quitte une société pour entrer définitivement au service d'une autre d'un même groupe ;
- **travail de valeur égale :** travail qui exige des travailleurs un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, par un diplôme ou par une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou mentale ;
- **travail forcé :** tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Toutefois, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprend pas :

- tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire et affecté à des travaux ayant un caractère militaire ;

- tout travail ou service exigé d'un individu en cas de guerre, de sinistre ou de circonstance mettant en danger, ou risquant de mettre en danger, la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ;

- les travaux au bénéfice de la société tels qu'ils sont définis par la règlementation pénale ;

- **travailleur :** personne physique, quels que soient son sexe et sa nationalité, qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il n'est tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui du travailleur ;
- **violence physique :** usage de la force physique contre une autre personne ou un groupe de personnes qui entraîne un préjudice physique, sexuel ou moral ;
- **violence verbale :** toute menace, insulte ou communication orale visant à humilier ou dénigrer une personne.

TITRE II.- DES DROITS ET LIBERTÉS AU TRAVAIL

Article 4.- Droit au travail et égalité d'accès

Le droit au travail est reconnu à chaque citoyen comme un droit fondamental. L'État met tout en œuvre pour l'aider à trouver un emploi et à le conserver lorsqu'il l'a obtenu.

L'État assure l'égalité des chances et de traitement des citoyens en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, sans distinction fondée, notamment sur l'origine sociale, l'ascendance nationale, la couleur, la race, le sexe, l'âge, le handicap, ou les convictions politiques, syndicales ou religieuses.

Article 5.- Interdiction du travail forcé ou obligatoire

Le travail forcé ou obligatoire est interdit.

Article 6.- Interdiction des pires formes de travail des enfants

Les pires formes de travail sont interdites aux enfants de tout âge.

Sont notamment considérées comme pires formes de travail des enfants :

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, tels 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.

Article 7.- Liberté d'association et droit de négociation collective

La liberté d'association et le droit de négociation collective sont reconnus aux travailleurs et aux employeurs.

Article 8.- Protection de la liberté syndicale

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour prendre des décisions en ce qui concerne, notamment l'embauche, la conduite et la répartition des tâches, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération ainsi que l'octroi d'avantages sociaux et les mesures de discipline.

L'employeur ne peut utiliser aucun moyen de pression direct ou indirect en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Article 9.- Principe d'égalité professionnelle

L'employeur veille au respect de l'égalité professionnelle, de l'égalité de traitement et de la non-discrimination en matière d'embauche, de formation et pendant l'exécution du contrat de travail, notamment pour l'attribution des tâches, les conditions de travail, la rémunération et autres avantages sociaux, la promotion et lors de la rupture du contrat de travail.

Article 10.- Interdiction de la discrimination

La discrimination est interdite sous toutes ses formes, qu'elle soit directe ou indirecte.

Toutefois, les différences de traitement sont admises, lorsqu'elles obéissent à des exigences professionnelles essentielles et déterminantes, pour autant que l'objectif soit légitime et les exigences proportionnées. Il en est ainsi, notamment des distinctions fondées sur l'âge, l'état de santé et le handicap.

Les différences de traitement fondées sur l'âge et justifiées par les conditions de travail ou la protection de la sécurité et la santé du jeune travailleur ainsi que celles fondées sur l'état de santé ayant entraîné une inaptitude constatée par voie médicale ne constituent pas une discrimination. Il en est de même des mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité des chances et de traitement.

Article 11.- Présomption de discrimination et nullité des actes discriminatoires

La discrimination à l'égard du travailleur ou du candidat à un emploi est présumée lorsque la victime présente des indices sérieux et concordants ou si l'employeur ne conteste pas les allégations portées contre lui.

Toute disposition, toute mesure ou tout acte de discrimination pris en violation de la règlementation en matière de discrimination est nul et de nul effet.

De même, est nul et de nul effet, le licenciement du travailleur faisant suite à une action en justice engagée par ce dernier ou en sa faveur sur le fondement des dispositions sur la discrimination, lorsqu'il est établi que le licenciement est motivé par ladite action.

Article 12.- Protection des témoins en matière de discrimination

Aucun travailleur ne peut être sanctionné pour avoir témoigné sur des agissements ou des actes perpétrés en violation d'un droit découlant de l'application des dispositions sur la discrimination. En pareil cas, le travailleur dispose des mêmes voies de recours prévues à l'article 15 du présent Code.

Est nul et de nul effet tout acte, toute mesure et toute décision à l'encontre du travailleur témoin, lorsqu'il est établi qu'ils sont motivés par son témoignage.

Article 13.- Action judiciaire des organisations syndicales en matière de discrimination

Les organisations syndicales de travailleurs peuvent, sur habilitation écrite de tout travailleur victime de discrimination, exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des

dispositions sur la discrimination relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt individuel ou collectif de leurs membres.

Article 14.- Droit de recours juridictionnel du candidat victime de discrimination

Le candidat à l'emploi victime de discrimination dispose, au même titre que le travailleur, d'un droit de recours auprès du tribunal du travail pour paiement de dommages-intérêts, en réparation du préjudice subi.

Article 15.- Sanctions judiciaires des actes de discrimination

La juridiction compétente saisie, à cet effet, constate la nullité de l'acte et ordonne la réintégration du travailleur, sous astreinte, sans préjudice du paiement des salaires échus et à échoir.

Lorsque l'acte de discrimination porte sur l'octroi d'un avantage pécuniaire ou matériel, le juge rétablit la victime dans ses droits et peut, éventuellement, allouer des dommages et intérêts.

Article 16.- Droit à un milieu de travail sûr et sain

Tout travailleur a droit à un milieu de travail sûr et sain.

Article 17.- Interdiction de toute forme de violence ou de harcèlement au travail

Toutes les formes de violence ou de harcèlement au travail sont interdites.

Article 18.- Champ d'application des dispositions relatives à la violence et au harcèlement

Les dispositions relatives à la violence et au harcèlement s'appliquent :

- aux relations entre le travailleur et l'employeur ou toute personne exerçant un pouvoir hiérarchique dans l'entreprise ;
- aux relations entre les travailleurs ;
- aux personnes en formation, aux stagiaires, aux apprentis et aux personnes à la recherche d'un emploi.

Ces dispositions s'appliquent à la violence et au harcèlement pouvant survenir par le fait ou à l'occasion de la relation de travail, que ce soit sur ou en dehors du lieu de travail.

Article 19.- Prévention et action contre la violence et le harcèlement au travail

L'employeur prend, avec diligence, les moyens raisonnables pour prévenir les actes de harcèlement et ou de violence en milieu de travail provenant de toute personne et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

Article 20.- Protection contre les représailles en matière de violence ou de harcèlement au travail

Aucun travailleur, stagiaire ou apprenti ne peut être sanctionné pour avoir refusé de subir ou dénoncé des agissements de violence et de harcèlement de la part de l'employeur, de son représentant ou de toute personne qui, agissant de façon individuelle ou collective et

abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur lui.

Aucun travailleur, stagiaire ou apprenti ne peut être sanctionné pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa premier du présent article ou pour les avoir relatés.

Nul ne peut prendre en considération le fait que la personne intéressée a refusé de subir ou dénoncé les agissements de violence ou de harcèlement ou qu'une personne témoin les a relatés, pour prendre une décision, notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de déplacement, de sanctions disciplinaires, de renouvellement, de prolongation ou de résiliation de contrat de travail.

Article 21.- Charge de la preuve et responsabilité en matière de violence ou de harcèlement au travail

La charge de la preuve des faits faisant présumer l'existence de violence ou de harcèlement incombe à la victime. Il revient à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs de violence ou de harcèlement.

Tout auteur de violence ou de harcèlement s'expose à des dommages-intérêts sans préjudice des sanctions pénales prévues aux articles 453 et 454 du présent Code.

Article 22.- Droit à l'expression directe et collective du travailleur

Dans les entreprises, le travailleur et ses représentants bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail.

Cette expression a pour objet de permettre au travailleur de participer à la définition des actions à mettre en œuvre pour améliorer ses conditions de travail, l'organisation du travail, la qualité de la production et l'optimisation de la productivité dans l'unité de travail à laquelle il appartient dans l'entreprise.

Les opinions que le travailleur, quelle que soit sa position dans la hiérarchie professionnelle, émet dans l'exercice du droit d'expression, ne peuvent motiver une sanction.

Les modalités d'application du droit à l'expression directe et collective du travailleur sont fixées par décret.

Article 23.- Protection des droits fondamentaux du travailleur lors du traitement des données à caractère personnel

La collecte, le traitement, la transmission, le stockage et l'usage des données à caractère personnel, sous quelque forme que ce soit, au sein de l'entreprise, ne peuvent, en aucun cas, porter atteinte aux droits et libertés fondamentaux du travailleur.

Les conditions de traitement et de conservation des données à caractère personnel sont fixées par la loi portant protection des données à caractère personnel.

Article 24.- Installation et exploitation des systèmes de surveillance et de contrôle

La surveillance, le contrôle et l'évaluation des travailleurs ne peuvent apporter des restrictions à leurs droits et libertés individuels et collectifs qu'en cas de nécessité justifiée par la tâche à accomplir et uniquement dans des proportions adaptées au but recherché.

L'employeur prend en compte le respect de la vie privée du travailleur dans l'installation et l'exploitation d'un système de surveillance, de contrôle ou d'évaluation des travailleurs dans l'entreprise, notamment la vidéosurveillance, la géolocalisation, l'accès par badge ou par dispositif biométrique, l'accès aux documents, fichiers ou courriers électroniques ou physiques d'un travailleur.

L'installation et l'exploitation d'un système de surveillance sont soumises aux conditions déterminées par la loi portant protection des données à caractère personnel.

Article 25.- Protection contre la restriction des droits et libertés du travailleur

L'employeur ne peut restreindre les droits et libertés du travailleur qu'en cas de nécessité justifiée par la nature de la tâche à accomplir et uniquement dans des proportions adaptées au but recherché.

Article 26.- Encadrement de l'exercice des droits et libertés au travail

Les droits et libertés au travail s'exercent dans le respect des principes garantis par la Constitution ainsi que des lois et règlements en vigueur.

TITRE III.- DES SYNDICATS PROFESSIONNELS

Chapitre premier.- De la constitution et de la dissolution des syndicats professionnels

Article 27.- Liberté de constitution et d'adhésion syndicale

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

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

Les jeunes travailleurs âgés d'au moins seize (16) ans peuvent adhérer librement aux syndicats.

Article 28.- Conditions d'éligibilité aux fonctions de direction syndicale

Les membres sénégalais de tout syndicat professionnel chargés de l'administration ou de la direction du syndicat ont l'obligation d'avoir leur domicile légal au Sénégal, de jouir de leurs

droits civils et de ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation entraînant la perte du droit de vote conformément aux lois électorales en vigueur.

Tout ressortissant étranger adhérent à un syndicat peut, s'il remplit les conditions prévues à l'alinéa premier du présent article et s'il est domicilié au Sénégal depuis cinq (5) ans au moins, accéder aux fonctions d'administration et de direction de ce syndicat, à condition que son pays d'origine accorde le même droit aux ressortissants sénégalais.

Article 29.- Formalités administratives de constitution de syndicat

Les fondateurs de tout syndicat professionnel déposent les statuts et la liste des personnes qui, à un titre quelconque, sont chargées de son administration et de sa direction. Pour chacune de ces personnes, il est indiqué les prénoms, nom, filiation, date et lieu de naissance, de même que l'origine professionnelle.

Ce dépôt a lieu en quatre (4) exemplaires contre accusé de réception à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort. L'accusé de réception emporte reconnaissance de la personnalité juridique du syndicat.

Dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant ce dépôt, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale adresse au Ministre chargé du Travail, au Ministre chargé de l'Intérieur et au procureur de la République un rapport d'enquête précisant les circonstances et conditions de formation du syndicat, notamment la date, le lieu du congrès constitutif et les origines professionnelles des membres, avec ampliation des statuts et de la liste des membres chargés de l'administration et de la direction du syndicat.

Article 30.- Enquête du procureur de la République

Le procureur de la République vérifie la régularité des statuts ainsi que la situation, au regard des prescriptions des articles 28 et 29 du présent Code, de chacun des membres chargés de l'administration et de la direction du syndicat.

Dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la date de transmission du dossier par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale au procureur de la République, ce dernier notifie directement ses conclusions au Ministre chargé de l'Intérieur, à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale ainsi qu'aux dirigeants du syndicat.

Lorsque les conclusions du procureur de la République font état d'une violation des dispositions relatives à la constitution des syndicats professionnels, les fondateurs disposent d'un délai de trente (30) jours ouvrables à compter de la notification pour procéder à la régularisation.

À l'expiration de ce délai, si la régularisation n'est pas intervenue, le procureur de la République peut requérir de la juridiction compétente la dissolution judiciaire du syndicat.

Article 31.- Renouvellement des instances des syndicats

Les organes chargés de l'administration et de la direction du syndicat sont renouvelés au moins une fois tous les trois (3) ans en assemblée générale ou congrès. Ils sont rééligibles.

Article 32.- Modification des statuts et ou de la composition des instances

La modification des statuts et les changements dans la direction et l'administration du syndicat obéissent aux conditions prévues pour le dépôt initial.

Article 33.- Maintien de la qualité de membre

Les personnes ayant cessé d'exercer leur fonction ou leur profession peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel, sous réserve d'avoir exercé l'une ou l'autre au moins pendant un (1) an.

Article 34.- Liberté de démission

Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant, nonobstant toute clause contraire, sans préjudice du droit du syndicat de réclamer la cotisation afférente aux six (6) mois qui suivent la démission.

Article 35.- Rapport annuel d'activité du syndicat

Au cours du premier semestre suivant la fin de chaque exercice, les dirigeants de tout syndicat communiquent au Ministre chargé du Travail et au procureur de la République du ressort un rapport annuel faisant apparaître, notamment les statistiques de ses effectifs, le montant des cotisations encaissées et la situation financière, en particulier le bilan du syndicat pour l'année précédente.

Article 36.- Dissolution de syndicat et liquidation des biens

En cas de dissolution volontaire, statutaire ou judiciaire, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts. À défaut de dispositions statutaires, cette dévolution est effectuée selon les règles déterminées par l'assemblée générale ou, en cas de carence, par décision judiciaire.

En aucun cas, ces biens ne peuvent être répartis entre les membres.

Les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs ne peuvent faire l'objet d'aucune mesure de dissolution ou de suspension par voie administrative.

Chapitre II.- De la capacité civile et des activités des syndicats professionnels

Article 37.- Personnalité civile et droit d'ester en justice des syndicats

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

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

Article 38.- Capacité des syndicats à conclure des conventions

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

Article 39.- Consultation des syndicats professionnels

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.

Article 40.- Activités sociales, éducatives et coopératives des syndicats

Les syndicats professionnels sont autorisés à affecter une partie de leurs ressources à :

- la création de coopératives d'habitat ou le financement de logements destinés aux travailleurs ;
- l'acquisition, l'aménagement ou la gestion de terrains destinés à des activités agricoles, de formation, de loisirs, d'éducation physique ou de sport au profit de leurs membres.

Ils peuvent créer, administrer ou subventionner des œuvres, services ou institutions professionnelles, notamment :

- des caisses de solidarité ;
- des mutuelles sociales constituées conformément à la règlementation en vigueur ;
- des organismes d'éducation, de formation, de perfectionnement, de vulgarisation ou de recherche intéressant la profession ;
- des cours, ateliers techniques et actions de publication à caractère professionnel.

Les immeubles et objets mobiliers nécessaires à leurs réunions, à leurs bibliothèques et à leurs activités d'instruction professionnelle sont insaisissables.

Les syndicats peuvent créer ou subventionner des sociétés coopératives de production, de transformation, de services ou de consommation, dans les conditions prévues par la législation applicable.

Article 41.- Activités commerciales autorisées aux syndicats

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

- acheter pour le louer, prêter ou répartir entre leurs membres, tout ce qui est nécessaire à l'exercice de leur profession, notamment matières premières, outils, instruments, machines, engrais, semences, plantes, animaux et matières alimentaires pour le bétail;

- prêter leur entremise gratuite pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des syndiqués ;
- faciliter cette vente par expositions, annonces, publications, groupements de commandes et d'expéditions, sans pouvoir l'opérer sous leur nom, et sous leur responsabilité.

Article 42.- Dépôt et usage des marques syndicales

Les syndicats peuvent déposer leurs marques dans les conditions déterminées par la règlementation en matière de propriété intellectuelle de l'Organisation Africaine de la Propriété Intellectuelle. Ils peuvent, dès lors, en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions fixées par ladite règlementation. Ces marques peuvent être apposées sur tout produit ou objet de commerce pour en certifier l'origine et les conditions de fabrication. Elles peuvent être utilisées 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 est subordonné à l'obligation pour ledit employeur de ne conserver ou de ne prendre à son service que les adhérents du syndicat propriétaire de la marque.

Chapitre III.- De la représentativité syndicale

Article 43.- Critères de représentativité syndicale

Le caractère représentatif d'un syndicat ou d'un groupement professionnel est déterminé par le Ministre chargé du Travail, qui réunit tous les éléments d'appréciation, après avis de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort.

Les éléments d'appréciation comprennent notamment :

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

Le Ministre chargé du Travail peut demander au syndicat la production de tous les renseignements de nature à lui permettre d'apprécier son caractère représentatif. À cette fin, les dirigeants fournissent au Ministre les registres d'inscription des adhérents et les livres de trésorerie du syndicat. Lorsque lesdites justifications ne sont pas fournies par un syndicat, le Ministre chargé du Travail est en droit de lui dénier le caractère représentatif.

La décision du Ministre est susceptible de recours devant la Cour suprême.

Article 44.- Élection de représentativité

Nonobstant les dispositions prévues par les alinéas 1er et 2 de l'article 43 du présent Code, la représentativité des groupements d'employeurs, des centrales syndicales de travailleurs

ou des syndicats professionnels de base, pris par secteur ou par branche d'activité, peut également être appréciée à l'issue d'élections générales ou sectorielles de représentativité organisées simultanément sur toute l'étendue du territoire national ou dans un secteur ou une branche d'activité déterminée.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail définit, pour chaque type d'élection, les modalités de son organisation et fixe un seuil de représentativité syndicale applicable pour déterminer les organisations professionnelles d'employeurs, les centrales syndicales de travailleurs et les syndicats professionnels de base les plus représentatifs à l'échelle sectorielle, nationale et internationale, après avis du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale.

Chapitre IV.- Des unions de syndicats et des associations professionnelles

Article 45.- Liberté de constitution et droits des unions de syndicats

Les syndicats professionnels, régulièrement constitués, peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts matériels, moraux et sociaux.

Ils peuvent se constituer en union sous la forme d'une fédération syndicale, d'une centrale syndicale ou d'une confédération.

Ces unions jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par le chapitre II du titre III du présent Code.

Article 46.- Règles applicables aux unions de syndicats

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

Les modifications apportées aux statuts et les changements survenus dans la composition de la direction ou de l'administration des unions de syndicats sont portés, dans les mêmes conditions, à la connaissance des mêmes autorités qui procèdent aux mêmes vérifications.

Article 47.- Assimilation des associations professionnelles aux syndicats

Les associations professionnelles constituées, conformément à la règlementation en vigueur, sont assimilées aux syndicats professionnels en ce qui concerne l'application des articles 37, 38, 40 alinéas 1 et 2, 41 et 42 du présent Code.

Elles peuvent également fournir à leurs membres des services d'assistance, de conseil, de formation et de recherche dans le domaine de la sécurité et santé au travail.

TITRE IV.- DU DIALOGUE SOCIAL

Chapitre premier.- Des principes et acteurs du dialogue social

Article 48.- Principes fondamentaux du dialogue social

Le dialogue social implique le respect des droits fondamentaux que sont notamment la liberté syndicale, le droit de négociation collective et la reconnaissance réciproque entre les partenaires sociaux.

Article 49.- Rôle de l'Administration du Travail et des acteurs du dialogue social

L'Administration du Travail promeut la consultation avec les partenaires sociaux et prend toute mesure appropriée afin qu'elle se fasse en bonne et due forme.

Les acteurs du dialogue social rendent fonctionnelles, dynamiques et efficaces les instances de dialogue social.

Chapitre II.- Des instances de dialogue social

Section première.- Des cadres de promotion du dialogue social

Article 50.- Organisme national de promotion du dialogue social

Il est institué un Organisme national tripartite paritaire de promotion du dialogue social. Sa composition, ses missions ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement sont fixées par décret.

Article 51.- Création de comités de dialogue social

Un comité de dialogue social peut être créé au sein des entreprises et dans certaines branches d'activité.

Ce comité a pour mission de promouvoir le dialogue social en vue d'améliorer l'organisation, les conditions de travail et la productivité au sein de l'entreprise ou dans la branche d'activité.

Article 52.- Composition et organisation du comité de dialogue social de branche

Le comité de dialogue social de branche comprend notamment les représentants des employeurs ou des organisations d'employeurs et des représentants des organisations syndicales de travailleurs de la branche d'activité.

Le comité de dialogue social de branche fixe ses règles d'organisation et de fonctionnement.

Article 53.- Composition et organisation du comité de dialogue social d'entreprise

Le comité de dialogue social d'entreprise est présidé par l'employeur ou son représentant et comprend notamment les directeurs, chefs de service ou assimilés et les délégués du personnel.

Il peut associer à ses activités toute autre personne dont il juge la participation utile.

Le comité fixe ses règles d'organisation et de fonctionnement.

Section II.- Des organes consultatifs

Article 54.- Institution d'un Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale

Un Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale est institué auprès du Ministère en charge du Travail et de la Sécurité sociale.

Il a pour mission générale d'étudier les problèmes relatifs au travail et à la sécurité sociale.

Sont soumis à l'avis du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale tout projet de loi relatif au travail et à la sécurité sociale ainsi que tout projet de décret pris pour l'application du Code du Travail et du Code de la Sécurité sociale, à l'exception de ceux relatifs à la sécurité et à la santé au travail et des textes régissant l'organisation et le fonctionnement du Ministère en charge du Travail.

Le Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale est également consulté pour les arrêtés prévus aux articles 44, 79, 195 et 241 du présent Code.

Il est chargé d'étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum tels que le minimum vital et les conditions économiques générales.

Article 55.- Organisation du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale

La présidence du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale est assurée par le Ministre chargé du Travail ou, par délégation, le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale.

La composition, l'organisation et le fonctionnement du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale sont fixés par décret.

Article 56.- Institution d'un Conseil supérieur de Prévention des Risques professionnels

Il est institué auprès du Ministère en charge du Travail un Conseil supérieur de Prévention des Risques professionnels. Cet organe consultatif a pour mission de coordonner la mise en œuvre de la politique nationale de sécurité et santé au travail.

À ce titre, il propose au Ministre chargé du Travail toutes mesures susceptibles d'améliorer la sécurité et la santé des travailleurs.

Le Conseil supérieur de Prévention des Risques professionnels donne son avis sur les projets de loi intéressant la sécurité et santé au travail dans tous les établissements visés à l'article 301 du présent Code ainsi que sur tout projet de décret pris en vue de leur application.

Il peut susciter et favoriser toute initiative de nature à améliorer la prévention des risques professionnels. Il peut être saisi de toutes autres questions intéressant la sécurité et santé au travail.

Article 57.- Organisation du Conseil supérieur de Prévention des Risques professionnels

La présidence du Conseil supérieur de Prévention des Risques professionnels est assurée par le Ministre chargé du Travail ou, par délégation, le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale.

La composition, l'organisation et le fonctionnement du Conseil supérieur de Prévention des Risques professionnels sont fixés par décret.

Article 58.- Institution d'un Observatoire national sur la Discrimination, la Violence et le Harcèlement au Travail

Il est institué au sein du Ministère en charge du Travail un Observatoire national sur la Discrimination, la Violence et le Harcèlement au Travail.

Cet organe consultatif a pour mission de promouvoir et de coordonner les politiques et programmes nationaux de lutte contre la discrimination, la violence et le harcèlement au travail. À ce titre, il exerce des missions de prévention, de veille, de sensibilisation, d'étude et de suivi, formule des propositions de réformes, réalise des études et enquêtes, constitue une base nationale de données statistiques, émet des avis et recommandations, accompagne les victimes présumées et contribue au règlement amiable des différends relatifs à la discrimination, à la violence et au harcèlement au travail.
Il est obligatoirement consulté sur tout projet de loi ou de règlement portant sur ces matières ou susceptible d'avoir une incidence sur celles-ci.

Article 59.- Organisation de l'Observatoire national sur la Discrimination, la Violence et le Harcèlement au Travail

L'Observatoire national sur la Discrimination, la Violence et le Harcèlement au Travail comprend un Comité national d'orientation et de suivi et un Secrétariat exécutif.
Les autres règles relatives à la composition, à l'organisation et au fonctionnement de l'Observatoire national sur la Discrimination, la Violence et le Harcèlement au Travail sont fixées par décret.

Section III.- De l'institution des délégués du personnel

Article 60.- Élection et mandat des délégués du personnel

Les délégués du personnel sont les représentants élus des travailleurs et sont chargés de défendre leurs intérêts au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Ils sont élus pour un mandat de trois (3) ans, renouvelable. À défaut d'élections de renouvellement, à l'expiration de leur mandat, les délégués du personnel sont maintenus dans leurs fonctions jusqu'aux prochaines élections.

Un décret fixe notamment :

- le nombre de travailleurs à partir duquel l'institution des délégués du personnel est obligatoire ;
- le nombre de délégués du personnel et leur répartition suivant le statut professionnel;

- les modalités des élections et, le cas échéant, le déroulement du vote électronique ;
- les conditions exigées pour être électeur ou éligible ;
- la durée considérée et rémunérée comme temps de travail dont disposent les délégués du personnel pour l'accomplissement de leurs fonctions ;
- les moyens mis à la disposition des délégués du personnel ;
- les conditions dans lesquelles les délégués du personnel sont reçus par l'employeur ou par son représentant ;
- les conditions de révocation des délégués du personnel.

Article 61.- Contentieux électoral

Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du président du tribunal du travail qui statue d'urgence et en dernier ressort. Le délai de contestation reconnu aux syndicats professionnels, aux travailleurs et à l'employeur est de trois (3) mois à compter de la publication des résultats des élections.

La décision du président du tribunal du travail fixe, le cas échéant, le délai pendant lequel les nouvelles élections sont organisées.

Elle est susceptible de pourvoi devant la Cour suprême dans les délais, formes et conditions prévus par la règlementation en vigueur.

Article 62.- Cas de suppléance des délégués du personnel

Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions, qui le remplace en cas d'absence, de décès, de démission, de révocation, de changement de catégorie professionnelle, de mutation d'établissement, de rupture de contrat de travail ou de perte des conditions d'éligibilité.

Article 63.- Missions des délégués du personnel

Les délégués du personnel ont notamment pour missions :

- de présenter, aux employeurs, toutes les réclamations individuelles ou collectives concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des taux de salaires règlementaires ou conventionnels ;
- de saisir l'inspection du travail et de la sécurité sociale de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions législatives et règlementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;
- de veiller à l'application des prescriptions relatives à la sécurité et la santé des travailleurs, à la sécurité sociale et de proposer toutes mesures utiles à cet effet ;

- de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise ;
- de faire part à l'employeur de leurs avis et suggestions sur les mesures de licenciement envisagées, en cas de difficultés économiques ou de réorganisation interne de l'établissement ;
- de donner leurs avis et leurs suggestions sur tout projet d'acte de l'employeur instaurant des règles générales et permanentes qui s'imposent au personnel.

Nonobstant les dispositions prévues à l'alinéa premier du présent article, le travailleur a la faculté de présenter lui-même ses réclamations et suggestions à l'employeur.

Article 64.- Consultation en l'absence de délégué du personnel

Dans toutes les procédures de consultation prévues au présent Code et à ses règlements d'application entre l'employeur et les délégués du personnel, si l'entreprise ou l'établissement ne remplit pas les conditions prévues par le décret prévu à l'article 60 du présent Code pour organiser les élections des délégués du personnel ou en cas de carence de candidatures aux élections des délégués du personnel constatée par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, l'employeur consulte tout le personnel ou demande aux travailleurs de désigner leurs représentants. La désignation des représentants est constatée par écrit.

Chapitre III.- De la négociation collective

Section première.- Dispositions générales

Article 65.- Champ d'application et classification des conventions collectives

La convention collective peut être conclue notamment dans le cadre :

- d'un établissement ou d'une entreprise ;
- d'une ou de plusieurs branches d'activité.

Selon le cas, elle est dénommée convention ou accord d'établissement, convention ou accord d'entreprise, convention de branche d'activité ou convention interprofessionnelle.

La convention collective détermine son champ d'application qui peut être national, régional ou local.

Elle peut également ne porter que sur une ou plusieurs questions relatives aux relations de travail. Dans ce cas, elle est dénommée accord collectif de branche, lequel est conclu au niveau d'une branche d'activité ou au plan interprofessionnel.

L'accord collectif de branche a un champ d'application matériel plus restreint que la convention collective de branche dont il peut également préciser ou compléter certaines stipulations.

La convention collective peut comporter des stipulations plus favorables aux travailleurs que les dispositions prévues par les lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements.

Article 66.- Pouvoir de conclure des conventions collectives

Les représentants des organisations syndicales ou de tout autre groupement d'employeurs 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 donnés individuellement par tous les adhérents de l'organisation syndicale ou du groupement professionnel.

À défaut, pour être valable, la convention collective est approuvée par une délibération spéciale de l'organisation syndicale ou du groupement d'employeurs concerné.

Les groupements d'employeurs déterminent eux-mêmes leur mode de délibération.

Article 67.- Conditions de forme de la convention collective

La convention collective est rédigée dans la langue officielle, sous peine de nullité. Les conditions de dépôt, de publication, de traduction et d'adhésion aux conventions collectives sont fixées par décret.

Les conventions collectives sont applicables, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit leur dépôt dans les conditions et aux lieux qui sont indiqués par le décret prévu à l'alinéa premier du présent article.

Article 68.- Durée de validité de la convention collective

La convention collective est applicable pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Si elle est conclue pour une durée déterminée, sa durée ne peut excéder cinq (5) ans.

En l'absence de stipulation contraire, la convention à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une convention à durée indéterminée.

La convention collective à durée indéterminée peut prendre fin à l'initiative de l'une des parties.

Article 69.- Dénonciation, révision, renouvellement et adhésion à la convention collective

La convention collective précise les formes et les délais dans lesquels elle peut être dénoncée, renouvelée ou révisée, ainsi que la durée du préavis à respecter avant toute dénonciation.

Tout syndicat, groupement d'employeurs ou employeur qui n'est pas partie à la convention collective peut y adhérer ultérieurement.

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

Article 70.- Détermination de la convention collective applicable

La convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'entreprise. Cette activité est déterminée en priorité par référence à celle qui représente la part la plus importante du chiffre d'affaires de l'entreprise. À défaut, il est tenu compte de l'activité qui emploie le plus grand nombre de travailleurs.

À défaut de convention collective ou de règlement applicable, l'entreprise est soumise aux stipulations de la convention de la branche présentant la plus grande similitude avec son activité.

Article 71.- Effet obligatoire de la convention collective

Sont soumises aux obligations de la convention collective toutes les parties qui l'ont signée personnellement ou qui sont membres d'une organisation syndicale ou d'un groupement d'employeurs signataire. La convention lie également les organisations syndicales ou groupements d'employeurs 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, celles-ci s'appliquent aux contrats de travail auxquels il est partie.

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

L'employeur demeure lié, pendant un (1) an, par la convention collective lorsque, postérieurement à la signature, il démissionne de l'organisation syndicale ou du groupement d'employeurs signataire.

Article 72.- Exécution des conventions collectives

Les parties signataires ou adhérentes d'une convention collective s'abstiennent de tout acte de nature à en compromettre la loyale exécution. Elles ne sont garantes de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.

Article 73.- Action en justice en cas de non-respect des conventions collectives

Les parties signataires ou adhérentes d'une convention collective peuvent, en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts contre toute autre organisation syndicale ou tout autre groupement d'employeurs, leurs propres membres ou toutes autres personnes liées par la convention, qui en violent les stipulations.

Elles peuvent également intenter toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci en ait été informé 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 est intentée, soit par une personne, soit par une organisation syndicale ou un groupement d'employeurs, toute autre organisation syndicale ou groupement d'employeurs capable d'ester en justice, dont les membres sont liés par la convention collective, peut toujours intervenir à l'instance engagée en raison de l'intérêt collectif que la solution du différend peut présenter pour ses membres.

Section II.- De la convention et de l'accord collectif susceptibles d'être étendus

Sous-section première.- Contenu et modalités de négociation

Article 74.- Commission mixte paritaire

La convention ou l'accord collectif de branche ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes sont au préalable négociés et conclus au sein de la commission paritaire.

À la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs intéressées ou de tout groupement d'employeurs intéressé, considérés comme les plus représentatifs, ou de sa propre initiative, le Ministre chargé du Travail convoque la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une ou plusieurs branches d'activité déterminées sur le plan national, régional ou local.

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

Article 75.- Intervention de l'Administration du Travail

Si une commission mixte n'arrive pas à se mettre d'accord sur une ou plusieurs des stipulations à introduire dans la convention ou l'accord collectif de branche, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale ou le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale intervient, à la demande de l'une des parties, pour faciliter la réalisation de cet accord.

Article 76.- Hiérarchie et adaptation des conventions collectives

Dans le cas où une convention ou un accord collectif concernant une ou plusieurs branches d'activité déterminées a été conclu sur le plan national ou régional, les conventions collectives conclues sur le plan inférieur adaptent cette convention ou cet accord collectif ou certaines de leurs stipulations aux conditions particulières de travail qui existent à leur échelle.

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

Article 77.- Conventions collectives annexes

Des conventions collectives annexes peuvent être conclues, soit pour chacune des principales catégories professionnelles, soit, en cas de convention commune à plusieurs branches d'activité, pour chacune de ces branches.

Ces conventions annexes contiennent les conditions particulières de travail applicables à ces catégories professionnelles ou à ces branches d'activité et sont discutées par les représentants des organisations syndicales et groupements d'employeurs les plus représentatifs des catégories ou branches intéressées.

Les dispositions des articles 74 et 75 du présent Code sont applicables aux conventions collectives annexes.

Sous-section II.- Extension des conventions et accords collectifs

Article 78.- Convention collective susceptible d'extension

La convention collective susceptible d'extension comprend des stipulations concernant :

- le libre exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion des travailleurs ;
- les salaires minima correspondant aux diverses qualifications de la hiérarchie professionnelle de la branche d'activité considérée ;
- les modalités d'exécution et les taux des heures supplémentaires effectuées le jour ou la nuit, pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés ;
- la durée du contrat d'engagement à l'essai et du préavis ;
- les délégués du personnel ;
- la procédure de révision, de modification et de dénonciation de tout ou partie de la convention collective ;
- les modalités d'application du principe « à travail égal ou de valeur égale, rémunération égale », notamment pour les femmes et les jeunes travailleurs ;
- les congés payés ;
- les indemnités de déplacement ;
- la classe de passage et le poids des bagages du travailleur en cas de déplacement et, éventuellement, de sa famille en cas de mutation.

Elle peut également contenir, sans que cette énumération soit limitative :

- les primes d'ancienneté, d'assiduité et de rendement ;
- les indemnités pour frais professionnels et assimilés telles que les indemnités de transport ;
- les indemnités de panier pour les travailleurs devant prendre leur repas sur le lieu de travail ;

- les conditions générales de la rémunération au rendement ou à la commission chaque fois qu'un tel mode de rémunération est reconnu possible, intégralement ou partiellement ;
- les indemnités pour travaux pénibles, dangereux, insalubres et salissants ;
- les conditions d'embauche et de licenciement des travailleurs, sans que les stipulations prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par le travailleur ;
- le cas échéant, l'organisation et le fonctionnement de l'apprentissage, de la formation professionnelle et du stage dans le cadre de la branche d'activité considérée ;
- les conditions particulières de travail des femmes enceintes et des jeunes dans certaines entreprises se trouvant dans le champ d'application de la convention ;
- l'emploi à temps réduit de certaines catégories de personnel et leurs conditions de rémunération ;
- les conditions particulières du travail telles que le travail par roulement, le travail durant le repos hebdomadaire et durant les jours fériés ;
- les procédures conventionnelles d'arbitrage et de médiation, suivant lesquelles sont ou peuvent être réglés les différends collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention.

Un décret peut, au besoin, déterminer les conditions dans lesquelles les stipulations facultatives reconnues utiles peuvent être rendues obligatoires.

Article 79.- Initiative de l'extension

À la demande de l'une des organisations syndicales ou groupements d'employeurs les plus représentatifs ou à l'initiative du Ministre chargé du Travail, des stipulations des conventions et accords collectifs conformes aux conditions fixées par le présent chapitre peuvent être étendues à tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention, par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Article 80.- Consultation préalable à l'extension ou au retrait d'extension

Tout arrêté d'extension ou de retrait d'extension est précédé d'une consultation des organisations syndicales, des groupements d'employeurs et de toutes les personnes intéressées, qui font connaître leurs observations dans un délai de trente (30) jours calendaires.

Les modalités de cette consultation sont fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail.

L'arrêté d'extension portant sur les salaires est dispensé de cette formalité.

Article 81.- Effets de l'extension

L'extension a pour effet de rendre obligatoires les stipulations de la convention ou de l'accord collectif à l'égard de tous les employeurs et travailleurs compris dans son champ d'application professionnel et territorial, qu'ils soient ou non signataires.

L'extension de la convention ou de l'accord collectif produit des effets pour la durée et dans les conditions prévues par ladite convention. Sauf disposition contraire, elle n'a pas d'effet rétroactif.

Toutefois, le Ministre chargé du Travail exclut de l'extension les stipulations qui sont en contradiction avec la règlementation en vigueur. Il exclut également de l'extension, dans les mêmes conditions, sans en modifier l'économie, les clauses qui ne répondent pas à la situation de la ou des branches d'activité dans le champ d'application considéré.

Article 82.- Retrait ou cessation des effets de l'extension

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

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

Section III.- Des accords d'entreprise et d'établissement

Article 83.- Objet des accords d'entreprise ou d'établissement

Des accords concernant une entreprise, un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus entre, d'une part, un employeur, et, d'autre part, les délégués du personnel et ou les représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'entreprise, du ou des établissements intéressés et qui y sont effectivement employés.

Ces accords ont pour objet d'adapter, aux conditions particulières de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements concernés, les stipulations de la convention collective interprofessionnelle, des conventions collectives nationales, régionales, locales ou de branche ainsi que les dispositions des arrêtés fixant, à défaut ou en attendant l'établissement d'une convention collective, les conditions de travail applicables à une profession ou à un groupe de professions aux caractéristiques comparables. Cette adaptation porte notamment sur les conditions d'attribution et les modalités de calcul de la rémunération au rendement, des primes de production individuelle et collective et des primes de productivité.

Les clauses salariales des accords d'entreprise ou d'établissement peuvent prévoir des modalités particulières d'application des majorations de salaires décidées par les conventions de branche d'activité ou interprofessionnelles applicables dans l'entreprise ou l'établissement, à condition que l'augmentation de la masse salariale totale soit au moins égale à l'augmentation qui résulte de l'application des majorations accordées par les conventions précitées pour les travailleurs concernés.

Article 84.- Avantages spécifiques des accords d'entreprise ou d'établissement

Les accords d'entreprise et d'établissement peuvent prévoir des stipulations nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs, notamment des avantages sociaux, des primes et indemnités, des dividendes au travail et des modalités d'aménagement du temps de travail.

Article 85.- Accords d'entreprise ou d'établissement en l'absence de convention collective ou de règlement applicable

À défaut de conventions collectives ou d'arrêtés régissant les conditions de travail dans une branche, une profession ou un groupe de professions dont les conditions d'emploi sont comparables, des accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être conclus.

Leur champ d'application s'étend, dans ce cas, à l'ensemble des matières relevant normalement d'une convention collective susceptible d'extension.

Article 86.- Avis préalable sur les projets d'accords ou de barème de salaire

Tout projet d'accord d'entreprise, d'établissement ou de barème de salaire est soumis à l'avis du Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale. Celui-ci dispose d'un délai de trente (30) jours francs, à compter du dépôt du projet, pour émettre son avis. À défaut de réponse dans ce délai, le projet est réputé approuvé.

Le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale vérifie :

- la conformité de l'accord ou du barème de salaire avec la règlementation en vigueur ;
- la compatibilité avec les conventions collectives applicables dans le champ d'activité concerné ;
- la protection des droits des travailleurs, notamment en matière de salaire et de conditions de travail.

Section IV.- Des conventions collectives dans le secteur public ou parapublic et de la détermination règlementaire des conditions de travail

Article 87.- Conclusion de conventions collectives dans le secteur public ou parapublic

Lorsque le personnel des entités relevant du secteur public ou parapublic n'est pas soumis à un statut législatif ou règlementaire particulier, des conventions collectives peuvent être conclues conformément aux dispositions du présent chapitre.

Article 88.- Extension des conventions collectives aux entités du secteur public ou parapublic

Si une convention collective fait l'objet d'un arrêté portant extension, elle est, en l'absence de dispositions contraires, applicable aux personnes morales de droit public qui, en raison de leur nature et de leur activité, se trouvent placées dans son champ d'application.

Article 89.- Détermination règlementaire des conditions de travail

Un arrêté du Ministre chargé du Travail peut, à défaut ou en attendant l'établissement d'une convention collective, fixer les conditions de travail pour une profession déterminée, en s'inspirant des conventions collectives.

Cet arrêté peut être pris pour une profession déterminée ou, le cas échéant, pour un groupe de professions dans lesquelles les conditions d'emploi sont comparables.

À défaut ou en attendant l'établissement d'une convention collective, des décrets fixent les conditions de travail des professions relevant du secteur public ou parapublic en s'inspirant des conventions collectives.

TITRE V.- DU CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre premier.- Des dispositions générales sur le contrat de travail

Article 90.- Interdiction de l'engagement à vie du travailleur

Le travailleur ne peut engager ses services à vie. Il ne peut offrir ses services que pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée.

Article 91.- Interdiction du contrat d'équipe

Le contrat d'équipe est interdit.

Article 92.- Liberté de forme et de preuve du contrat de travail

Le contrat de travail est passé librement et dans les formes que les parties contractantes conviennent d'adopter, sous réserve des dispositions dérogatoires prévues par le présent Code. La preuve de son existence peut être apportée par tout moyen.

Les formes et modalités d'établissement du contrat de travail dans les cas dérogatoires sont fixées par décret.

Chapitre II.- Des différentes formes de contrats de travail et des formalités particulières applicables à certains contrats de travail

Section première.- Du contrat d'engagement à l'essai

Article 93.- Conditions de forme du contrat d'engagement à l'essai

Le contrat d'engagement à l'essai est constaté par écrit. À défaut, il équivaut à un contrat à durée indéterminée.

Le contrat d'engagement à l'essai peut être inclus dans le corps d'un contrat définitif.

Avant tout début d'exécution, le contrat d'engagement à l'essai est déposé à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort par l'employeur, pour enregistrement.

Article 94.- Durée, renouvellement et prolongation du contrat d'engagement à l'essai

Le contrat d'engagement à l'essai 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.

Dans tous les cas, il ne peut porter, renouvellement et prolongation compris, que sur une période maximale de six (6) mois.

Article 95.- Sanction de la continuation du contrat d'engagement à l'essai au-delà du terme prévu

La continuation des services après expiration du contrat d'engagement à l'essai, sans établissement d'un nouveau contrat, équivaut à un contrat à durée indéterminée.

Article 96.- Liberté de rupture du contrat d'engagement à l'essai

Sauf clauses particulières prévues expressément au contrat, le contrat d'engagement à l'essai peut, à tout moment, cesser sans préavis par la volonté de l'une des parties.

Section II.- Du contrat de travail à durée déterminée

Article 97.- Contrat à durée déterminée et emploi permanent

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. À défaut, il équivaut à un contrat à durée indéterminée.

Article 98.- Contrat à durée déterminée et licenciement pour motif économique

Le recours à un contrat de travail à durée déterminée en vue de pourvoir un poste supprimé à la suite d'un licenciement pour motif économique est interdit dans les six (6) mois suivant ce licenciement. Une dérogation est toutefois possible si le contrat, non renouvelable, a une durée maximale de trois (3) mois.

Article 99.- Conditions de forme du contrat à durée déterminée

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

Avant tout début d'exécution, le contrat à durée déterminée est déposé à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort par l'employeur, pour enregistrement.

Article 100.- Durée maximale, renouvellement et prolongation du contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux (2) ans. Il ne peut faire l'objet que d'un seul renouvellement ou d'une seule prolongation.

La durée cumulée de la relation de travail à durée déterminée entre le même travailleur et le même employeur, renouvellement et prolongation compris, ne peut excéder quatre (4) ans.

Le contrat à durée déterminée conclu pour l'exécution d'un ouvrage déterminé ou la réalisation d'une entreprise dont la durée ne peut être préalablement fixée avec précision peut excéder la durée maximale visée à l'alinéa premier du présent article. Le cas échéant, il ne peut être renouvelé ni prolongé.

Article 101.- Dépassement de la durée maximale du contrat à durée déterminée

La continuation des services en dehors des cas prévus à l'article 100 du présent Code constitue de plein droit l'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les dispositions prévues à l'alinéa premier du présent article ne s'appliquent pas :

1. au travailleur occasionnel ;
2. au travailleur saisonnier ;
3. au docker engagé pour des travaux de manutention à exécuter dans les ports ;
4. au travailleur engagé en complément d'effectif pour exécuter des travaux nés d'un surcroît d'activité de l'entreprise ;
5. au travailleur engagé pour assurer le remplacement provisoire d'un travailleur de l'entreprise en suspension légale de contrat de travail, telle que définie par l'article 114 du présent Code, à l'exception des points 1, 16,17 et 18 ;
6. au travailleur engagé par une entreprise relevant d'un secteur d'activité dans lequel il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison des caractéristiques de l'activité exercée lorsque l'emploi de ces travailleurs est par nature temporaire. La liste de ces secteurs d'activité est fixée par arrêté du Ministre chargé du Travail ;
7. au travailleur d'une entreprise exonérée dans une zone économique spéciale et d'une entreprise agréée au Code des Investissements qui peut conclure avec le même employeur, à compter de la date d'agrément, plusieurs contrats de travail à durée déterminée, pendant une période limitée à cinq (5) ans.

Les conditions d'emploi des travailleurs mentionnés aux points 1 à 5 du présent article et les modalités d'application dudit article sont fixées par décret.

Article 102.- Conditions et modalités de prolongation du contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée peut être prolongé par un avenant, à déposer, avant tout début d'exécution, à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort, pour enregistrement.

La prolongation d'un contrat de travail à durée déterminée n'est autorisée que pour un motif objectif, notamment dans les cas suivants :

- remplacement prolongé d'un travailleur ;
- surcroît temporaire d'activité ;
- retard de l'activité de l'entreprise imputable à un événement imprévu.

En aucun cas, la durée de prolongation ne peut être supérieure à la durée initialement prévue par le contrat. Le cumul de la durée initiale et de la prolongation ne peut excéder la durée maximale autorisée pour un contrat à durée déterminée, conformément aux dispositions de l'article 100 du présent Code.

Article 103.- Modalités de renouvellement du contrat de travail à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée peut, à son échéance, être renouvelé par accord écrit des parties.

Le renouvellement a pour effet de faire naître un nouveau contrat à durée déterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée renouvelé est constaté par écrit et déposé, par l'employeur, avant tout début d'exécution, à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort, pour enregistrement.

Section III.- Du contrat de travail à durée indéterminée

Article 104.- Présomption de contrat de travail à durée indéterminée

Tout contrat de travail qui ne répond pas aux définitions du contrat à durée déterminée, du contrat de travail temporaire, du contrat d'apprentissage, du contrat de stage ou du contrat d'engagement à l'essai est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Section IV.- Des formalités particulières applicables à certains travailleurs

Article 105.- Formalités administratives préalables à l'emploi d'un travailleur étranger

Sous réserve du respect des accords et engagements internationaux souscrits par le Sénégal, l'embauche d'un travailleur étranger est précédée d'un contrat de travail écrit et visé par le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale.

Le visa est requis avant le commencement de l'exécution du contrat de travail. La demande de visa incombe à l'employeur.

Le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale dispose d'un délai de sept (7) jours francs pour viser ce contrat. Passé ce délai, son silence vaut approbation.

Le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale vérifie :

- l'identité du travailleur et son profil professionnel ;
- la conformité du contenu du contrat de travail à la règlementation en vigueur au Sénégal ;

- l'aptitude médicale du travailleur à occuper l'emploi objet de l'embauche ainsi que sa liberté de tout engagement ;
- le respect, par le travailleur, des conditions d'entrée et, éventuellement, de séjour au Sénégal.

Le refus de visa est motivé et entraîne la nullité de plein droit du contrat. Dans ce cas, l'employeur prend à sa charge les frais de retour du travailleur étranger qu'il a fait venir de son pays de résidence.

Le visa d'embauche, de renouvellement ou de prolongation de la durée du contrat de travail du travailleur étranger est assujetti à l'acquittement de frais selon les modalités prévues par arrêté conjoint du Ministre chargé des Finances et du Ministre chargé du Travail.

Les autres conditions et les modalités d'embauche du travailleur étranger sont fixées par décret.

Article 106.- Visa préalable du contrat de travail d'un jeune travailleur

Le contrat de travail passé entre un employeur et un jeune travailleur est signé par le représentant légal de ce dernier et visé par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort, avant tout début d'exécution.

La méconnaissance des dispositions de l'alinéa premier du présent article entraîne la nullité du contrat.

Article 107.- Déclaration préalable à l'emploi d'un travailleur sénégalais à l'étranger

Toute embauche, tout transfert ou tout détachement d'un travailleur sénégalais en vue de l'exécution d'un contrat de travail à l'étranger fait l'objet d'une déclaration auprès du Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale selon les modalités prévues par l'article 363 du présent Code.

Le dossier accompagnant la déclaration comprend notamment :

- quatre (4) exemplaires du contrat de travail ou de l'avenant au contrat de travail rédigés en langue officielle et dûment signé par les parties ;
- un (1) certificat médical attestant que le travailleur est apte à occuper l'emploi objet de l'embauche ;
- une (1) déclaration sur l'honneur à laquelle sont jointes les preuves attestant que le travailleur remplit toutes les conditions liées à la migration.

Chapitre III.- De la modification du contrat de travail

Article 108.- Initiative et formalisme de la modification du contrat de travail

Le contrat de travail peut être modifié, soit à l'initiative du travailleur, soit à l'initiative de l'employeur.

Toute proposition de modification à caractère individuel du contrat de travail fait, au préalable, l'objet d'une notification écrite.

Article 109.- Proposition de modification substantielle du contrat de travail

Lorsque la proposition de modification porte sur l'un des éléments essentiels du contrat de travail, elle est substantielle et requiert le consentement écrit de l'autre partie.

La modification substantielle du contrat de travail peut entraîner une réduction d'avantages, notamment en cas d'incapacité physique du travailleur, de difficultés économiques ou de réorganisation interne de l'entreprise.

Si le travailleur donne une acceptation de principe, cette modification ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période équivalente à la durée du préavis.

Article 110.- Conséquences du refus d'une proposition de modification substantielle du contrat de travail

Si la proposition de modification substantielle émanant de l'employeur est refusée, le contrat peut être rompu. Cette rupture imputable à l'employeur est considérée comme un licenciement économique ou personnel selon le motif de la proposition de modification.

L'employeur respecte alors les règles de procédure applicables au licenciement.

Si la proposition de modification du contrat présentée par le travailleur est substantielle et qu'elle est refusée par l'employeur, le travailleur peut rompre le contrat de travail, mais cette rupture lui est imputable.

Article 111.- Modification de la situation juridique de l'employeur

En cas de modification de la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, par cession, par reprise sous une nouvelle appellation, par vente, par fusion, par transformation du fonds de commerce, ou par mise en société, tous les contrats de travail en cours à la date de ladite modification sont automatiquement transférés et se poursuivent de plein droit entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

La modification de la situation juridique de l'employeur ne peut, en elle-même, constituer un motif de rupture. Toute rupture ou modification ultérieure des contrats ne peut intervenir que dans le respect des formes, procédures et conditions prévues par la règlementation du travail, comme si la modification n'était pas intervenue.

Le nouvel employeur est tenu de reprendre l'ensemble des droits et obligations résultant des contrats de travail transférés, notamment en ce qui concerne l'ancienneté, la rémunération, la classification professionnelle et les avantages acquis.

Article 112.- Détachement du travailleur au sein d'un groupe

Le détachement d'un travailleur requiert son consentement écrit.

Le travailleur est réintégré dans un emploi dont la classification professionnelle est au moins équivalente à celle de l'emploi occupé avant le détachement.

Il conserve le bénéfice de l'ancienneté et les avantages acquis dans les différents emplois occupés au niveau du groupe.

Article 113.- Transfert du travailleur au sein d'un groupe

Le transfert du travailleur au sein d'un groupe est matérialisé par une convention tripartite formalisant l'accord du travailleur et des deux employeurs.

La convention est déposée pour enregistrement par l'employeur à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort, en même temps que la déclaration prévue à l'article 363 du présent Code.

Le travailleur conserve son ancienneté et les avantages acquis chez son ancien employeur.

Chapitre IV.- De la suspension du contrat de travail

Section première.- Des dispositions générales sur la suspension du contrat de travail

Article 114.- Cas de suspension du contrat de travail

Le contrat est suspendu :

1. en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire ;
2. pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint ;
3. pendant la durée du mandat du travailleur auprès des Institutions de la République ou des collectivités territoriales ;
4. pendant la période de participation du travailleur à des stages de formation de cadres sportifs ou à des stages préparatoires aux sélections sportives nationales dans les conditions prévues par l'article 251 du présent Code ;
5. pendant la durée de l'absence du travailleur résultant d'une mesure administrative prise à titre préventif pour un motif sanitaire, notamment en cas d'épidémie ou de pandémie ;
6. pendant la période de l'absence du travailleur, en cas de maladie dûment constatée par un médecin, pour une durée limitée à six (6) mois prorogeable jusqu'à la rupture du contrat ;
7. pendant la période prévue à l'article 335 du présent Code, comprise entre le moment où le travailleur victime d'un accident ou d'une maladie non professionnelle est informé que le maintien à son poste est contre-indiqué pour des raisons médicales, et son reclassement ou son licenciement ;
8. pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
9. pendant le repos de la femme travailleuse au titre du congé de maternité ;

10. pendant la durée de l'absence du travailleur, autorisée par l'employeur en vertu de la règlementation, de conventions, d'accords collectifs ou individuels ;
11. pendant la mise en disponibilité du travailleur ;
12. pendant la durée du congé payé augmentée, éventuellement, des délais de route et des périodes d'attente de départ définies à l'article 266 du présent Code ;
13. pendant la période de mise à pied du délégué du personnel, dans l'attente de la décision définitive de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale ;
14. pendant la période de mise à pied disciplinaire du travailleur ;
15. pendant la détention provisoire du travailleur ;
16. pendant la période de la fermeture provisoire imposée par une autorité administrative ou judiciaire ;
17. pendant la durée du chômage technique ;
18. pendant la grève ou le lock-out si ceux-ci ont été déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des différends collectifs du travail.

Les périodes de suspension du contrat de travail visées aux points 1, 2, 3 et 11 du présent article ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

La détention provisoire, lorsqu'elle est provoquée par une plainte de l'employeur et que la procédure se termine par un non-lieu, une relaxe, un acquittement ou le désistement de l'employeur, est également considérée comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

Les droits du travailleur appelé pour le service militaire ou l'instruction militaire sont garantis, en tout état de cause, par la règlementation en vigueur.

Article 115.- Allocation de maladie

Pendant la durée de l'absence du travailleur pour cause de maladie dûment constatée par un médecin, l'employeur verse au travailleur, dans la limite d'une période équivalente au préavis, une allocation assurant à celui-ci le montant de sa rémunération, déduction faite, le cas échéant, des rémunérations ou indemnités qu'il peut percevoir en raison même du motif de son absence, sans préjudice des stipulations conventionnelles plus favorables.

Si le contrat est à durée déterminée, ou si le travailleur est soumis à un statut ne fixant pas la durée du préavis, il est fait référence au préavis fixé par convention collective ou par arrêté, pour la branche professionnelle considérée.

Article 116.- Effets de la fermeture provisoire d'un établissement en application d'une sanction

En cas de fermeture provisoire d'un établissement en application d'une sanction pénale ou administrative, les travailleurs concernés sont réputés être au travail. Par conséquent, ils conservent, pendant trois (3) mois, leur droit au salaire ainsi qu'aux avantages liés à leur emploi.

Section II.- De la mise en disponibilité

Article 117.- Régime de la mise en disponibilité

Le travailleur peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité.

Pendant cette période, le travailleur ne bénéficie pas de son salaire et des accessoires de celui-ci, ni de ses droits à l'avancement, à l'ancienneté, à la retraite et, d'une manière générale, des droits attachés à l'exécution du contrat de travail prévus par le présent Code.

La mise en disponibilité revêt un caractère exceptionnel et relève de la seule appréciation de l'employeur.

Section III.- Du chômage technique

Article 118.- Cas de recours au chômage technique

En cas de nécessité d'interruption collective de travail résultant de causes conjoncturelles, économiques, financières ou accidentelles, notamment d'un accident survenu au matériel, d'une interruption de la force motrice, d'un sinistre, des intempéries, d'une pénurie accidentelle de matières premières ou d'outillage, de moyens de transport, d'une pandémie, d'une épidémie, d'une guerre, l'employeur peut mettre en chômage technique tout ou partie du personnel de l'entreprise, que le contrat de travail soit à durée déterminée ou indéterminée, dans les conditions fixées par la présente section.

Article 119.- Recherche des mesures alternatives au chômage technique

Pour éviter l'interruption collective de travail, l'employeur recherche avec les délégués du personnel toutes les autres possibilités telles que la réduction de l'activité ou du temps de travail, le redéploiement du personnel, la réduction des primes, indemnités et autres avantages.

Un procès-verbal dressé par l'employeur est signé le même jour par toutes les parties présentes à la réunion. Un exemplaire du procès-verbal est remis à chaque partie signataire.

Article 120.- Négociation d'un accord sur le chômage technique

En cas d'échec de la recherche des mesures alternatives au chômage technique, l'employeur négocie avec les délégués du personnel un accord précisant la durée du chômage technique et le montant de l'allocation due aux travailleurs pendant cette période.

Le cas échéant, un exemplaire de l'accord conclu est transmis à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort dans un délai de trois (3) jours ouvrables.

Article 121.- Demande d'autorisation de mise en chômage technique

Si l'employeur et les délégués du personnel ne parviennent pas à un accord, un exemplaire du procès-verbal de la réunion est transmis à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale dans un délai de trois (3) jours ouvrables.

La mise en chômage technique, dans ce cas, est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort.

La demande d'autorisation de mise en chômage technique contient notamment les motifs, les éléments de preuve et la durée estimée de l'interruption collective du travail.

Article 122.- Décision de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale

L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale dispose d'un délai de quinze (15) jours francs pour rendre sa décision. Son silence au-delà de ce délai vaut rejet de la demande.

Les parties disposent d'un délai de sept (7) jours ouvrables à compter de la notification de la décision pour exercer un recours hiérarchique auprès du Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale. Ce dernier dispose d'un délai de quinze (15) jours francs pour rendre sa décision.

Le silence gardé par le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale au-delà du délai prévu à l'alinéa 2 du présent article vaut rejet du recours hiérarchique.

Article 123.- Durée du chômage technique

La durée du chômage technique ne peut excéder un (1) an, renouvellement compris.

L'employeur qui souhaite renouveler la mesure de mise en chômage technique respecte la procédure prévue aux articles 119 à 121 du présent Code.

Article 124.- Nullité du chômage technique irrégulier

Le chômage technique qui est prononcé par l'employeur en violation de la procédure prévue par la présente section est nul et de nul effet.

Article 125.- Allocation de chômage technique

En l'absence de stipulations plus favorables contenues dans les conventions collectives et accords collectifs d'entreprise, ou dans l'accord prévu à l'article 120 du présent Code, l'employeur qui a recours au chômage technique verse aux travailleurs une allocation mensuelle brute au moins égale à cinquante (50) % de la rémunération moyenne mensuelle brute calculée sur la base des deux (2) derniers mois travaillés.

Article 126.- Droit de démission sans préavis

Le travailleur lié par un contrat de travail à durée indéterminée, et mis en chômage technique, peut démissionner sans avoir à observer le préavis ni à payer l'indemnité compensatrice y afférente.

Chapitre V.- De la cessation du contrat de travail

Section I.- Des dispositions communes à la cessation de toutes les formes de contrats de travail

Sous-section première.- Des modes de cessation

Paragraphe premier.- De la rupture amiable individuelle du contrat de travail

Article 127.- Conditions de rupture amiable du contrat de travail

Tout contrat de travail peut être rompu d'un commun accord. Dans ce cas, l'employeur et le travailleur concluent une convention de rupture comportant, notamment :

- l'identité des deux (2) parties ;
- l'ancienneté acquise par le travailleur ;
- son emploi et sa catégorie professionnelle ;
- les éventuelles indemnités liées à la convention de rupture amiable ;
- la date envisagée de prise d'effet de la rupture.

Le travailleur peut se faire assister par une personne de son choix.

Article 128.- Indemnisation du travailleur en cas de rupture amiable

En cas de rupture amiable d'un contrat de travail à durée indéterminée, le travailleur bénéficie, outre les droits convenus entre les parties, d'une indemnité de rupture amiable qui ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement. Pour le travailleur n'ayant pas cumulé douze (12) mois d'ancienneté à la date de la rupture, cette indemnité est calculée en tenant compte des fractions de mois et de jours.

Article 129.- Enregistrement de la convention de rupture amiable

La convention de rupture amiable est déposée par l'employeur, en quatre (4) exemplaires, à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort, pour enregistrement.

Paragraphe II.- Du plan social

Article 130.- Conditions de recours au plan social

En cas de difficultés économiques ou de réorganisation interne, l'employeur peut, afin d'éviter les licenciements pour motif économique ou d'en limiter le nombre, proposer la mise en place d'un plan social. Dans ce cas, il négocie une convention avec les délégués du personnel pour déterminer les modalités de mise en œuvre du plan social.

La convention portant sur le plan social indique notamment les informations suivantes :

- les motifs du plan social ;
- le nombre d'emplois à supprimer ;
- les conditions à remplir par le travailleur pour en bénéficier ;
- les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des travailleurs;
- les critères de départage des candidats au départ ;
- les modalités de suivi de la mise en œuvre effective du plan social ;

- la date de prise d'effet.

Article 131.- Candidature du travailleur au plan social

Le travailleur intéressé par le plan social fait parvenir sa candidature par écrit à l'employeur.

En cas d'acceptation, les parties concluent une convention de rupture amiable qui comporte les mêmes mentions que celles prévues par l'article 127 du présent Code.

Article 132.- Indemnisation des travailleurs en cas de plan social

Le travailleur bénéficie d'une indemnité équivalente à celle du préavis, d'une indemnité équivalente à celle du licenciement et d'une indemnité spéciale égale à un mois de salaire brut. Il bénéficie également d'une indemnité de plan social librement négociée.

L'employeur peut également convenir avec les délégués du personnel des éléments suivants:

- les mesures d'accompagnement pour faciliter la réinsertion des travailleurs, notamment par des actions de formation, de reconversion, de création d'entreprise et de valorisation des acquis de l'expérience ;
- les modalités de suivi de la mise en œuvre effective du plan social.

Les indemnités payées dans le cadre d'un plan social suivent le régime des avantages fiscaux prévus par le Code général des Impôts.

Article 133.- Enregistrement du plan social

Le plan social est déposé à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort, pour enregistrement.

L'employeur joint à sa demande les éléments suivants :

- quatre (4) exemplaires du plan social signé par les parties ;
- quatre (4) exemplaires de chaque convention de rupture amiable individuelle.

Paragraphe III.- De la retraite

Article 134.- Âge de départ à la retraite

Le contrat de travail cesse en cas de retraite du travailleur. Cette cessation ne constitue ni une démission ni un licenciement.

L'âge de la retraite est fixé par décret, après avis de l'institution de prévoyance sociale en charge de la gestion de la branche vieillesse.

Le travailleur peut demander une retraite anticipée, au plus tôt, cinq (5) ans avant l'âge normal de départ à la retraite fixé en application de l'alinéa 2 du présent article.

La relation de travail peut également se poursuivre d'un commun accord entre les parties, constaté par écrit, jusqu'à un âge ne pouvant excéder de cinq (5) ans l'âge normal de départ à la retraite.

Pour certains emplois ou professions fixés par décret, la relation de travail se poursuit jusqu'à un âge ne pouvant excéder de cinq (5) ans l'âge normal de départ à la retraite.

Un décret détermine les critères de pénibilité au travail ainsi que l'âge dérogatoire de départ à la retraite applicable aux travailleurs occupant des emplois répondant à ces critères.

Article 135.- Indemnité de départ à la retraite

Le départ à la retraite ouvre droit pour le travailleur à une indemnité de départ calculée selon les modalités prévues par les conventions collectives et les règlements applicables aux entreprises.

Paragraphe IV.- Du décès du travailleur

Article 136.- Effets du décès du travailleur sur le contrat de travail

Le contrat de travail est rompu en cas de décès du travailleur. Dans ce cas, les salaires dus pour la période de présence, l'indemnité compensatrice de congé et les indemnités de toute nature acquises à la date du décès, reviennent de plein droit à ses héritiers ou ayants droit qui justifient de cette qualité.

L'employeur verse aux héritiers du travailleur qui comptait, au jour du décès, au moins une (1) année d'ancienneté, une indemnité calculée selon les modalités prévues par les conventions collectives et les règlements applicables aux entreprises. Il délivre également aux héritiers ou ayants droit du travailleur un certificat de travail dans les conditions prévues à l'article 140 du présent Code.

Sous-section II.- Des effets communs à la cessation des contrats de travail

Article 137.- Caractère abusif de la rupture du contrat de travail

Le licenciement effectué sans cause réelle et sérieuse est abusif. En cas de contestation, la preuve de l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement incombe à l'employeur.

Toute rupture abusive du contrat de travail peut donner lieu à des dommages-intérêts. La juridiction compétente peut constater l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat.

Le jugement mentionne expressément la cause alléguée par la partie qui a rompu le contrat de travail.

Article 138.- Détermination du montant des dommages-intérêts

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

- lorsque la responsabilité incombe au travailleur, du préjudice subi par l'employeur en raison de l'inexécution du contrat ;
- 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.

Les dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité de préavis, ni avec l'indemnité de licenciement, ni avec l'indemnité de licenciement irrégulier.

Le jugement est motivé en ce qui concerne la fixation du montant des dommages-intérêts.

Article 139.- Interdiction de renonciation anticipée aux droits liés à la rupture

Les parties au contrat de travail ne peuvent renoncer par avance au droit de se prévaloir des indemnités et dommages-intérêts prévus en cas de rupture du contrat de travail.

Article 140.- Délivrance de certificat de travail

À la cessation du contrat de travail, l'employeur, sous peine d'une astreinte par jour fixée par le juge, sans préjudice du paiement de dommages-intérêts, délivre au travailleur, au moment de son départ définitif de l'entreprise ou de l'établissement, un certificat indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés et la catégorie de la convention collective dont il relève.

La délivrance du certificat de travail peut se faire, soit par remise directe contre accusé de réception, soit par tout autre moyen permettant de donner date et preuve de la notification.

Si la délivrance du certificat de travail n'est pas possible du fait du travailleur, le certificat de travail est tenu à sa disposition par l'employeur.

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.

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

Article 141.- Encadrement du débauchage de travailleur

Lorsqu'un travailleur ayant rompu abusivement son contrat de travail engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les trois (3) cas suivants :

- s'il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage ;
- s'il a embauché un travailleur qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;
- s'il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que ce dernier était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail.

Dans ce troisième cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si, au moment où il est averti, le contrat de travail abusivement rompu par le travailleur est venu à expiration, soit s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée par l'arrivée du terme, soit s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, par l'expiration du préavis ou si un délai de quinze (15) jours s'est écoulé depuis la rupture dudit contrat.

Section II.- Des dispositions spécifiques à la cessation du contrat de travail à durée indéterminée

Sous-section première.- Des dispositions générales

Article 142.- Droit de rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties, sous réserve des règles sur le préavis, et, en ce qui concerne les formes du licenciement, des dispositions particulières prévues pour certaines catégories de travailleurs ou certains motifs de rupture.

Article 143.- Obligation d'observation du préavis

La rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée ne devient effective qu'à l'expiration du préavis.

Ce préavis n'est subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire. Il commence à courir à compter de la date de la remise de la lettre de notification de la rupture.

La rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée peut cependant intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente de la gravité de la faute.

Article 144.- Détermination de la durée du préavis

En l'absence de conventions collectives, un décret fixe les modalités, les conditions et la durée du préavis, compte tenu, notamment de la durée du contrat et des catégories professionnelles.

Article 145.- Droits et obligations des parties pendant le préavis

Pendant le préavis, l'employeur et le travailleur respectent toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie, pendant la durée du préavis, de deux (2) jours ouvrés de liberté par semaine, payés à plein salaire.

La répartition de ces jours d'absence est fixée d'un commun accord ou alternativement, un jour pour l'employeur, un jour pour le travailleur.

La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne sont pas respectées est dispensée d'observer le préavis restant à courir, sans préjudice des dommages-intérêts qu'elle peut demander au tribunal compétent.

Article 146.- Indemnité compensatrice de préavis

Toute rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée sans que le délai de 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, à l'exclusion des indemnités et prestations constituant un remboursement de frais, dont le travailleur bénéficie durant le délai de préavis.

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

Article 147.- Préavis et congé

Si la rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée intervient pendant le congé du travailleur, l'indemnité compensatrice de préavis est doublée.

La jouissance des congés ne peut être imputée sur la durée du préavis, sauf accord des parties dûment constaté par écrit.

Sous-section II.- Du licenciement

Paragraphe premier.- Du licenciement pour motif personnel

Article 148.- Exigence d'une cause réelle et sérieuse

Le licenciement pour motif personnel ne peut intervenir que pour une cause réelle et sérieuse.

Article 149.- Notification du licenciement

Le licenciement est notifié par écrit au travailleur. Cette notification est faite, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par remise directe contre accusé de réception.

La lettre de licenciement mentionne nécessairement :

- l'indication du ou des motifs de la rupture ;
- la date de prise d'effet de la rupture et, sauf en cas de faute lourde, la durée du préavis.

Article 150.- Indemnité de licenciement irrégulier

Si le licenciement d'un travailleur survient sans demande d'explication écrite ou sans entretien préalable ou sans observation de la formalité de la notification écrite de la rupture ou de l'indication d'un motif, mais pour une cause réelle et sérieuse, ce licenciement irrégulier en la forme ne peut être considéré comme abusif.

Le tribunal peut néanmoins accorder au travailleur une indemnité qui ne peut être supérieure à trois (3) mois de salaire brut pour sanctionner l'inobservation des règles de forme.

Article 151.- Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, sauf pour une faute lourde, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance au congé, a droit à une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité compensatrice de préavis.

Lorsque les départs précédents du travailleur ont été provoqués par des difficultés économiques ou par une réorganisation interne, celui-ci est admis au bénéfice de l'indemnité

de licenciement dès lors qu'il atteint, à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, la durée de présence requise pour son attribution.

Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé, déduction faite des sommes qui ont pu être versées, à ce titre, lors de licenciements antérieurs.

Cette indemnité est calculée selon les modalités prévues par les conventions collectives et les règlements applicables aux entreprises.

Paragraphe II.- Du licenciement pour motif économique

Article 152.- Procédure applicable en cas de licenciement économique

Tout licenciement individuel ou collectif pour motif économique s'opère suivant la procédure décrite au présent paragraphe, sauf en cas de cessation totale d'activité.

Toutefois, lorsque l'entreprise fait l'objet d'une procédure collective d'apurement du passif, la procédure de licenciement pour motif économique est régie par les textes communautaires en vigueur, notamment l'Acte uniforme de l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires portant organisation des procédures collectives d'apurement du passif, la loi bancaire de l'Union économique et monétaire ouest africaine et le Code des Assurances de la Conférence interafricaine des marchés d'assurances.

Article 153.- Mesures alternatives au licenciement pour motif économique

Pour tenter d'éviter un licenciement pour motif économique, l'employeur réunit les délégués du personnel et recherche avec eux toutes les autres possibilités telles que la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le chômage technique, la formation ou le redéploiement du personnel, la réduction des primes, indemnités et autres avantages.

Un procès-verbal dressé par l'employeur est signé le même jour par toutes les parties présentes à la réunion. Un exemplaire du procès-verbal est remis à chaque partie signataire.

Le procès-verbal est, dans un délai de sept (7) jours ouvrables, communiqué à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale qui dispose d'un délai de quinze (15) jours francs à compter de cette communication, pour exercer, éventuellement, ses bons offices.

Article 154.- Détermination de l'ordre de priorité des licenciements

Si, après l'échéance du délai de quinze (15) jours francs, certains licenciements sont nécessaires, l'employeur établit l'ordre des licenciements. Cet ordre tient compte, en premier lieu, des travailleurs ayant les moindres aptitudes professionnelles parmi les emplois concernés par le licenciement pour motif économique.

En cas d'égalité d'aptitude professionnelle, les travailleurs les plus anciens sont conservés. L'ancienneté dans l'entreprise est majorée, pour établir cet ordre des licenciements, d'un (1) an pour le travailleur marié et d'un (1) an pour chaque enfant à charge au sens de la règlementation sur les prestations familiales.

Article 155.- Communication de la liste des travailleurs à licencier

L'employeur communique par écrit aux délégués du personnel ou, à défaut, aux autres travailleurs, la liste des travailleurs qu'il envisage de licencier, en précisant les critères qu'il a retenus. Il convoque, sept (7) jours ouvrables au plus tôt après la communication de cette liste, une réunion avec les délégués du personnel pour recueillir leurs suggestions, lesquelles sont consignées dans un procès-verbal établi par l'employeur et remis aux délégués du personnel ou aux autres travailleurs.

Si l'employeur envisage de licencier un délégué du personnel, il respecte la procédure spécifique à ces travailleurs prévue à l'article 169 du présent Code ainsi que celle prévue par le présent paragraphe.

Pour les autres travailleurs, l'employeur peut, après la réunion avec les délégués du personnel, procéder au licenciement en leur notifiant une lettre dans les formes prévues par l'article 149 du présent Code.

Dans tous les cas, la liste des travailleurs licenciés et le procès-verbal de la réunion susvisée sont communiqués à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale pour information, dans un délai de sept (7) jours ouvrables.

Article 156.- Indemnisation et priorité d'embauche du travailleur licencié

Le travailleur licencié pour motif économique bénéficie, en plus du paiement ou de l'observation du préavis, d'une indemnité de licenciement et d'une indemnité spéciale à la charge de l'employeur, égale à un (1) mois de salaire brut.

Il bénéficie également, pendant deux (2) ans, d'une priorité d'embauche dans son ancienne entreprise, dans la même catégorie professionnelle.

Le travailleur, qui bénéficie d'une priorité d'embauche, communique à son employeur tout changement de son adresse survenant après son départ de l'établissement.

En cas de vacance de poste, l'employeur avise l'intéressé, soit par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à sa dernière adresse connue, soit par remise directe contre accusé de réception à cette même adresse, soit par tout autre moyen permettant de donner date et preuve de la réception de l'avis. Le travailleur se présente à l'établissement dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réception de cette notification.

Article 157.- Charge de la preuve

En cas de différend, la charge de la preuve de l'existence d'une cause réelle et sérieuse et du respect de l'ordre des licenciements incombe à l'employeur. Les différends individuels du travail relatifs aux licenciements pour motif économique sont examinés prioritairement par les juridictions sociales.

Paragraphe III.- Du licenciement pour cessation d'activité

Article 158.- Cessation totale d'activité et licenciement

La cessation totale d'activité, sauf faute ou légèreté blâmable de l'employeur, est une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Article 159.- Procédure de licenciement du délégué du personnel en cas de cessation d'activité

En cas de cessation d'activité de l'entreprise conduisant à envisager la rupture du contrat de travail d'un ou de plusieurs délégués du personnel, la demande prévue par l'article 169 du présent Code est applicable.

Article 160.- Cessation partielle d'activité

La cessation d'activité est partielle lorsqu'une entreprise ayant plusieurs branches d'activité ou établissements ferme l'une de ses branches ou établissements.

La cessation partielle d'activité ne constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement que lorsqu'elle est justifiée par une réorganisation interne de l'entreprise. Elle s'effectue dans le respect de la procédure prévue pour la réorganisation interne.

Article 161.- Cessation d'activité en cas de liquidation judiciaire

La rupture du contrat de travail consécutive à une cessation totale d'activité de l'entreprise résultant d'une décision de liquidation judiciaire est assimilée à un licenciement et impose au liquidateur le respect des règles édictées par la présente sous-section.

Article 162.- Indemnité et formalités en cas de cessation totale d'activité

En cas de cessation totale d'activité, l'employeur notifie au travailleur une lettre de licenciement dans les formes prévues par l'article 149 du présent Code.

Les règles relatives au préavis s'appliquent à la cessation totale d'activité.

Outre une indemnité spéciale égale à un (1) mois de salaire brut, l'employeur verse au travailleur une indemnité de licenciement.

Sous-section III.- De la démission

Article 163.- Caractère exprès de la démission

La démission est un acte volontaire, exprès et non équivoque. Elle ne peut se présumer et résulte d'une manifestation claire de la volonté du travailleur de mettre fin à son contrat de travail.

Article 164.- Notification de la démission

La démission est notifiée par écrit à l'employeur, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par remise directe contre accusé de réception.

Section III.- Des dispositions spécifiques à la cessation du contrat de travail à durée déterminée

Article 165.- Arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'arrivée du terme convenu lors de sa conclusion.

Sa suspension ne peut avoir pour effet de proroger le terme initialement prévu.

Article 166.- Causes de rupture du contrat à durée déterminée

Il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée qu'en cas de faute lourde, d'accord des parties constaté par écrit, ou de force majeure.

La rupture d'un contrat à durée déterminée par l'une des parties en dehors des cas prévus par les dispositions de l'alinéa premier du présent article ouvre droit pour l'autre partie à des dommages-intérêts.

Lorsque la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée intervient à l'initiative de l'employeur, les dispositions des articles 149 et 150 du présent Code sont applicables.

Article 167.- Indemnité de fin de contrat

Lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée, le travailleur a droit à une indemnité de fin de contrat, à titre de complément de salaire, qui est égale à sept (7) % du montant de la rémunération totale brute due au travailleur pendant la durée du contrat, à l'exclusion des indemnités et prestations constituant un remboursement de frais.

En cas de succession de deux contrats de travail à durée déterminée entre les mêmes parties, l'indemnité de fin de contrat est calculée sur la durée totale des deux contrats.

Cette indemnité n'est pas due :

- dans les cas visés aux points 1 à 7 de l'article 101 du présent Code ;
- en cas de refus par le travailleur d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'un salaire au moins égal.

Section IV.- Des dispositions spécifiques au licenciement du délégué du personnel

Article 168.- Champ d'application personnel

Les dispositions de la présente section sont applicables :

- au candidat aux fonctions de délégué du personnel pendant la période allant de la remise des listes au chef d'établissement jusqu'au scrutin ;
- au délégué du personnel dont le mandat est en cours ;
- à l'ancien délégué du personnel pendant la période comprise entre la fin de son mandat et l'expiration des trois (3) mois suivant le nouveau scrutin.

Article 169.- Autorisation préalable de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale

L'autorisation de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale est requise avant tout licenciement d'un délégué du personnel.

L'employeur informe par écrit les délégués du personnel du dépôt de la demande d'autorisation de licenciement.

Il communique au délégué du personnel concerné une copie de la demande d'autorisation et des autres pièces fournies.

Sous peine d'irrecevabilité, la demande d'autorisation est accompagnée de la preuve du respect des formalités prévues aux alinéas 2 et 3 du présent article.

Après une décision d'irrecevabilité, une nouvelle demande d'autorisation peut être déposée dans les mêmes conditions.

Article 170.- Nullité du licenciement irrégulier du délégué du personnel

Le licenciement, qui est prononcé par l'employeur sans l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale ou malgré son refus, est nul et de nul effet.

Article 171.- Délai de décision de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale

L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale rend sa décision dans les quinze (15) jours francs suivant le dépôt de la demande d'autorisation. Il motive sa décision.

Le défaut de réponse dans ce délai vaut rejet de la demande d'autorisation.

Toutefois, le délai est prolongé à trente (30) jours si, avant son expiration, l'inspecteur notifie à l'employeur et au délégué du personnel concerné sa décision de recourir à une enquête complémentaire nécessitant des connaissances techniques.

Article 172.- Mise à pied conservatoire du délégué du personnel

En cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer immédiatement la mise à pied de l'intéressé en attendant la décision définitive de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale.

Si le licenciement est refusé par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit avec notamment le paiement au délégué du personnel d'une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Article 173.- Décision de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale

Toute décision expresse de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale est notifiée à l'employeur et au délégué du personnel concerné.

La décision de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, accordant ou refusant l'autorisation de licenciement du délégué du personnel, a un caractère définitif.

Elle n'est susceptible d'aucun recours autre que le recours hiérarchique devant le Ministre chargé du Travail. Les parties disposent d'un délai de quinze (15) jours francs, à compter de la notification, pour déférer au Ministre chargé du Travail la décision de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale dans le cadre du recours hiérarchique.
Le requérant informe au préalable l'autre partie du dépôt du recours hiérarchique. Le Ministre chargé du Travail dispose d'un délai de trente (30) jours francs pour confirmer ou infirmer la décision de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale. Le silence gardé par le Ministre chargé du Travail à l'expiration de ce délai vaut rejet du recours hiérarchique.

Toute décision expresse du Ministre est notifiée à l'employeur et au délégué du personnel concerné, avec accusé de réception.

La décision du Ministre chargé du Travail est susceptible de recours en excès de pouvoir devant la Cour suprême dans les délais, formes et conditions prévus par la règlementation en vigueur.

Article 174.- Réintégration du délégué du personnel en cas de licenciement irrégulier

Lorsque le délégué du personnel est licencié sans l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale ou malgré son refus ou en cas de décision défavorable du Ministre chargé du Travail, celui-ci est réintégré d'office avec paiement d'une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé. Il en est de même lorsque l'arrêt de la Cour suprême est favorable au travailleur.

Article 175.- Indemnité en cas de refus de réintégration du délégué du personnel

Nonobstant les dispositions de l'article 174 du présent Code, l'employeur qui ne réintègre pas le délégué du personnel quinze (15) jours après la réception, soit de la décision de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, soit de la décision du Ministre chargé du Travail, soit de l'arrêt de la Cour suprême, soit de la mise en demeure par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale de réintégrer le travailleur lorsque l'autorisation de licenciement n'a pas été demandée, verse audit délégué une indemnité supplémentaire égale à :

- douze (12) mois de salaire brut lorsqu'il compte moins de cinq (5) ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- vingt (20) mois de salaire brut lorsqu'il compte au moins cinq (5) ans et moins de dix (10) ans d'ancienneté ;
- deux (2) mois de salaire brut par année de présence, avec un maximum de trente-six (36) mois, lorsqu'il compte au moins dix (10) ans d'ancienneté.

Le versement de cette indemnité est sans influence sur la nullité du licenciement.

TITRE VI.- DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, DU STAGE ET DU PLACEMENT

Chapitre premier.- De l'apprentissage

Article 176.- Conditions de forme et durée du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est constaté par écrit et déposé à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort du lieu de l'apprentissage ou de la formation théorique. À défaut d'écrit, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat d'apprentissage ne peut excéder la durée nécessaire pour l'acquisition complète par l'apprenti du métier ou de la profession en question.

Les autres conditions de forme et de fond, les effets et la durée maximale du contrat d'apprentissage, les cas et les conséquences de sa résiliation, les mesures de contrôle de son exécution ainsi que les catégories d'entreprises dans lesquelles est imposé un pourcentage d'apprentis par rapport au nombre total de travailleurs sont fixés par décret.

Chapitre II.- De la formation professionnelle et de l'alternance

Article 177.- Élaboration d'un plan de formation

L'employeur peut élaborer un plan de formation au profit des travailleurs. Le cas échéant, les délégués du personnel sont consultés pour d'éventuelles suggestions.

Article 178.- Suivi d'une formation professionnelle

L'employeur est en droit d'exiger du travailleur qu'il suive une formation professionnelle que nécessitent l'exercice de son emploi et l'adaptation à l'évolution économique et technologique. Le travailleur ne peut refuser de suivre cette formation, sous peine de sanction disciplinaire.

Le coût de cette formation, qu'elle soit assurée par un organisme spécialisé ou par l'employeur, incombe à ce dernier.

Pendant les périodes de formation et de perfectionnement professionnels, le travailleur perçoit intégralement son salaire.

Si la formation ou le perfectionnement comporte un examen, l'échec du travailleur à cet examen ne peut être la cause d'un licenciement ; le travailleur est réintégré dans son emploi précédent ou dans un emploi équivalent et bénéficie de tous les avantages qui s'y rattachent.

Article 179.- Clause de formation professionnelle continue

Le contrat de travail, ou un avenant à ce contrat, peut prévoir une formation professionnelle continue. Le contrat ou l'avenant est constaté par écrit.

Les objectifs et la durée de la formation ainsi que la rémunération sont expressément indiqués.

Article 180.- Clause de dédit-formation

Lorsque le travailleur bénéficie d'une formation ou d'un perfectionnement professionnel entraînant des charges supportées par l'employeur, il peut être stipulé que le travailleur reste au service de l'employeur pendant un temps minimum en rapport avec le coût de la formation ou du perfectionnement professionnel, mais qui ne peut, en aucun cas, excéder quatre (4) ans.

Cette convention est constatée par écrit et immédiatement déposée à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort.

Le travailleur qui n'a pas respecté cette obligation rembourse les frais engagés par l'employeur pour sa formation professionnelle et son perfectionnement proportionnellement à la période non travaillée par rapport à la totalité du temps minimum de service souscrit dans la convention.

Article 181.- Congé de formation professionnelle

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

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

Article 182.- Contrat de travail en alternance

Le contrat de travail en alternance vise à combiner une formation professionnelle théorique et une expérience professionnelle en entreprise pour l'acquisition d'une qualification reconnue.

Il a pour finalité l'acquisition de compétences professionnelles, la validation d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une certification reconnue ainsi que l'insertion ou la réinsertion professionnelle du travailleur en alternance.

Le contrat de travail en alternance associe des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels, techniques et technologiques, à l'exercice d'une ou plusieurs activités en entreprise en rapport avec la qualification visée.

Les règles applicables au contrat de travail en alternance sont fixées par décret.

Chapitre III.- Du stage

Article 183.- Règles applicables au contrat de stage

Un contrat de stage peut être conclu entre une entreprise et un diplômé n'ayant pas encore exercé une activité professionnelle en rapport avec sa formation.

Le contrat de stage est constaté par écrit. Il est déposé à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort, pour enregistrement.

À défaut d'écrit, il équivaut à un contrat de travail à durée indéterminée.

Les autres règles applicables au contrat de stage sont fixées par décret.

Chapitre IV.- Du placement

Article 184.- Acteurs habilités au placement

Le placement est exercé exclusivement par le service public de l'emploi et par les agences de placement privées agréées à cet effet.
Le service public de l'emploi assure, en relation avec l'Administration du Travail, la meilleure organisation possible du marché du travail.
Il veille, avec d'autres organismes publics ou privés habilités, à la mise en œuvre de conventions et de programmes en vue d'assurer le plein emploi et de développer la productivité.

Article 185.- Missions des services d'emploi en matière de main-d'œuvre

Les services d'emploi sont, en matière de main-d'œuvre, chargés :

- de la réception des offres et des demandes d'emploi et de leur diffusion ;
- du rassemblement de la documentation permanente sur les offres et demandes d'emploi et, en général, de toutes les questions relatives à l'utilisation et à la répartition de la main-d'œuvre, pour l'établissement et la gestion d'un système d'information sur l'emploi ;
- de l'accroissement des possibilités d'emploi ;
- de la promotion de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, des jeunes ainsi que de la réinsertion des travailleurs licenciés pour motif économique.

Article 186.- Agrément des agences de placement privées

Les agences de placement privées concourent, aux côtés du service public de l'emploi, dans l'intermédiation sur le marché du travail et dans la protection de la main-d'œuvre aussi bien au plan national qu'international.

Un arrêté conjoint du Ministre chargé de l'Emploi et du Ministre chargé du Travail détermine les conditions de création, d'agrément et les modalités d'exercice des activités des agences de placement privées.

Article 187.- Autorisation de placement d'un travailleur sénégalais à l'étranger

Le placement d'un travailleur sénégalais à l'étranger est autorisé par le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale. Ce dernier dispose d'un délai de sept (7) jours francs pour faire connaître sa décision. Son silence au-delà de ce délai vaut autorisation.

En cas de refus, le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale motive sa décision.

Le dossier accompagnant la demande d'autorisation comprend notamment les documents ci-après :

- trois (3) exemplaires du contrat de travail dûment signés par les parties et visés par les autorités publiques du pays d'accueil ;
- trois (3) exemplaires de la déclaration de mouvement du travailleur ;
- un (1) certificat médical attestant que le travailleur est apte à occuper l'emploi objet de l'embauche ;

- le document officiel liant l'entreprise de placement et la société utilisatrice du travailleur à placer, éventuellement ;
- une (1) déclaration sur l'honneur à laquelle sont jointes les preuves que le travailleur remplit toutes les conditions liées à la migration.

Article 188.- Interruption des opérations de placement en cas de lock-out ou de grève

En cas de lock-out ou de grève déclenchée dans le respect de la procédure de règlement des différends collectifs du travail, les opérations concernant la main-d'œuvre des entreprises concernées par cette cessation de travail sont immédiatement interrompues.

La liste desdites entreprises est portée à la connaissance des demandeurs et offreurs d'emploi par tout moyen.

Article 189.- Insertion des offres et demandes d'emploi dans la presse

Les insertions d'offres et de demandes d'emploi dans la presse sont autorisées.

L'employeur qui fait insérer dans la presse une offre anonyme d'emploi fait connaître son nom ou sa raison sociale et son adresse au directeur de publication.

Le directeur de publication fait connaître au service de l'emploi les offres d'emploi concomitamment à leur parution et dans des conditions qui sont fixées par arrêté du Ministre chargé de l'Emploi.

Article 190.- Inscription des demandeurs d'emploi et notifications d'offres d'emploi

Toute personne à la recherche d'un emploi peut s'inscrire en qualité de demandeur d'emploi auprès du service de l'emploi. Tout employeur peut notifier au service chargé de l'emploi toute offre d'emploi dans son entreprise.

Article 191.- Liberté d'embauche et interdiction des paiements liés au placement

Aucun employeur n'est tenu d'embaucher le demandeur d'emploi qui lui est présenté par le service chargé de l'emploi. Aucun demandeur d'emploi n'est tenu d'accepter l'emploi qui lui est proposé par ledit service.

Toutefois, le refus fait l'objet d'une déclaration auprès du service, par le demandeur ou par l'employeur, selon le cas.

En aucun cas, il ne peut être exigé d'un demandeur d'emploi un paiement, sous quelque forme que ce soit, au titre de son inscription, de son placement ou de toute autre prestation liée à ces opérations.

L'employeur peut également procéder directement à l'embauche d'un travailleur sans qu'aucune prestation préalable ni aucun paiement, sous quelque forme que ce soit, ne puissent être exigés de ce dernier par le service public de l'emploi.

Article 192.- Encadrement des possibilités d'embauche

Des décrets peuvent déterminer, en fonction des nécessités économiques, démographiques et sociales, les possibilités d'embauche des entreprises.

TITRE VII.- DE LA RÉMUNÉRATION

Chapitre premier.- De la détermination du salaire

Article 193.- Principe d'égalité de rémunération

À conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, ou en cas de travail de valeur égale, la rémunération est égale pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut.

Article 194.- Absence et non-paiement de salaire

Aucun salaire n'est dû en cas d'absence en dehors des situations prévues par la règlementation, les conventions collectives ou les accords des parties.

Article 195.- Fixation des salaires par voie règlementaire

Des décrets fixent :

- les salaires minima interprofessionnels garantis ;
- les cas dans lesquels des avantages en nature sont attribués.

À défaut de conventions collectives ou lorsque celles-ci sont silencieuses, des arrêtés du Ministre chargé du Travail fixent :

- les catégories professionnelles et les salaires minima correspondants ;
- éventuellement, les primes d'ancienneté et d'assiduité.

Article 196.- Garantie de rémunération équitable en cas de travail à la tâche ou aux pièces

La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces est 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.

Les normes objectives et précises de ce mode de rémunération sont indiquées par écrit au travailleur.

Les taux minima de salaires ainsi que les conditions de rémunération applicables au travail à la tâche, au rendement ou aux pièces sont portés à la connaissance du personnel par tout moyen permettant une information claire et accessible, notamment par voie d'affichage ou de communication électronique garantissant la date et la preuve de sa réception.

Article 197.- Prise en compte des éléments variables de la rémunération dans le calcul des indemnités

Lorsque la rémunération des services est constituée, en totalité ou en partie, de commissions, de primes, d'avantages divers ou d'indemnités représentatives de ces avantages, dès lors qu'ils ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de l'allocation de congé, de l'indemnité de préavis, de l'indemnité de licenciement et des dommages-intérêts.

Le montant à prendre en considération à ce titre est la moyenne mensuelle calculée sur les douze (12) derniers mois d'activité des éléments visés à l'alinéa premier du présent article, sauf exception expressément prévue par la loi.

Un arrêté conjoint du Ministre chargé des Finances et du Ministre chargé du Travail fixe la liste des indemnités et prestations constituant un remboursement de frais.

Chapitre II.- Du paiement du salaire

Section première.- Généralités sur le paiement du salaire

Article 198.- Modes de paiement du salaire

Le salaire est payé en monnaie ayant cours légal au Sénégal, nonobstant toute stipulation contraire, en espèces, par chèque ou par virement bancaire ou par tout autre moyen de paiement électronique.

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

Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est également interdit, sous réserve des dispositions de l'article 260 du présent Code.

Si la paie est faite sur le lieu de travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est situé à côté du lieu de travail, elle s'effectue pendant les heures de travail. Dans ce cas, le temps passé à la paie est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Le travailleur absent le jour de la paie peut retirer son salaire aux heures normales d'ouverture de la caisse et conformément au règlement intérieur de l'établissement.

En aucun cas, la paie ne peut être faite dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente, sauf pour le travailleur qui y est normalement occupé.

Article 199.- Périodicité de paiement du salaire

Le salaire est payé à intervalles réguliers, ne pouvant excéder quinze (15) jours pour le travailleur payé à l'heure ou à la journée et un (1) mois pour le travailleur payé au mois.

Toutefois, le travailleur occasionnel est payé à la fin de son travail dont la durée ne peut excéder six (6) jours ouvrables consécutifs.

Les paiements mensuels sont effectués au plus tard huit (8) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire ; les paiements à la quinzaine interviennent au plus tard quatre (4) jours après la fin de la quinzaine et les paiements à la semaine au plus tard deux

(2) jours après la fin de la semaine considérée.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail peut, au besoin, déterminer les professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente.

Pour tout travail aux pièces ou au rendement dont l'exécution dure plus de quinze (15) jours, les dates de paiement peuvent être librement convenues, mais le travailleur reçoit chaque quinzaine des acomptes correspondant au moins à quatre-vingt-dix (90%) du salaire minimum et est intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Les commissions acquises au cours d'un trimestre sont payées dans les trois (3) mois suivant la fin de ce trimestre.

Article 200.- Paiement des droits en cas de cessation du contrat de travail

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

Article 201.- Paiement direct et personnel du salaire au travailleur

Le salaire, ses accessoires et, plus généralement, toutes les sommes dues par l'employeur au travailleur sont payés directement à celui-ci et non entre les mains d'un intermédiaire.

À défaut de paiement en mains propres dans les délais prévus à l'article 199 du présent Code, le règlement est effectué par virement bancaire sur le compte du travailleur, par mandat-poste ou par tout autre moyen de paiement électronique au nom de l'intéressé.

Article 202.- Établissement et transmission obligatoire du bulletin de paie

Quelles que soient la nature et la durée du travail fourni ainsi que le montant de la rémunération acquise, tout paiement du salaire, sauf dérogation autorisée à titre individuel par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, est justifié par un bulletin de paie physique ou électronique, établi et certifié par l'employeur, et transmis au travailleur au moment du paiement.

Lorsque le bulletin de paie est établi sous forme physique, il est émargé par le travailleur intéressé lors de chaque paie. Cet émargement est constitué par l'apposition de sa signature ou, s'il est illettré, par les signatures de deux (2) témoins sachant signer, dont l'un est choisi par le travailleur, à l'exclusion de toute autre inscription ou empreinte digitale.

Le bulletin de paie peut être établi, transmis et conservé sous forme électronique dans des conditions garantissant sa disponibilité, son intégrité, sa confidentialité, ainsi que la protection des données à caractère personnel.

Article 203.- Mentions obligatoires du bulletin de paie

L'employeur ventile le salaire, les accessoires du salaire, les primes et indemnités de toute nature ainsi que, plus généralement, toutes les sommes dues au travailleur, selon les rubriques du bulletin de paie, de manière à faire clairement apparaître, en individualisant

chaque élément de la rémunération, sa cause exacte et le décompte ayant servi de base à son calcul.
À défaut de son imputation à un autre élément de rémunération individualisé sur le bulletin de paie dans les conditions prévues à l'alinéa premier du présent article, le paiement effectué est, sauf preuve contraire, présumé représenter le salaire de base du travailleur.
Le bulletin de paie renseigne explicitement sur chacun des éléments entrant en compte dans le calcul de l'allocation de congé, conformément à l'article 254 du présent Code.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail fixe les règles relatives à la tenue du bulletin de paie, notamment ses mentions obligatoires, ses modalités d'établissement, de transmission et, le cas échéant, de conservation sous forme électronique.

Article 204.- Inopposabilité des mentions du bulletin de paie

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

L'acceptation sans protestation ni réserve, par le travailleur, d'un bulletin de paie, ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des accessoires du salaire, des primes et des indemnités de toute nature qui lui sont dus en vertu des dispositions législatives, règlementaires, conventionnelles ou contractuelles. Elle ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé, au sens de l'article 345 du Code de Procédure civile.

Article 205.- Présomption irréfragable de non-paiement du salaire

En cas de contestation portant sur le paiement du salaire, de ses accessoires, des primes ou des indemnités de toute nature, le non-paiement est présumé de manière irréfragable si l'employeur ne peut pas produire, pour les éléments contestés, l'un des documents ci-après:

- le double du bulletin de paie émargé par le travailleur ou, à défaut, par des témoins ;
- un reçu ou une quittance signée par le travailleur en cas de paiement en espèces ;
- une preuve de règlement par chèque dûment encaissé, accompagnée de l'avis de débit délivré par l'établissement bancaire ;
- l'attestation de paiement délivrée par un établissement bancaire ou de monnaie électronique.

Section II.- Des privilèges et garanties de la créance de salaire

Article 206.- Étendue de la créance salariale

Au sens des dispositions des sections II et III du présent chapitre, le salaire s'entend du salaire proprement dit, quelle que soit son appellation, des accessoires du salaire, de l'allocation de congé, des primes, des indemnités et des prestations de toute nature ainsi que des sommes dues pour la résiliation du contrat de travail et des dommages-intérêts.

Article 207.- Exercice des privilèges et garanties du salaire

À due concurrence de la fraction insaisissable du salaire, les créances de salaire du travailleur bénéficient d'un privilège sur les biens meubles et immeubles de l'employeur.
Ce privilège s'exerce avant toute autre créance.
Lorsque l'employeur relève du champ d'application des Actes uniformes de l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires relatifs aux sûretés et aux procédures collectives d'apurement du passif, les privilèges du salaire s'exercent conformément au rang, aux conditions et aux modalités fixés par ces Actes uniformes.

Article 208.- Paiement prioritaire des créances de salaire

Dans les dix (10) jours qui suivent la décision ou l'acte ouvrant la liquidation de l'entreprise, le liquidateur procède au paiement des créances de salaire. À défaut de fonds immédiatement disponibles, ces créances sont acquittées sur les premières rentrées de fonds, avant toute autre créance.
Lorsque l'employeur relève du champ d'application de l'Acte uniforme de l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires relatif aux procédures collectives d'apurement du passif, les créances de salaire sont payées conformément aux dispositions dudit acte uniforme.

Article 209.- Conservation du logement en cas de procédure collective

Le travailleur logé par l'employeur avant la liquidation de l'entreprise continue à bénéficier de ce logement jusqu'à la date de paiement de la dernière créance salariale qui lui est due par l'employeur ou, éventuellement, s'il s'agit d'un travailleur muté, jusqu'à la date de départ du moyen de transport mis à sa disposition pour regagner sa résidence habituelle.

Article 210.- Droit de rétention du travailleur

Le travailleur détenteur de l'objet sur lequel il a travaillé peut exercer le droit de rétention conformément aux dispositions de l'Acte uniforme portant organisation des sûretés de l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires.

Article 211.- Droit à l'assistance judiciaire en cas de saisie-attribution

Le bénéfice de l'assistance judiciaire est acquis d'office pour toute demande d'autorisation de saisie-attribution que le travailleur présente à la juridiction de droit commun.

Section III.- De la prescription

Article 212.- Délais de prescription

L'action des travailleurs en paiement de salaires, des accessoires du salaire, des primes et des indemnités de toute nature ainsi que, plus généralement, de toute somme due par l'employeur au travailleur, et celle en fourniture de prestations en nature et, éventuellement, de leur remboursement, se prescrit par cinq (5) ans.

La prescription court à compter du jour où le salaire et les prestations sont exigibles. Elle est interrompue en cas de reconnaissance écrite de la dette par l'employeur mentionnant le

montant dû, de requête en conciliation adressée à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort ou de citation en justice non périmée.

L'action de l'employeur contre le travailleur en fourniture de prestations en nature ou en paiement de sommes liées à l'exécution et à la rupture d'un contrat de travail se prescrit par cinq (5) ans à compter du jour où la somme ou les prestations sont exigibles.

Article 213.- Serment déféré à l'employeur

Le travailleur auquel cette prescription est opposée peut déférer le serment à l'employeur ou à son représentant, sur la question de savoir si le salaire qu'il réclame a été payé.

Le serment peut être déféré aux héritiers de l'employeur ou à son représentant ou, si ceux-ci sont mineurs, à leurs tuteurs pour qu'ils aient à déclarer s'ils ne savent pas que le salaire réclamé est dû.

Si le serment déféré n'est pas prêté, ou s'il est reconnu, même implicitement, que les sommes ou prestations réclamées n'ont pas été payées, fournies ou remboursées, l'action en paiement de salaires et en fourniture ou remboursement de prestations en nature se prescrit par dix (10) ans.

Chapitre III.- Des retenues sur salaires

Article 214.- Retenues autorisées sur salaires

Peuvent faire l'objet de retenues sur salaires les prélèvements obligatoires prévus par la règlementation en vigueur, les cotisations syndicales autorisées par le travailleur, les remboursements afférents au logement fourni dans les conditions prévues à l'article 260 du présent Code, ainsi que les sommes dues en vertu d'une cession volontaire de salaire régulièrement consentie.

L'employeur prélève d'office sur les salaires les cotisations dues par le travailleur aux institutions de prévoyance sociale, dans les conditions prévues par la réglementation de la sécurité sociale.

À la demande écrite du travailleur, et sans qu'il y ait lieu de recourir aux formalités applicables aux autres cessions de salaire, l'employeur retient également sur les salaires le montant de la cotisation syndicale et la reverse au syndicat désigné par écrit par le travailleur, dans les conditions fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Article 215.- Encadrement des prêts et avances sur salaire

Les acomptes sur salaire correspondant à un travail déjà accompli ne sont pas considérés comme des avances.

Le plafond des avances sur salaire consenties par l'employeur à son travailleur ne peut excéder six (6) fois la quotité cessible du salaire.

Le remboursement des prêts d'argent consentis par l'employeur au travailleur ne peut faire l'objet de retenues sur les salaires que par saisie-attribution ou par cession volontaire souscrite conformément aux articles 571-1 à 571-6 du Code de Procédure civile.

Dans tous les autres cas, la compensation entre les salaires et les dettes du travailleur envers l'employeur ne peut être opérée dans les conditions prévues par l'article 215 du Code des Obligations civiles et commerciales, que par décision de justice, sauf en cas de rupture du contrat de travail imputable au travailleur.

Article 216.- Taux et assiette des prélèvements sur salaires et pensions

Les portions de salaire et de pensions de retraite soumises à prélèvements progressifs et les taux y afférents sont fixés par l'article 381 du Code de Procédure civile.

La retenue visée à l'alinéa premier du présent article ne peut, pour chaque paie, excéder ces taux.

L'assiette servant au calcul des portions de salaire et de pensions de retraite est constituée par le salaire brut global constitué du salaire proprement dit, quelle que soit son appellation, des accessoires du salaire, de l'allocation de congé, des primes, des indemnités et des prestations de toute nature ainsi que des sommes dues pour la rupture du contrat de travail et des dommages-intérêts, compte tenu des déductions prévues à l'article 381 du Code de Procédure civile.

Article 217.- Nullité des prélèvements sur salaires non autorisés

Les stipulations d'une convention collective ou d'un contrat de travail autorisant des retenues sur salaire autres que celles prévues par le présent Code sont nulles de plein droit.

Les sommes retenues sur les salaires en violation des dispositions de l'alinéa premier du présent article portent intérêt au taux légal à compter de la date de leur exigibilité et peuvent être réclamées par le travailleur jusqu'à la prescription, le cours en étant suspendu pendant la durée du contrat.

Chapitre IV.- Des dividendes au travail

Section première.- De l'intéressement

Article 218.- Négociation d'un accord collectif d'intéressement

Un accord collectif d'intéressement peut être négocié entre l'employeur et les délégués du personnel. Le cas échéant, il détermine le montant, les modalités de calcul et l'échéance du versement de l'intéressement.

Article 219.- Régime fiscal de la prime d'intéressement

La prime d'intéressement est soumise au régime des avantages fiscaux prévus par le Code général des Impôts lorsque le travailleur décide de son versement dans un plan d'épargne salariale.

Section II.- Des plans d'épargne salariale

Sous-section première.- Du plan d'épargne d'entreprise

Article 220.- Négociation d'un plan d'épargne d'entreprise

Un plan d'épargne d'entreprise peut être mis en place par accord collectif entre l'employeur et les délégués du personnel. Il peut concerner une entreprise ou un groupe de sociétés.

L'accord collectif portant sur le plan d'épargne d'entreprise fixe les conditions d'adhésion et de fonctionnement, détermine les règles de sortie et précise, éventuellement, les conditions d'abondement de l'employeur, qui n'est pas obligatoire.

Les dirigeants de l'entreprise peuvent faire partie du plan d'épargne d'entreprise.

Article 221.- Ressources du plan d'épargne d'entreprise

Le plan d'épargne d'entreprise reçoit les versements volontaires du travailleur et éventuellement l'abondement de l'employeur. Il peut recevoir les sommes versées au titre de l'intéressement.

Article 222.- Régime fiscal du plan d'épargne d'entreprise

Le plan d'épargne d'entreprise est soumis au régime des avantages fiscaux prévus par le Code général des Impôts.

Pour bénéficier de ces avantages fiscaux, l'accord collectif sur le plan d'épargne d'entreprise est déposé à la Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale et à la Direction générale des Impôts et des Domaines.

Sous-section II.- Du plan d'épargne retraite

Article 223.- Négociation d'un plan d'épargne retraite

Un plan d'épargne retraite peut être mis en place par accord collectif entre l'employeur et les délégués du personnel. Il peut concerner une entreprise ou un groupe de sociétés.

L'accord collectif portant sur le plan d'épargne retraite fixe les conditions d'adhésion et de fonctionnement, détermine les règles de sortie et précise éventuellement les conditions d'abondement de l'employeur, qui n'est pas obligatoire.

Le plan d'épargne retraite dont l'adhésion est volontaire prévoit une option de réversion des droits viagers en cas de décès du titulaire, au profit d'un bénéficiaire.

Article 224.- Régime fiscal du plan d'épargne retraite

Le plan d'épargne retraite est soumis au régime des avantages fiscaux prévus par le Code général des Impôts.

Pour bénéficier de ces avantages fiscaux, l'accord collectif sur le plan d'épargne retraite est déposé à la Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale et à la Direction générale des Impôts et des Domaines.

Section III.- De la participation aux bénéfices

Article 225.- Négociation d'une participation aux bénéfices

La participation aux bénéfices peut être instituée par accord collectif entre l'employeur et les travailleurs représentés par les délégués du personnel. Cet accord peut concerner une entreprise ou un groupe de sociétés.

Article 226.- Détermination de la participation

L'accord de participation détermine la part des bénéfices distribuée au personnel ainsi que les règles de calcul, de répartition, d'affectation et, le cas échéant, de plafonnement de la prime.

Article 227.- Bénéficiaires et modalités de répartition

La participation bénéficie à l'ensemble des travailleurs. Elle peut être subordonnée à une durée de présence de six (6) mois dans l'entreprise pour y avoir droit.

La prime de participation est répartie entre les travailleurs de manière :

- uniforme ;
- proportionnelle à la rémunération ou au temps de présence ;
- ou en fonction de plusieurs critères d'attribution.

Article 228.- Paiement et affectation de la prime de participation

La prime de participation aux bénéfices réalisés au titre d'un exercice est versée au plus tard dans les neuf (9) mois qui suivent la clôture de cet exercice.

Lors de son versement, le travailleur peut choisir soit d'en percevoir immédiatement le montant, soit de l'affecter, en tout ou partie, le cas échéant, à un plan d'épargne d'entreprise ou à un plan d'épargne retraite.

Dans ce cas, les sommes affectées sont indisponibles pendant une durée minimale de cinq (5) ans lorsqu'elles sont versées dans un plan d'épargne d'entreprise et jusqu'à la retraite lorsqu'elles sont versées dans un plan d'épargne retraite.

Article 229.- Régime fiscal de la prime de participation

Les montants payés au titre de la participation, notamment sous forme d'abondement de l'employeur dans un fonds commun de placement, bénéficient des avantages fiscaux prévus par le Code général des Impôts.

Pour bénéficier des avantages fiscaux, l'accord de participation conclu entre l'employeur et les délégués du personnel est déposé à la Direction générale des Impôts et des Domaines ainsi qu'à la Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale.

Chapitre V.- Des avantages sociaux

Article 230.- Catégories d'avantages sociaux

Les avantages sociaux consistent notamment en :

- la vente ou la cession de marchandises ;
- l'organisation de cantines ou de restaurants d'entreprise ;
- la distribution de tickets de restauration ;
- la mise en place de coopératives de consommation ;

- la mise en place d'installations sportives, culturelles ou de loisirs ;
- la distribution de bons d'achat ou d'autres titres de service.

La mise en place de ces avantages est facultative pour l'employeur.

Article 231.- Conditions d'octroi des avantages sociaux

Les avantages sociaux sont régis par les principes suivants :

- le travailleur n'est pas obligé d'y recourir ;
- les tarifs et prix appliqués sont justes et raisonnables ;
- la vente ou la cession de marchandises, lorsqu'elle est pratiquée, s'effectue sans bénéfice ;
- le prix des marchandises mises en vente est affiché lisiblement.

Il est formellement interdit de vendre ou de distribuer des boissons alcoolisées dans les cantines, restaurants d'entreprise et, plus généralement, dans les lieux de travail.

TITRE VIII.- DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR ET DU DROIT DISCIPLINAIRE

Chapitre premier.- Du règlement intérieur

Article 232.- Contenu du règlement intérieur

Un règlement intérieur est établi par l'employeur. Son contenu est limité aux règles relatives à :

- l'organisation des espaces et outils de travail, notamment les conditions d'accès et de circulation des travailleurs au sein des différents espaces de travail, l'aménagement et l'occupation des postes de travail, les modalités d'utilisation, d'entretien et de restitution du matériel, des équipements de protection collective ou individuelle, les règles relatives à la protection des données à caractère personnel et à l'utilisation des technologies de l'information ;
- la discipline et les droits de la défense du travailleur, tels que fixés aux articles 234 à 240 du présent Code ;
- la sécurité et santé au travail, y compris la protection contre la violence et le harcèlement.

Toutes les autres dispositions qui y figurent notamment celles relatives à la rémunération, sont nulles de plein droit, sous réserve des dispositions de l'article 198 alinéa 5 du présent Code.

Article 233.- Procédure d'élaboration du règlement intérieur

L'employeur communique le projet de règlement intérieur aux délégués du personnel.

Le projet de règlement intérieur ainsi que les avis et suggestions des délégués du personnel sont déposés à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort. L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale exige le retrait des dispositions étrangères à celles énumérées

à l'alinéa premier de l'article 232 du présent Code et la modification des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur.

Les modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur ainsi que le nombre de travailleurs de l'établissement au-delà duquel l'existence de ce règlement est obligatoire, sont fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Chapitre II.- Du droit disciplinaire

Article 234.- Interdiction de la double sanction et des amendes

Il est interdit à l'employeur de sanctionner plus d'une fois un travailleur pour une seule et même faute.

Les sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est nulle de plein droit.

Article 235.- Délai de prescription des fautes disciplinaires

Aucune faute ne peut donner lieu à une sanction disciplinaire au-delà d'un délai de deux (2) mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins qu'elle n'ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Toute sanction prononcée en violation des dispositions de l'alinéa premier du présent article est abusive.

Article 236.- Procédure contradictoire préalable à toute sanction

Toute sanction est précédée d'une demande d'explication écrite ou d'un entretien préalable.

Article 237.- Procédure de la demande d'explication

Lorsque l'employeur décide d'adresser une demande d'explication, celle-ci est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise directe contre accusé de réception.

L'employeur fixe un délai de réponse qui ne peut être inférieur à deux (2) jours ouvrés à compter de la réception de la demande.

Le travailleur peut se faire assister par un délégué du personnel, par un représentant syndical ou par toute autre personne de son choix.

Article 238.- Modalités de convocation à l'entretien préalable

Lorsque l'employeur décide d'organiser un entretien préalable, il convoque le travailleur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise directe contre accusé de réception.

La convocation précise la date, l'heure, le lieu de l'entretien, les faits qui sont reprochés au travailleur et la possibilité qui lui est offerte de se faire assister par un délégué du personnel, par un représentant syndical ou par toute autre personne de son choix.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu avant l'expiration d'un délai de cinq (5) jours ouvrables à compter de la réception de la convocation par le travailleur.

Article 239.- Déroulement de l'entretien préalable

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur rappelle au travailleur les faits qui lui sont reprochés et recueille ses explications.

Un procès-verbal dressé par l'employeur est signé le même jour par toutes les parties présentes à l'entretien. Un exemplaire est remis à chaque partie signataire.

Le temps consacré à l'entretien est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Article 240.- Notification de la sanction disciplinaire

La sanction est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise directe contre accusé de réception.

Lorsque la sanction entraîne la suspension du contrat de travail, sa durée se compte en jours ouvrés.

TITRE IX.- DES CONDITIONS ET MODALITÉS DU TRAVAIL

Chapitre premier.- De la durée du travail et du repos hebdomadaire

Article 241.- Durée légale du travail

Dans les établissements relevant du présent Code, à l'exception de ceux régis par le décret visé à l'article 247, la durée légale du travail ne peut excéder quarante (40) heures par semaine.

Toutefois, dans les exploitations agricoles, les heures de travail sont fixées à deux mille trois cent quatre (2304) heures par an. Dans cette limite, un arrêté du Ministre chargé du Travail fixe la durée légale hebdomadaire selon les saisons.

Les modalités d'application de l'alinéa premier du présent article sont fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail qui peut, en tant que de besoin, les adapter aux spécificités de certaines branches d'activité ou professions. Ces modalités portent notamment sur l'aménagement et la répartition des horaires de travail dans un cycle donné, les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas et pour certains emplois, les modalités de récupération des heures de travail perdues ainsi que les mesures de contrôle.

Des accords collectifs relatifs à l'aménagement et à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine peuvent être conclus au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 242.- Horaires individualisés

Dans les établissements relevant du présent Code, à l'exception de ceux régis par le décret visé à l'article 247, et pour répondre aux demandes de certains travailleurs, les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif et à pratiquer des horaires

individualisés, sous réserve de l'information préalable de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale compétent et des délégués du personnel.

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite d'un nombre d'heures fixé par arrêté du Ministre chargé du Travail, des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures n'entraînent le paiement d'heures supplémentaires.

Article 243.- Travail à temps partiel

Dans les établissements relevant du présent Code, à l'exception de ceux régis par le décret visé à l'article 247, des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués.

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

Les horaires de travail à temps partiel ne peuvent être pratiqués qu'après l'avis préalable des délégués du personnel et information de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort.

Le contrat de travail des travailleurs à temps partiel est constaté par écrit.

La rémunération du travailleur à temps partiel est, compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté, proportionnelle à celle du travailleur à temps complet occupant un emploi équivalent ou accomplissant un travail de valeur égale.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail détermine les modalités d'application du travail à temps partiel.

Article 244.- Heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente constituent des heures supplémentaires et donnent lieu à majoration de salaire.

À défaut de convention collective ou d'accord d'établissement, un décret fixe les modalités d'exécution et les taux des heures supplémentaires effectuées le jour ou la nuit pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés ainsi que le plafond des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées en cas de travaux urgents ou exceptionnels et de travaux saisonniers.

Des dérogations peuvent toutefois être prévues par décret. Celui-ci détermine également un contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées, après information de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale et des délégués du personnel ainsi que les modalités de son utilisation.

Article 245.- Travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit, le travail effectué entre vingt-deux (22) heures et cinq (5) heures.

Les modalités d'application du travail de nuit sont fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Article 246.- Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre (24) heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche.

Un décret détermine les modalités d'application et les dérogations éventuelles à l'alinéa premier du présent article, notamment les professions concernées et les conditions dans lesquelles le repos peut, exceptionnellement, et pour des motifs nettement établis, soit être accordé par roulement ou collectivement pendant d'autres jours que le dimanche, soit être suspendu par compensation des fêtes rituelles ou locales, soit être réparti sur une période plus longue que la semaine.

Article 247.- Durée du travail dans les établissements et services publics

La durée du travail dans les établissements et services publics est fixée par décret.

Les modalités du repos hebdomadaire dans les établissements et services publics sont fixées par décret.

Chapitre II.- Du congé payé

Article 248.- Acquisition du droit au congé

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

Dans tous les cas, la jouissance effective du congé peut être reportée d'un commun accord entre les parties, sans que la durée de service effectif puisse excéder deux (2) ans, et sous réserve d'un congé de six (6) jours ouvrables à prendre obligatoirement chaque année.

Article 249.- Règles de calcul de la durée du congé payé

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

Les périodes de suspension du contrat de travail, énumérées à l'article 114 du présent Code, ouvrent droit au congé à l'exception de celles visées aux points 3, 11 et 12 du même article. La détention provisoire, lorsqu'elle est provoquée par une plainte de l'employeur et que la procédure se termine par un non-lieu, une relaxe, un acquittement ou le désistement de l'employeur, ouvre également droit à congé.

Le jeune travailleur a droit à un jour de congé supplémentaire par mois de service effectif.

Les mères de famille ont droit à un (1) jour de congé supplémentaire par an pour chaque enfant de moins de quatorze (14) ans inscrit à l'état civil.

La durée du congé est augmentée en considération de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, suivant les règlements en vigueur ou les stipulations des conventions et accords collectifs.

Article 250.- Droit au congé pour les services temporaires à l'étranger

Les services effectués temporairement pour le compte d'un même employeur, en dehors de la République du Sénégal, ouvrent droit au congé dans les mêmes conditions.

Article 251.- Permissions et absences non déductibles du congé

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

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

- soit de suivre un stage officiel de perfectionnement d'éducation populaire et sportive internationale ;
- soit d'assister à des congrès syndicaux auxquels il est délégué en vertu d'un mandat régulier.

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

Article 252.- Lieu de jouissance du congé

Le travailleur est libre de prendre son congé dans le pays de son choix, sous réserve des dispositions du présent chapitre.

Article 253.- Allocation au titre du congé obligatoire annuel

Pour le congé de six (6) jours ouvrables par an, l'employeur verse au travailleur, avant son départ en congé, une allocation égale au salaire habituel calculé sur la base de l'horaire de l'établissement au moment du départ.

Article 254.- Modalités de calcul de l'allocation du congé

Pour le congé pris à l'échéance de la période réelle de référence, l'employeur verse au travailleur au moment de son départ en congé, une allocation égale au douzième (1/12e) des sommes perçues par le travailleur au cours de ladite période, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais, des prestations en nature liées

accessoirement à l'emploi, ou des indemnités forfaitaires en tenant lieu, à l'exception de l'indemnité de logement.

Le logement reste dû au travailleur pendant la durée du congé. Toutefois, une indemnité correspondant à l'avantage en nature que constitue la mise à la disposition du travailleur d'un logement est ajoutée à l'allocation de congé si l'employeur est dans l'impossibilité de lui fournir un logement pendant son congé.

Les retenues éventuellement opérées sur le salaire au titre des prestations en nature sont prises en compte dans le calcul de l'allocation de congé.

L'allocation de congé allouée à l'échéance de la période de référence réelle est déduite de l'allocation perçue pendant le congé obligatoire de six (6) jours ouvrables par an pris le cas échéant au cours de la période réelle de référence.

Les périodes de suspension du contrat de travail, assimilées à un temps de service effectif pour l'ouverture du droit au congé, sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement pendant lesdites périodes par les travailleurs de même catégorie.

Article 255.- Indemnisation en cas de non-jouissance du congé

En cas d'expiration ou de rupture du contrat de travail avant que le travailleur ait acquis le droit au congé, une indemnité calculée sur la même base que l'allocation de congé est accordée.

En cas d'expiration ou de rupture du contrat de travail sans que le travailleur ait bénéficié de tout ou partie de ses congés sur la période des deux (2) dernières années, une indemnité compensatrice calculée sur la même base que l'allocation de congé lui est versée.

Si le travailleur n'a pas bénéficié, du fait de l'employeur, de la totalité de ses congés au cours de la période antérieure aux deux (2) années précédant la rupture du contrat de travail, il peut saisir le tribunal compétent et réclamer des dommages-intérêts.

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

Article 256.- Majoration des congés en cas de voyage

Pour le travailleur muté prenant son congé hors du lieu d'emploi, dans sa résidence habituelle, la durée du congé est augmentée des délais de route correspondant à la durée du voyage aller-retour effectué dans les conditions fixées par les dispositions du présent Code relatives au transport des travailleurs.

Article 257.- Indemnité en cas de fermeture prolongée de l'établissement

En cas de fermeture d'établissement pendant une durée dépassant celle des congés légaux annuels, pour chaque jour allant au-delà de cette période, l'employeur verse une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congé payé.

Chapitre III.- Des transports, du déplacement et de la mutation

Article 258.- Indemnité de déplacement

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

Les modalités d'attribution et les taux de cette indemnité sont fixés dans la convention collective ou l'accord collectif de l'entreprise.

Pour les entités du secteur parapublic, les frais de déplacement des travailleurs sont régis par les dispositions du décret pris, en la matière, pour l'application de la loi d'orientation relative au secteur parapublic ou, à défaut, par convention ou accord collectif.

Article 259.- Délai préalable à la mutation

Sauf urgence justifiée par des nécessités de service, la mutation d'un travailleur ne peut intervenir avant l'expiration d'un délai fixé par l'employeur, tenant compte des circonstances et de la distance. Ce délai ne peut en aucun cas être inférieur à quinze (15) jours calendaires.

Lorsque la mutation nécessite l'acceptation du travailleur, le délai commence à courir à compter de la date de cette acceptation.

Article 260.- Logement en cas de mutation du travailleur

Lorsque le travailleur est muté, l'employeur lui procure un logement adéquat pour lui et sa famille.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail fixe les conditions dans lesquelles le logement est fourni, sa valeur maximale de remboursement et les conditions auxquelles il répond.

Article 261.- Prise en charge des frais de transport du travailleur muté ou déplacé

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 muté, 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 rompu avant terme par une faute lourde du travailleur ;
3. lorsque le contrat de travail à durée indéterminée est rompu par une faute lourde du travailleur avant que soit expirée la durée de la période de référence visée à l'article 248 du présent Code ;
4. lorsque le tribunal compétent a prononcé la nullité du contrat à la charge du travailleur ;
5. lorsque le travailleur bénéficie du congé payé de six (6) jours ouvrables à prendre chaque année au lieu d'emploi.

Aux points 2, 3 et 4 du présent article, les frais de transport d'aller et, éventuellement, de retour, sont répartis, au moment de la rupture 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 visée à l'article 248 du présent Code.

Le travailleur déplacé a droit à la prise en charge par l'employeur des frais de son transport vers son nouveau lieu d'emploi.

Article 262.- Moyens de transport du travailleur muté et de sa famille

Le transport du travailleur et de sa famille ainsi que de leurs bagages est effectué par la voie et les moyens normaux laissés au choix de l'employeur, sauf prescription médicale contraire.

Le travailleur peut utiliser un moyen de transport autre que celui proposé par l'employeur. Dans ce cas, si le moyen est plus coûteux, les frais supplémentaires incombent au travailleur; s'il est moins coûteux, il ne peut exiger de son employeur le remboursement de la différence.

Le transport du travailleur et de sa famille ainsi que de leurs bagages, constituant une prestation en nature, n'est susceptible de remboursement par l'employeur au travailleur que lorsque celui-ci a avancé les frais de transport pour le compte de l'employeur et pour des transports effectivement acquis aux termes des dispositions de la présente section et réellement effectués.

Article 263.- Détermination de la classe de passage et du poids des bagages

La classe de passage et le poids des bagages sont déterminés en fonction de l'emploi tenu par le travailleur dans l'entreprise, suivant les stipulations de la convention collective. Il est tenu compte, en cas de mutation, des charges de famille pour le calcul du poids des bagages.

Article 264.- Effets du transport sur la durée du congé

Les délais de transport du travailleur, par 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 déduite des délais supplémentaires qu'entraîne l'utilisation de tout moyen de transport moins rapide que celui offert par l'employeur.

Article 265.- Prise en charge des frais de transport après cessation de service

Le travailleur qui a cessé son service peut exiger, auprès de son ancien employeur, la mise à sa disposition des titres de transport auxquels il a droit, dans un délai de deux (2) ans à compter de la cessation du travail chez ledit employeur.

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.

Le travailleur qui a été au service de plusieurs employeurs successifs et qui manifeste sa volonté de regagner sa résidence habituelle remet les attestations qu'il détient au dernier employeur en échange des titres de transport.

Le dernier employeur dispose d'une action directe devant le tribunal du travail contre les précédents employeurs en vue de la répartition des frais de transport exposés, au prorata du temps de service du travailleur chez chacun des employeurs successifs.

Article 266.- Indemnisation pendant l'attente du transport en début ou fin de contrat

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 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 et qui est 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 égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Le travailleur 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 267.- Rapatriement du corps en cas de décès d'un travailleur

En cas de décès sur le lieu d'emploi d'un travailleur déplacé ou muté, ou d'un membre de sa famille dont le voyage était à la charge de l'employeur, le rapatriement du corps du défunt vers le lieu de résidence habituelle est supporté par l'employeur, à condition que les héritiers en formulent la demande par écrit.

Chapitre IV.- Du télétravail

Article 268.- Consultation préalable des représentants du personnel

Les délégués du personnel et le comité de sécurité et santé au travail sont consultés par l'employeur avant la première instauration du télétravail dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette consultation porte notamment sur :

- les conditions générales d'organisation du télétravail ;
- ses implications pour la sécurité, la santé et les conditions de travail ;
- les catégories de postes éligibles au télétravail.

Article 269.- Conditions individuelles de recours au télétravail

À titre individuel, le recours au télétravail s'effectue d'un commun accord par écrit, notamment dans un contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail initial.

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment d'une épidémie ou d'une pandémie, ou en cas de force majeure, l'employeur peut recourir au télétravail comme un aménagement du poste de travail pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des travailleurs. Dans ce cas, la mise en place du télétravail relève du pouvoir de

direction de l'employeur et n'est pas subordonnée à l'accord préalable du travailleur ni aux consultations prévues à l'article 268 du présent Code. L'employeur informe le travailleur par écrit.

Article 270.- Durée de travail du télétravailleur

La durée de travail du télétravailleur est identique à celle du travailleur occupé dans les locaux de l'entreprise. Les dispositions relatives, notamment à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos et au décompte des heures de travail s'appliquent au télétravailleur.

Article 271.- Égalité de traitement

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits, avantages et rémunération que le travailleur en situation comparable qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Article 272.- Accident du travail et télétravail

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail, par le fait ou à l'occasion de l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur, est présumé être un accident du travail au sens du Code de la Sécurité sociale.

Article 273.- Autres modalités du télétravail

Les autres modalités de mise en œuvre du télétravail, notamment les conditions de recours, les obligations respectives des parties, les modalités de compensation des frais professionnels, les règles de sécurité et santé applicables, l'exercice des droits collectifs du télétravailleur ainsi que les garanties en matière de droit à la déconnexion, sont fixées par décret.

Chapitre V.- Du travail des femmes enceintes, des enfants et des travailleurs handicapés

Article 274.- Repos journalier des femmes enceintes et des jeunes travailleurs

Le repos journalier des femmes enceintes et des jeunes travailleurs est d'une durée minimale de onze (11) heures consécutives et englobe, en tout état de cause, la période nocturne visée à l'article 245 du présent Code.

Des dérogations peuvent être accordées concernant les femmes enceintes, dans des conditions fixées par décret, en raison de la nature particulière de leur activité professionnelle.

Article 275.- Interdiction de toute discrimination liée à la grossesse

L'employeur ne peut prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou rompre son contrat de travail même durant la période d'essai.

Il ne peut non plus prendre en compte l'état de grossesse pour prononcer une mutation d'emploi, sauf lorsqu'une affectation temporaire est justifiée par une nécessité médicale, par l'exercice d'un travail de nuit ou par l'exposition à des risques particuliers.

Il lui est, en conséquence, interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Article 276.- Autorisation d'absence pour examens médicaux obligatoires

La femme en état de grossesse bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires.

Ces absences sont considérées comme temps de travail et sont rémunérées comme tel.

Article 277.- Congé de maternité

À 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 contrat de travail pendant dix-huit (18) semaines consécutives, dont douze (12) semaines postérieures à l'accouchement.

Cette suspension peut être prolongée de trois (3) semaines en cas de maladie dûment constatée résultant de la grossesse ou des couches, de complications liées à l'accouchement, de grossesse multiple ou pour des causes intéressant la santé de l'enfant.

Lorsque l'accouchement a lieu avant la date présumée, la durée du congé postnatal est prolongée d'autant de jours qu'il s'en est écoulé entre la date effective de l'accouchement et la date présumée. L'accouchement intervenu après la date présumée est sans incidence sur la durée du congé postnatal.

Pendant le congé de maternité, la femme salariée a droit à un régime spécial d'assistance en vue d'assurer à la fois sa subsistance et les soins nécessités par son état, dans les conditions prévues par la règlementation de la sécurité sociale.

Durant cette période, l'employeur ne peut licencier la femme salariée. Tout licenciement prononcé pendant cette période est nul et de nul effet.

Il est interdit à l'employeur d'utiliser les services de la femme salariée pendant le congé de maternité.

Toute convention contraire aux dispositions du présent article est nulle de plein droit.

Article 278.- Droit de démission sans préavis de la femme enceinte

Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente peut démissionner sans préavis et sans avoir à payer une indemnité de rupture de contrat et des dommages-intérêts.

Article 279.- Travaux interdits aux femmes enceintes

Il est interdit d'employer des femmes enceintes à des travaux excédant leurs forces, présentant des risques ou qui, par leur nature et eu égard aux conditions dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de porter atteinte à leur moralité.

L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale peut requérir l'examen des femmes enceintes par un médecin, en vue de vérifier si le travail qu'elles sont chargées d'effectuer n'excède pas leurs forces ou ne présente pas pour elles des risques susceptibles d'affecter leur état de santé. Cette réquisition est de droit à leur demande.

Les femmes enceintes se trouvant dans l'une des situations visées à l'alinéa premier du présent article sont mutées, après avis du médecin, dans un emploi compatible avec leur état. La mutation ne peut entraîner aucune réduction de rémunération même si le nouveau poste est inférieur à celui occupé habituellement.

Si la mutation n'est pas possible, le contrat de travail est suspendu. Pendant cette période, les femmes enceintes ont droit au versement par l'employeur d'une allocation équivalente à la totalité de leur salaire habituel et au maintien de leur ancienneté. À l'issue de la suspension due à l'impossibilité de leur trouver un poste adapté, elles retrouvent leur emploi initial.

La nature des travaux interdits aux femmes enceintes est fixée par décret.

Article 280.- Repos journalier pour allaitement

À la fin du congé de maternité et pendant une période de vingt (20) mois, la mère a droit à des repos journaliers pour allaitement.

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

Le repos pour allaitement est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Il est interdit à l'employeur de licencier la femme pendant la période visée à l'alinéa premier du présent article, pour des motifs en lien avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement.

La mère peut, pendant cette période, démissionner sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat ou des dommages-intérêts.

Article 281.- Travail des enfants

Les enfants ne peuvent être employés, même comme apprentis ou stagiaires, avant l'âge de seize (16) ans dans aucune entreprise.

Par dérogation édictée par arrêté du Ministre chargé du Travail, les enfants âgés de treize (13) à quinze (15) ans peuvent être autorisés à accomplir des travaux légers ou salubres, à condition qu'ils ne soient pas susceptibles de porter préjudice à leur santé, à leur développement, à leur assiduité scolaire, à leur aptitude à bénéficier de l'instruction reçue ou à leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelles approuvés par l'autorité compétente.

Les jeunes travailleurs bénéficient de conditions de travail adaptées à leur âge et sont protégés contre l'exploitation économique ou contre tout travail susceptible de nuire à leur

sécurité, à leur santé, à leur développement physique, mental, moral ou social ou de compromettre leur éducation.

Le repos journalier des jeunes travailleurs est d'une durée minimale de onze (11) heures consécutives et englobe, en tout état de cause, la période nocturne visée à l'article 245 du présent Code.

Les conditions d'emploi, la liste des pires formes de travail des enfants, la nature des travaux légers ainsi que les catégories d'entreprises interdites aux enfants sont fixées par arrêtés du Ministre chargé du Travail.

Article 282.- Conditions d'emploi des travailleurs handicapés

L'employeur qui emploie des travailleurs handicapés ou mutilés crée, sur les lieux de travail, un accès adapté et un environnement de travail propice, de façon à rendre l'exécution du travail par ces derniers aussi facile que pour les autres travailleurs, conformément à la règlementation en vigueur.

Les conditions et les modalités d'emploi des travailleurs handicapés et des travailleurs mutilés sont fixées par décret.

Article 283.- Contrôle médical des jeunes travailleurs et des travailleurs handicapés

L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale peut requérir l'examen des travailleurs handicapés et des jeunes travailleurs par un médecin ou un médecin du travail, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces, d'apprécier leur aptitude au travail, de vérifier que les tâches qui leur sont confiées ne compromettent pas la santé ou la sécurité du travailleur handicapé ni la santé, la sécurité ou le développement du jeune travailleur, ou de déterminer les mesures d'adaptation appropriées. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

Lorsque l'examen médical révèle une inaptitude ou établit que les tâches confiées compromettent la santé ou la sécurité du travailleur handicapé, ou la santé, la sécurité ou le développement du jeune travailleur, l'employeur prend, sans délai, les mesures d'adaptation appropriées ou procède à l'affectation de l'intéressé à un emploi compatible avec son état.

Le jeune travailleur et le travailleur handicapé ne peuvent être maintenus dans un emploi ainsi reconnu comme étant au-dessus de leurs forces et sont affectés à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat de travail du travailleur handicapé ou du jeune travailleur peut être rompu avec paiement de l'indemnité de préavis et, éventuellement, de l'indemnité de licenciement.

TITRE X.- DE LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL

Chapitre premier.- Du travail dissimulé

Article 284.- Interdiction du travail dissimulé

Il est interdit :

- d'exercer un travail dissimulé dans les conditions prévues aux articles 285 et 286 du présent Code ;
- de recourir sciemment, directement ou par personne interposée, aux services d'une personne exerçant un travail dissimulé.

Sont exclues de cette interdiction les interventions d'urgence nécessaires pour prévenir un danger imminent ou organiser des mesures de sauvetage.

Article 285.- Travail dissimulé par dissimulation d'activité

Est constitutif de travail dissimulé par dissimulation d'activité toute activité à but lucratif de production, de transformation, de réparation, de prestation de services ou tout acte de commerce, exercée par une personne qui se soustrait intentionnellement à ses obligations:

- en omettant de demander son immatriculation au registre du commerce et du crédit mobilier ou au registre des métiers ou en poursuivant son activité après un refus d'immatriculation ou après une radiation ;
- en ne procédant pas aux déclarations requises auprès des institutions de prévoyance sociale et à l'inspection du travail et de la sécurité sociale, conformément à la règlementation en vigueur.

Article 286.- Travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié

Est considéré comme travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait, pour un employeur, de :

- se soustraire à la déclaration d'embauche prévue à l'article 363 du présent Code ;
- ne pas effectuer les déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales auprès des institutions de prévoyance sociale, conformément aux obligations légales.

Chapitre II.- Du recours à la main-d'œuvre extérieure

Section première.- De la sous-traitance

Article 287.- Obligations des entreprises sous-traitantes

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

Avant la conclusion du contrat de sous-traitance et tous les six (6) mois, l'entreprise principale requiert, auprès de l'entreprise sous-traitante, une attestation de régularité sociale délivrée par l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort du lieu d'exécution de la prestation.

L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale peut, à tout moment, requérir de l'entreprise sous-traitante la production de l'attestation de régularité sociale visée à l'alinéa 2 du présent article.

Article 288.- Substitution de l'entreprise principale

Lorsque les travaux sont exécutés ou les services fournis dans les locaux, établissements, chantiers ou dépendances de l'entreprise principale, celle-ci est, en cas de défaillance ou d'insolvabilité de l'entreprise sous-traitante, substituée à celle-ci, à l'égard des travailleurs concernés, pour :

- le paiement des salaires et accessoires ;
- le paiement des congés payés ;
- le versement des cotisations sociales ;
- l'exécution des obligations en matière de santé et sécurité au travail.

Lorsque les travaux sont exécutés hors des locaux de l'entreprise principale, celle-ci est, en cas de défaillance de l'entreprise sous-traitante, responsable :

- du paiement des salaires et congés payés ;
- du versement des cotisations sociales.

Article 289.- Action directe

Les travailleurs et les institutions de prévoyance sociale disposent, dans tous les cas prévus à l'article 288 du présent Code, d'une action directe contre l'entreprise principale pour le recouvrement des sommes qui leur sont dues.

Article 290.- Sous-traitance en chaîne

En cas de sous-traitance en chaîne, les dispositions des articles 287 à 289 du présent Code s'appliquent à chaque niveau de la chaîne de sous-traitance.

Le sous-traitant est considéré comme entrepreneur principal à l'égard de ses propres sous-traitants.

Section II.- Des prestations de services spécialisées et du marchandage

Article 291.- Recours aux prestations de services spécialisées et interdiction du marchandage

L'entreprise peut recourir à une entreprise prestataire pour l'exécution de services spécialisés, distincts de son activité principale et permanente, notamment dans les domaines du nettoyage, de la sécurité ou de la maintenance, à condition que l'entreprise prestataire demeure l'employeur des travailleurs affectés à la prestation et qu'elle assure celle-ci dans le cadre de son savoir-faire propre et d'une organisation autonome.

Avant la conclusion du contrat et tous les six (6) mois, l'entreprise utilisatrice requiert, auprès de l'entreprise prestataire, une attestation de régularité sociale délivrée par l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort du lieu d'exécution de la prestation.

Est constitutive de marchandage, toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au travailleur concerné ou d'éluder l'application des dispositions législatives, règlementaires ou conventionnelles du travail. Il en est notamment ainsi lorsque la prestation porte sur l'activité principale et permanente de l'entreprise utilisatrice, lorsque l'entreprise prestataire ne conserve pas la qualité

d'employeur effectif des travailleurs mis à disposition ou lorsqu'elle n'apporte pas de savoir-faire propre dans l'exécution de la prestation.

Lorsque des travailleurs sont mis à disposition dans des conditions constitutives de marchandage et que l'entreprise prestataire est défaillante dans le paiement des salaires, des congés payés ou des cotisations dues aux institutions de prévoyance sociale, l'entreprise utilisatrice est substituée à l'entreprise prestataire pour le paiement de ces sommes.

Les travailleurs et les institutions de prévoyance sociale disposent d'une action directe contre l'entreprise utilisatrice pour le recouvrement des sommes qui leur sont dues.

Section III.- Du contrat de travail temporaire

Article 292.- Conditions d'ouverture d'une entreprise de travail temporaire

L'ouverture d'une entreprise de travail temporaire est soumise à un agrément délivré par le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale dans les conditions prévues par décret.

Article 293.- Recours au contrat de travail temporaire

Le contrat de travail temporaire est conclu entre une entreprise de travail temporaire et un travailleur qui est mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice.

Le travailleur ne verse aucune rétribution pour sa mise à disposition.

Une entreprise utilisatrice ne peut recourir aux services d'un travailleur temporaire que pour l'exécution de tâches précises et temporaires dénommées « missions », notamment dans les cas suivants :

- le remplacement d'un travailleur dont le contrat de travail est suspendu ;
- l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou la survenance d'une activité inhabituelle ;
- l'exécution de tâches occasionnelles et ponctuelles ;
- l'accomplissement de travaux urgents.

Le contrat de travail temporaire, quel que soit son motif, ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

En cas de violation des dispositions des alinéas 3 et 4 du présent article, le travailleur concerné est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée.

Les autres règles applicables au travail temporaire sont fixées par le décret visé à l'article 292 du présent Code.

Article 294.- Collusion frauduleuse en matière de travail temporaire

La collusion frauduleuse en cas de travail temporaire désigne une entente illicite entre une ou plusieurs entreprises utilisatrices et une ou plusieurs entreprises de travail temporaire

visant à contourner la règlementation encadrant le travail temporaire ou le droit social en général.

Dans ce cas, les entreprises utilisatrices et les entreprises de travail temporaire ayant concouru à la commission de l'infraction sont solidairement responsables des violations de la règlementation.

Chapitre III.- Du cumul d'emplois

Article 295.- Obligation de non-concurrence du travailleur

Le travailleur consacre toute son activité professionnelle à l'entreprise, 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 de travail portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat, sauf lorsque la rupture est imputable au travailleur.

Dans ce cas, l'interdiction ne peut porter que sur une activité de nature à concurrencer l'employeur ; elle ne peut dépasser six (6) mois et ne peut s'appliquer que dans un rayon de trente (30) kilomètres autour du lieu de travail.

L'interdiction d'exercer une activité professionnelle à l'expiration du contrat s'accompagne d'une compensation financière convenue au moment de la conclusion du contrat de travail. Cette interdiction n'est licite que si elle est nécessaire à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et si elle n'a pas pour seul objet d'interdire au travailleur l'exercice d'une activité professionnelle.

Article 296.- Interdiction de travailler pendant le congé payé

Par dérogation aux dispositions du deuxième alinéa de l'article 295 du présent Code, il est fait interdiction à tout travailleur d'exécuter pendant son congé payé légal, fractionné ou non, des travaux rémunérés.

L'employeur, quel qu'il soit, qui a occupé en toute connaissance de cause un travailleur bénéficiaire d'un congé payé et appartenant à une autre entreprise, est passible des mêmes sanctions que le travailleur qu'il a occupé en violation de l'interdiction prévue à l'alinéa premier du présent article.

L'employeur qui occupe un travailleur de son entreprise pendant la période fixée pour son congé payé, à un travail rémunéré, même en dehors de l'établissement où le travailleur est habituellement occupé, est réputé n'avoir pas accordé le congé payé légal et est, en outre, sanctionné comme le travailleur qu'il a employé en violation de l'interdiction posée à l'alinéa premier du présent article.

Article 297.- Interdiction du cumul d'activités dans certaines professions

Par dérogation aux dispositions du deuxième alinéa de l'article 295 du présent Code, aucun travailleur occupé dans une entreprise relevant d'une profession industrielle, commerciale ou artisanale ne peut exercer, pour son propre compte et cumulativement avec son emploi, une activité de même nature.

Article 298.- Limite de la durée de travail pour un ou plusieurs employeurs

Aucun travailleur ne peut effectuer pour son employeur des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail fixée pour l'entreprise qui l'emploie.

Par dérogation aux dispositions du deuxième alinéa de l'article 295 du présent Code, aucun travailleur occupé dans une entreprise relevant des professions industrielles, commerciales ou artisanales, soumis à un horaire hebdomadaire de travail égal ou supérieur à la durée légale, ne peut effectuer pour un autre employeur des travaux rémunérés relevant de ces professions.

Article 299.- Interdiction de recourir à un travailleur en cumul irrégulier d'emplois

Nul ne peut recourir aux services d'un travailleur qui contrevient aux dispositions des articles 295 à 298 du présent Code.

Article 300.- Dérogations aux interdictions de cumul d'emplois

Sont exclus des interdictions prononcées par les articles 296 à 298 du présent Code :

- les travaux d'ordre scientifique, littéraire, artistique et les concours apportés aux œuvres d'intérêt général, notamment d'enseignement, d'éducation et de bienfaisance;
- les travaux effectués pour son propre compte ou à titre gratuit ;
- les travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir un danger imminent ou pour organiser des mesures de sauvetage ;
- les travaux à temps partiel de ceux qui font métier de louer leurs services à plusieurs employeurs pour des horaires inférieurs à la durée légale, sans que le nombre d'heures de travail cumulées puisse être supérieur à la durée maximale de travail prévue par le présent Code et les arrêtés pris pour son application.

Les décrets prévus par l'article 192 du présent Code peuvent instituer, en tant que de besoin, d'autres dérogations aux interdictions prononcées par les articles 296 à 298 du présent Code.

TITRE XI.- DE LA SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

Chapitre premier.- Du champ et des dispositions d'application

Article 301.- Champ d'application

Sont soumis aux dispositions du présent titre et des règlements pris pour son application, les établissements de toute nature où sont employés des travailleurs, des stagiaires et des apprentis au sens du présent Code et, par dérogation aux dispositions de l'article 2 du présent Code, toute personne soumise à un statut général, particulier ou spécial de l'État et des collectivités territoriales ainsi que les travailleurs indépendants au sens du Code de la Sécurité sociale.

Sont également soumis à ces dispositions les établissements d'enseignement, de formation professionnelle et technique et les établissements de santé.

Des dérogations aux règles de sécurité et santé au travail peuvent être apportées par décret afin de tenir compte de la particularité de certaines activités.

Article 302.- Sécurité et santé des travailleurs indépendants

Les modalités particulières d'application des règles de sécurité et santé au travail aux travailleurs indépendants sont fixées par décret, compte tenu de la nature de leur activité.

Article 303.- Détermination des règles particulières de sécurité et santé au travail

Des décrets déterminent notamment :

1. les mesures de surveillance de la qualité du milieu de travail et les normes applicables à tout lieu de travail de manière à assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, y compris en ce qui concerne l'organisation du travail, l'éclairage, les installations sanitaires, la qualité de l'alimentation, le bruit, la ventilation ou la climatisation, le chauffage, les contraintes thermiques, la qualité de l'air, les conditions climatiques particulières, la pénibilité, l'accès à l'établissement, les moyens de transport utilisés par les travailleurs, les locaux pour prendre les repas et la propreté des lieux de travail et les normes de sécurité et santé que respecte l'employeur lorsqu'il met des locaux à la disposition des travailleurs à des fins d'hébergement, de services d'alimentation, de loisirs ou de sport ;
2. les mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement des organismes ayant pour mission d'aider à l'observation des prescriptions de sécurité et santé des travailleurs, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et de promouvoir le bien-être et la qualité de vie au travail ;
3. les mesures relatives à la conception, à l'acquisition, à l'exposition, à la vente ou à la cession, à quelque titre que ce soit, des machines, appareils et installations diverses présentant des dangers pour le travailleur ;
4. les mesures relatives, notamment à la distribution et à l'emploi de substances ou de préparations à usage industriel, présentant des dangers pour le travailleur ;
5. la liste des contaminants ou des matières dangereuses, leur classification en catégories, notamment en identifiant les agents biologiques, chimiques et explosifs, l'indication, pour chaque catégorie ou chaque contaminant, d'une quantité ou d'une

concentration maximale permissible d'émission, de dépôt, de dégagement ou de rejet dans un lieu de travail, et les mesures d'interdiction ou de restriction de leur utilisation ou de toute émission, dépôt, dégagement ou rejet ;

6. la protection des travailleurs contre les risques résultant de l'exposition aux rayonnements ionisants et non ionisants ;
7. les mesures particulières de protection des travailleurs contre les risques liés au stockage et au transport de matières dangereuses ;
8. les mesures relatives à l'organisation du travail, notamment le télétravail, les horaires et le rythme de travail, les modes de production, la circulation des marchandises et des personnes, la gestion des interventions d'entreprises extérieures et les opérations de maintenance ;
9. les modalités de l'appréciation des risques et de l'élaboration d'un programme ou plan d'action de sécurité et santé au travail de l'établissement ;
10. l'organisation, les missions, le fonctionnement et les moyens d'action des comités de sécurité et santé au travail ;
11. l'organisation, le fonctionnement et les moyens d'action des services de santé au travail ;
12. les règles relatives à l'information et à la formation en matière de sécurité et santé au travail.

Un décret peut fixer notamment les prescriptions particulières de sécurité et santé applicables à certaines branches d'activité, expositions, facteurs de risque, catégories de travailleurs, matériels, substances dangereuses, procédés de travail et installations.

Chapitre II.- Des mesures générales de prévention et de protection

Section première.- Obligations et principes généraux de prévention

Article 304.- Responsabilité générale en matière de sécurité et santé au travail

L'employeur est responsable de l'application des mesures prescrites par les dispositions du présent titre et des règlements pris pour son application.

Dans le cadre d'une relation de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice est responsable de l'application des mesures de prévention pour la sécurité et la santé au travail destinées à assurer la protection du travailleur sous contrat de travail temporaire.

Toutefois, l'entreprise de travail temporaire est responsable de la visite médicale d'embauche et en supporte les frais. À cet effet, l'entreprise utilisatrice fournit à l'entreprise de travail temporaire les informations nécessaires telles que les risques spécifiques au poste de travail que le travailleur temporaire est appelé à occuper.

Article 305.- Délégation de pouvoirs en matière de sécurité et santé au travail

L'employeur ou son représentant peut consentir une délégation de pouvoirs à une personne exerçant des fonctions de responsabilité dans l'entreprise.

Une délégation de pouvoirs ne peut être accordée qu'à un travailleur disposant de la compétence, de l'autorité et des moyens effectifs nécessaires pour veiller à l'application de la réglementation relative à la sécurité et santé au travail.

Pour être valable, elle est établie par écrit et indique :

- la qualité et les fonctions du délégataire justifiant notamment de ses compétences techniques et juridiques et de son autorité ;
- la nature des missions et des responsabilités déléguées, la durée de la délégation, son suivi et les modalités selon lesquelles le travailleur donne son acceptation expresse ;
- les moyens techniques, matériels et humains attribués à la réalisation de ces missions, qui sont précisément définis.

Ces conditions s'appliquent également en cas de subdélégation de pouvoirs, laquelle ne peut être consentie qu'avec l'accord préalable écrit de l'employeur et dans les limites de la délégation initiale.

Article 306.- Mise en place d'un environnement de travail sécuritaire

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et pour protéger la santé physique et mentale des travailleurs, pour préserver l'environnement de travail, améliorer les conditions de travail, promouvoir le bien-être et la qualité de vie au travail ainsi que prévenir l'usure professionnelle.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration continue des situations existantes.
À ce titre, il est assujetti aux obligations ci-après :

- utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, éliminer et contrôler les risques pouvant affecter la sécurité et la santé du travailleur ;
- s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur ;
- contrôler la qualité des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, une eau potable, un éclairage, une aération et une ventilation ou une climatisation convenables et veiller à ce que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques ;
- s'assurer que l'organisation du travail, les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur ;
- prendre les mesures de sécurité contre le risque d'incendie ;
- fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état ;

- s'assurer que l'émission d'un contaminant ou l'utilisation d'une matière dangereuse ne porte atteinte à la sécurité ou à la santé de quiconque sur un lieu de travail ;
- communiquer au travailleur et au comité de sécurité et santé au travail la liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis ;
- informer de manière appropriée le travailleur des risques liés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision nécessaires ;
- afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles au travailleur, les informations qui lui sont transmises par les services de l'Administration du Travail et mettre ces informations à la disposition du travailleur, du comité de sécurité et santé au travail ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- désigner un ou plusieurs travailleurs chargés de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et afficher leurs noms dans des endroits visibles et facilement accessibles au travailleur, si l'établissement ne dispose pas d'un service chargé de la prévention des risques professionnels ;
- collaborer avec le comité de sécurité et santé au travail ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application des dispositions du présent Code et des règlements pris pour son application et leur fournir tous les renseignements nécessaires ;
- mettre à la disposition du comité de sécurité et santé au travail les locaux ainsi que les moyens humains, techniques et technologiques nécessaires à l'accomplissement de ses fonctions ;
- fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuelle, après avoir sollicité l'avis du comité de sécurité et santé au travail ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection collective ou individuelle déterminés, notamment par le règlement intérieur, et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements ;
- permettre au travailleur de se soumettre aux examens de santé exigés en application du présent Code et des règlements pris pour son application.

L'employeur veille également à ce que son activité n'expose pas les travailleurs d'un établissement voisin à des nuisances particulières.

Article 307.- Principes généraux de la démarche de prévention

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article 306 du présent Code sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- éviter les risques ;
- analyser et évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de

travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention, en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants et environnementaux, notamment les risques liés au harcèlement et à la violence au travail ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs et veiller à leur mise en œuvre de façon conforme.

Article 308.- Contrôle de la mise en œuvre des mesures de sécurité et santé

L'employeur veille régulièrement au respect de la règlementation en matière de sécurité et santé au travail. Il fait procéder périodiquement à des mesures, analyses et évaluations des conditions d'ambiance et, le cas échéant, entreprend des mesures de protection collective ou individuelle nécessaires afin de prévenir les atteintes à la sécurité et à la santé des travailleurs.

L'employeur recueille également les statistiques relatives à la sécurité et santé au travail.

Article 309.- Formation sur les risques liés à la santé publique et à l'environnement

L'employeur forme également les travailleurs ainsi que le personnel qui relève des établissements visés à l'article 301 du présent Code sur les risques liés à la santé publique et à l'environnement que présentent les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement ainsi que sur les mesures prises pour y remédier.

Article 310.- Charge financière en matière de sécurité et santé au travail

L'employeur ou l'entreprise utilisatrice en cas de relation de travail temporaire assume la responsabilité exclusive des dépenses relatives à la sécurité et santé au travail, à l'amélioration des conditions de travail, à la promotion du bien-être et de la qualité de vie au travail ainsi qu'aux actions de formation et d'information.

Ces dépenses n'entraînent aucune charge financière pour le travailleur.

Section II.- De la prévention en cas de pluralité d'intervenants

Article 311.- Coopération entre entreprises présentes sur un même lieu de travail

Lorsque, notamment en cas de sous-traitance, dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs coopèrent à la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité et santé au travail.

Les modalités de cette coopération sont fixées par décret.

Chaque employeur demeure responsable, à l'égard des travailleurs qu'il emploie, du respect des dispositions relatives à la sécurité et santé au travail.

Article 312.- Responsabilité de l'entreprise utilisatrice envers l'entreprise extérieure

L'entreprise utilisatrice veille au respect par l'entreprise extérieure des mesures que celle-ci a la responsabilité d'appliquer, compte tenu de la spécificité de l'établissement, préalablement à l'exécution de l'opération, durant son déroulement et à son issue.

Article 313.- Mesures conjointes de prévention en cas d'intervention présentant des risques particuliers

Dans les établissements, lorsqu'une entreprise extérieure ou un travailleur indépendant est appelé à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers, l'employeur et le chef de l'entreprise extérieure ou le travailleur indépendant définissent conjointement les mesures de prévention appropriées.

Article 314.- Formation de l'entreprise utilisatrice au profit des entreprises extérieures

L'entreprise utilisatrice définit et met en œuvre au bénéfice des travailleurs des entreprises extérieures ainsi que des travailleurs indépendants, avant le début de leur première intervention dans l'enceinte ou en dehors de l'établissement, une formation pratique et appropriée aux risques particuliers que leur intervention peut présenter en raison de sa nature.

Section III.- De l'organisation des secours, des registres et des déclarations

Article 315.- Premiers secours et plan d'urgence interne

L'employeur est tenu, en fonction de la nature des activités et des résultats de l'appréciation des risques, d'organiser les premiers secours en milieu de travail et d'élaborer un plan d'urgence interne.

Ce plan est fondé sur des procédures appropriées aux situations dangereuses et aux cas d'accident ou d'incident possibles ainsi qu'aux cas de violence d'origine interne et externe.

Ces procédures portent notamment sur :

- l'information et les instructions relatives aux mesures d'urgence ;
- le système d'alarme et de communication ;
- les exercices de sécurité ;
- les opérations d'évacuation et de premiers secours ;

- les dispositifs de soins d'urgence ;
- les mesures pour prévenir ou limiter le stress post-traumatique.

Les modalités d'organisation des premiers secours et d'élaboration d'un plan d'urgence interne en milieu de travail sont fixées par décret.

Article 316.- Déclaration de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle

Dans les conditions et selon les modalités fixées par le Code de la Sécurité sociale, l'employeur avise l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale de tout accident du travail survenu ou de toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise.

Si l'accident ou la maladie concerne un travailleur mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, l'obligation d'aviser incombe à l'entreprise utilisatrice, qui en informe également l'entreprise de travail temporaire, sans préjudice des obligations de cette dernière prévues par le Code de la Sécurité sociale.

En cas d'accident ou de maladie professionnelle concernant un travailleur d'une entreprise extérieure intervenant dans l'établissement, l'avis est donné par l'employeur de l'entreprise où s'exécute l'intervention.

Pour un travailleur indépendant intervenant dans l'entreprise, il appartient également à l'employeur de l'entreprise utilisatrice de donner l'avis.

L'avis prévu au présent article est donné sans délai par tout moyen d'urgence en cas d'accident mortel.

Article 317.- Registres en matière de sécurité et santé au travail

L'employeur tient régulièrement à jour les registres physiques ou électroniques prescrits par la règlementation.

Article 318.- Rapport annuel sur la sécurité, la santé et les conditions de travail

L'employeur élabore chaque année un rapport faisant le bilan de la situation générale de la sécurité, de la santé et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées au cours de l'année.

Le rapport est transmis par le chef d'établissement à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort.

Les travailleurs ou leurs représentants peuvent consulter les organisations syndicales auxquelles ils appartiennent sur les actions en question, sous réserve des secrets industriels ou commerciaux tels qu'ils sont définis par l'employeur.

Ils peuvent également, sous la même réserve et avec l'accord de l'employeur, faire appel à un expert pris en dehors de l'établissement.

Section IV.- Des droits et obligations particuliers du travailleur en matière de sécurité et de santé au travail

Article 319.- Droits du travailleur en matière de sécurité et santé au travail

Le travailleur bénéficie des conditions de travail qui préservent sa sécurité et sa santé physique et mentale. À ce titre, il a notamment droit :

- à des services de formation, d'information et de conseil en matière de sécurité et santé au travail, particulièrement en relation avec son travail et son milieu de travail, et à recevoir l'entraînement et la supervision appropriés ;
- au bénéfice des services de santé en fonction des risques auxquels il peut être exposé et à recevoir son salaire et ses avantages pendant qu'il se soumet à un examen de santé en cours d'emploi exigé pour l'application du présent Code et des règlements pris pour son application.

Article 320.- Signalement et alerte du travailleur

Le travailleur signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation dont il a motif de penser qu'elle présente un péril grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou pour celle des autres travailleurs de l'établissement.

Le travailleur ou le comité de sécurité et santé au travail alerte également l'employeur ou son représentant et les autorités compétentes s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou sur l'environnement.

Article 321.- Droit de retrait du travailleur

Le travailleur a le droit de se retirer et de signaler immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

Article 322.- Restriction au droit de retrait

Le droit de retrait est exercé de telle manière qu'il ne crée pas, pour autrui, une nouvelle situation de danger grave et imminent et ne peut être exercé lorsque les conditions d'exécution du travail sont normales au regard de la nature de l'activité exercée.

Article 323.- Protection en cas de signalement, d'alerte ou de retrait

Le travailleur ayant exercé son droit de signalement, d'alerte ou de retrait, de manière justifiée et dans les conditions prévues aux articles 320 à 322 du présent Code ne peut faire l'objet de sanction, ni de mesures discriminatoires, ni subir un quelconque préjudice de la part de l'employeur.

Aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé.

Toute disposition, toute mesure ou tout acte de discrimination pris en violation des dispositions des alinéas 1 et 2 du présent article est nul et de nul effet.

Article 324.- Obligations de l'employeur suite au signalement, à l'alerte ou au retrait du travailleur

Lorsque le travailleur met en œuvre son droit de signalement, d'alerte ou de retrait, l'employeur prend les mesures de remédiation appropriées.

L'employeur consigne également le signalement, l'alerte ou le retrait du travailleur par écrit et informe le travailleur, le comité de sécurité et santé au travail ou, à défaut, les délégués du personnel de la suite qu'il a réservée à l'exercice de ce droit.

Il peut exiger que le travailleur qui a exercé son droit de retrait demeure disponible sur les lieux de travail et l'affecter temporairement à une autre tâche qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir.

Lorsque l'exercice du droit de retrait a pour effet de priver de travail d'autres travailleurs de l'établissement, ces derniers sont réputés être au travail pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

L'employeur peut cependant affecter ces travailleurs à une autre tâche qu'ils sont raisonnablement en mesure d'accomplir ou exiger qu'ils demeurent disponibles sur les lieux de travail pendant toute cette période.

Article 325.- Droit de proposition et de saisine de l'autorité

Le travailleur a le droit de présenter toute proposition de nature à assurer sa sécurité et sa santé sur les lieux de travail et améliorer ses conditions de travail. Il peut saisir l'autorité administrative compétente, le cas échéant, pour faire assurer sa protection.

Article 326.- Obligations du travailleur en matière de sécurité et santé au travail

Le travailleur est assujetti aux obligations ci-après :

- prendre connaissance du programme ou du plan d'action de sécurité et santé au travail qui lui est applicable ;
- appliquer les mesures prises pour assurer sa sécurité et protéger sa santé physique et mentale ;
- appliquer strictement les consignes destinées à garantir la sécurité et santé sur les lieux de travail ;
- veiller à ne pas mettre en danger la sécurité et la santé physique et mentale des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité de ceux-ci du fait de ses actes ou de ses omissions, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur ;

- se soumettre aux examens de santé exigés par le présent Code et les règlements pris pour son application ;
- participer à l'appréciation et au traitement des risques d'accidents du travail et de maladies liées au travail ;
- coopérer avec l'employeur dans l'application des mesures de prévention des risques présents sur les lieux de travail ;
- coopérer avec le comité de sécurité et santé au travail ;
- utiliser correctement les machines, appareils, outils, équipements de transport et autres moyens ;
- respecter les procédures d'utilisation des substances dangereuses ;
- utiliser correctement les équipements de protection individuelle mis à sa disposition;
- signaler tout incident, accident ou atteinte à la santé qui survient sur le lieu ou à l'occasion du travail.

Chapitre III.- De l'appréciation des risques et des mesures de prévention et de protection

Section première.- De l'appréciation des risques

Article 327.- Obligation d'appréciation des risques

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, apprécie les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, en identifiant, en analysant et en évaluant les risques liés, notamment aux conditions et au milieu de travail, aux modalités de l'organisation du travail, aux procédés de production, aux équipements de travail, aux substances ou préparations chimiques transportées, stockées ou manipulées, à l'aménagement des lieux de travail et aux postes et situations de travail.

Article 328.- Programme ou plan d'action de sécurité et santé au travail de l'établissement

Selon l'effectif de l'établissement ou la nature des risques présents sur le lieu de travail, l'employeur élabore un programme ou un plan d'action de sécurité et santé au travail qui répertorie notamment les risques identifiés, analysés et évalués ainsi que les mesures de prévention envisagées pour rendre le milieu de travail sûr et sain.

L'employeur met en œuvre le programme de sécurité et santé au travail ou le plan d'action de sécurité et santé au travail de l'établissement de manière à garantir l'intégrité physique et mentale des travailleurs.

Les modalités d'application du présent article sont prévues par décret.

Section II.- Des mesures et moyens de prévention et de protection

Article 329.- Hiérarchisation des mesures de prévention des risques

Les mesures de prévention que l'employeur inscrit dans le programme ou plan d'action de sécurité et santé au travail de l'établissement respectent la hiérarchie suivante :

- l'élimination des risques à la source ;
- le remplacement de matériaux, de processus ou d'équipements afin de réduire le risque ;
- la mise en place de mesures de contrôle technique du risque lié à l'environnement de travail et aux équipements, telles que l'installation d'un système de ventilation et l'ajout d'un protecteur sur une machine ;
- la mise en place de signaux permettant de mettre en évidence le risque, tels qu'une alarme sonore et une lampe témoin ;
- la mise en place de mesures de contrôle administratif du risque, telles que la formation des travailleurs et l'utilisation de méthodes et de techniques de travail sécuritaires ;
- la mise à la disposition des travailleurs de moyens et d'équipements de protection collective ou individuelle ainsi que la prise de mesures pour assurer leur utilisation et leur entretien adéquats ;
- à défaut d'éliminer les risques, l'employeur les contrôle par une combinaison de ces mesures.

Article 330.- Mesures de protection individuelle

Lorsque les mesures de prévention prises ne sont pas suffisantes pour garantir la sécurité ou la santé des travailleurs, des mesures de protection individuelle contre les risques professionnels sont mises en œuvre.

Lorsque ces mesures de protection individuelle exigent l'utilisation par le travailleur d'un équipement approprié, l'employeur le fournit, l'entretient et le renouvelle chaque fois que nécessaire.

Dans ce cas, aucun travailleur n'est admis à son poste de travail sans son équipement de protection individuelle.

Article 331.- Soumission des plans des nouveaux locaux

Les plans des nouveaux locaux de travail et les modifications qui y sont apportées sont soumis à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort, accompagnés de tous les renseignements utiles sur les travaux à effectuer, le matériau et le matériel qui y sont utilisés et le personnel qui y est employé.

L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale s'assure que les dispositions prises sont conformes aux prescriptions relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs.

Article 332.- Information sur les substances, machines ou matériels présentant des risques

Lorsque l'utilisation de procédés, substances, machines ou matériels est susceptible d'entraîner l'exposition des travailleurs à des risques professionnels sur les lieux de travail, l'employeur en informe, par écrit, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort. Ce dernier peut subordonner cette utilisation au respect de certaines dispositions pratiques ou l'interdire si la protection des travailleurs ne lui paraît pas pouvoir être assurée de manière satisfaisante.

Dans ce cas, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale peut, au préalable, solliciter l'avis du médecin-inspecteur du travail.

Article 333.- Mesures de prévention en cas d'épidémie ou de pandémie

Sous réserve des dispositions prises par les autorités compétentes, l'employeur adopte, en cas d'épidémie ou de pandémie, des mesures de prévention et de protection spécifiques et appropriées à l'égard des travailleurs et des autres personnes qui se trouvent sur le lieu de travail.

Les mesures de prévention et de protection spécifiques sont des prescriptions de sécurité et de santé de nature matérielle, technique ou organisationnelle visant à empêcher, dans la mesure du possible, la propagation de l'agent infectieux sur le lieu de travail, à contrôler et à limiter les conséquences de l'épidémie ou de la pandémie sur le lieu de travail, afin de s'assurer que les travailleurs puissent continuer à travailler dans un environnement de travail sûr et sain dans le contexte d'une épidémie ou d'une pandémie. Ces mesures concernent notamment :

- des mesures générales concernant l'information, les instructions, la sensibilisation, le télétravail, la ventilation et l'aération, le maintien d'une distance suffisante entre les personnes, le port du masque et les règles d'hygiène ;
- des mesures lors des déplacements liés au travail ;
- des mesures à l'intérieur de l'établissement, notamment lors de la circulation dans l'établissement, pendant les pauses et les moments de restauration, dans les vestiaires, les douches et les toilettes, pendant les réunions et les formations.

Article 334.- Surveillance des lieux de travail et contrôles spéciaux

Les lieux de travail sont soumis à une surveillance régulière en vue, notamment d'assurer la sécurité des personnes, des équipements et des installations ainsi que de surveiller l'état de santé des travailleurs.

Cette surveillance a notamment pour objectif de contrôler le respect des normes de sécurité et des limites d'exposition professionnelle.

Des contrôles spéciaux sont effectués sur les lieux de travail toutes les fois que des machines ou des installations nouvelles sont mises en service ou qu'elles ont subi des modifications importantes ou que de nouveaux procédés sont introduits.

Les conditions et les modalités de cette surveillance sont fixées par décret.

Article 335.- Suspension du contrat de travail pour inaptitude d'origine non professionnelle

Lorsque le maintien d'un travailleur à un poste est contre-indiqué pour des raisons médicales à la suite d'un accident ou d'une maladie non professionnelle, l'employeur l'en informe. Le contrat de travail est suspendu.

Le travailleur peut, à ses frais, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à compter du moment où il a été informé que son maintien à son poste est médicalement contre-indiqué, saisir l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort aux fins de désignation d'un médecin pour une contre-expertise médicale.

En cas de désaccord des deux (2) médecins sur l'état de la victime, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale saisit le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale qui désigne un troisième médecin après avis du Directeur général de la Santé.

Article 336.- Tentative de reclassement du travailleur inapte

Si l'inaptitude n'est pas contestée dans le délai prévu à l'alinéa 2 de l'article 335 du présent Code ou si elle est confirmée, l'employeur réunit les délégués du personnel et recherche, avec eux, toutes les possibilités de reclassement du travailleur dans un autre emploi compatible avec son état de santé.

Un procès-verbal dressé par l'employeur est signé le même jour par toutes les parties présentes à la réunion. Un exemplaire du procès-verbal est remis à chaque partie signataire.

Le procès-verbal est, dans un délai de deux (2) jours ouvrables, communiqué à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale.

Article 337.- Licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle

Si l'employeur ne dispose d'aucun emploi permettant le reclassement du travailleur, il peut procéder au licenciement sans observer le préavis, mais en versant l'indemnité compensatrice y afférente.

Article 338.- Licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle

Le licenciement fondé sur l'inaptitude du travailleur consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est soumis à la procédure prévue par le Code de la Sécurité sociale.

Chapitre IV.- De l'organisation de la prévention

Article 339.- Mise en place d'un système de management de la sécurité et santé au travail

L'employeur met en place un système de management de la sécurité et santé au travail. Ce système garantit notamment que :

- des politiques appropriées sont établies ;

- tous les éléments d'évaluation des dangers et des risques de l'environnement de travail sont pris en considération ;
- les mesures de prévention et de protection sont appliquées de manière efficace et cohérente ;
- l'engagement de l'employeur et la participation des travailleurs à une mise en œuvre conjointe en tenant compte de leurs niveaux respectifs de responsabilité sont effectifs;
- la culture de prévention est développée.

Les modalités de mise en place d'un système de management de la sécurité et santé au travail sont fixées par décret.

Article 340.- Mise en place d'un comité de sécurité et santé au travail

L'employeur met en place un comité de sécurité et santé au travail conformément au décret visé au point 10 de l'article 303 du présent Code.

Ce comité est une instance de proposition et de dialogue pour contribuer à la promotion de la sécurité et santé au travail et d'un milieu de travail sûr et sain.

Article 341.- Mise en place d'un service de santé au travail

L'employeur organise un service de santé au travail dans l'entreprise à l'intention de tous les travailleurs conformément au décret visé au point 11 de l'article 303 du présent Code.

Le service de santé au travail est investi de missions essentiellement préventives, consistant notamment à :

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

Article 342.- Associations professionnelles en sécurité et santé au travail

Les employeurs peuvent, de manière volontaire et selon leur branche d'activité, se regrouper et créer une association professionnelle au sens de l'article 47 du présent Code ou adhérer à une association professionnelle dans le but de se faire accompagner, notamment dans la démarche d'appréciation des risques et d'élaboration d'un programme ou d'un plan d'action de sécurité et santé au travail.

Les associations professionnelles ainsi mises en place ont pour objet d'offrir à leurs membres des services d'appui, de conseil, de formation et de recherche pour prévenir les risques

professionnels ainsi que les moyens les plus appropriés pour se conformer aux prescriptions du présent Code et de ses décrets et arrêtés d'application en matière de sécurité et santé au travail.

TITRE XII.- DE L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL

Chapitre premier.- Missions et organisation

Article 343.- Missions de l'Administration du Travail

L'Administration du Travail comprend l'ensemble des services qui assurent en matière de travail, de sécurité sociale et de main-d'œuvre, un rôle de conception, de conseil, d'impulsion, de coordination et de contrôle.

Elle a pour missions :

1. d'élaborer les projets de lois et règlements dans les domaines du travail, de la main-d'œuvre et de la sécurité sociale ;
2. de veiller à l'exécution des lois, règlements, conventions et accords collectifs de travail, tant à l'égard des employeurs, privés ou publics, que des travailleurs, des services d'emploi, des agences de placement privées ainsi qu'à l'égard des institutions de prévoyance sociale et autres organismes agréés par elle. Cette mission s'étend également au contrôle du respect de toute autre disposition législative ou règlementaire relative aux relations de travail, édictée par d'autres lois ou règlements que le présent Code et ses textes d'application ;
3. d'éclairer de ses conseils et de ses recommandations les employeurs et les travailleurs ;
4. de publier et de faciliter l'accès à l'information sur le marché du travail, en relation avec les services d'emploi ;
5. de documenter, conseiller, coordonner et contrôler les services et organismes concourant à l'application de la règlementation sociale ;
6. de procéder, en relation avec les services d'emploi, dans le cadre des attributions prévues aux points 1 à 4 du présent article et dans la perspective de l'observation du marché du travail, à toutes études et enquêtes ayant trait aux divers problèmes sociaux, notamment le travail, la main-d'œuvre, la sécurité sociale et leur contexte économique ;
7. de promouvoir le dialogue social et la sécurité et santé au travail dans le secteur privé, parapublic et public ;
8. de délivrer des actes et de fournir des services selon les modalités fixées, en tant que de besoin, conformément à la règlementation en vigueur.

Article 344.- Organisation du Ministère en charge du Travail

L'organisation et le fonctionnement du Ministère en charge du Travail sont fixés conformément à la réglementation en vigueur.

Article 345.- Dématérialisation des procédures de l'Administration du Travail

Toutes les procédures de l'Administration du Travail peuvent être dématérialisées dans les conditions fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Chapitre II.- Statut et déontologie

Article 346.- Statut de l'inspecteur et du contrôleur du travail et de la sécurité sociale

Le statut de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale et celui du contrôleur du travail et de la sécurité sociale sont fixés par décret.

Article 347.- Serment de l'inspecteur et du contrôleur du travail et de la sécurité sociale

L'inspecteur et le contrôleur du travail et de la sécurité sociale 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 peuvent prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Ce serment est prêté devant la cour d'appel.

Toute violation de ce serment est punie conformément aux dispositions de l'article 363 du Code pénal.

Article 348.- Confidentialité des plaintes et protection des plaignants

L'inspecteur et le contrôleur du travail et de la sécurité sociale tiennent pour confidentielle toute plainte leur signalant une violation des dispositions législatives ou règlementaires ou une situation de travail présentant un danger pour la sécurité ou la santé des travailleurs, même si cette situation n'est pas expressément visée par la réglementation en vigueur.

Le travailleur ayant déposé une plainte ou signalé une irrégularité ne peut faire l'objet d'une sanction, ni de mesures discriminatoires, ni subir un quelconque préjudice de la part de l'employeur.

Toute disposition, toute mesure ou tout acte de discrimination pris en violation des dispositions de l'alinéa 2 du présent article est nul et de nul effet.

Article 349.- Conflit d'intérêt

L'inspecteur et le contrôleur du travail et de la sécurité sociale ne peuvent pas avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle.

Article 350.- Rôle et attributions du contrôleur du travail et de la sécurité sociale

Le contrôleur du travail et de la sécurité sociale assiste l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale dans le fonctionnement des services. Il est habilité à constater les infractions à la

règlementation sociale par des rapports écrits au vu desquels l'inspecteur peut décider de dresser procès-verbal dans les conditions prévues aux articles 374 et 375 du présent Code. Toutefois, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale peut, à titre exceptionnel, déléguer son pouvoir de dresser procès-verbal au contrôleur du travail et de la sécurité sociale. En cas d'absence ou d'empêchement, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale est suppléé par un contrôleur du travail et de la sécurité sociale.

Article 351.- Inspection médicale du Travail

Il est institué au sein de la Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale une inspection médicale du travail.

Des médecins du travail sont nommés aux fonctions de médecins-inspecteurs du travail. Ils agissent en liaison avec l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale et coopèrent avec lui à l'application de la règlementation relative à la santé au travail.

Le médecin-inspecteur du travail exerce une action permanente en vue de la protection de la santé des travailleurs sur leur lieu de travail. Cette action porte en particulier sur l'organisation et le fonctionnement des services de santé au travail.

Dans le cadre de la sécurité et santé au travail, les pouvoirs et obligations reconnus à l'inspecteur du travail et au contrôleur du travail et de la sécurité sociale en vertu du présent Code sont également étendus au médecin-inspecteur du travail, à l'exception de ceux qui ont un caractère d'injonction ou de répression, notamment les mises en demeure, l'établissement de procès-verbaux d'infraction, les sanctions administratives et les saisines juridictionnelles.

Les autres règles relatives aux missions, à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection médicale du travail sont déterminées par décret.

Chapitre III.- Pouvoirs en matière de contrôle et d'enquête

Section première.- Pouvoirs généraux en matière de contrôle

Article 352.- Pouvoir d'entrée dans les établissements

L'inspecteur et le contrôleur du travail et de la sécurité sociale ont notamment le pouvoir de:

- pénétrer librement, à toute heure du jour et de la nuit, dans les établissements assujettis au contrôle de l'inspection. Le chef d'établissement ou son représentant peut accompagner, au cours de la visite, à leur demande, l'inspecteur et le contrôleur du travail et de la sécurité sociale. Il prend toutes dispositions pour que le libre accès aux établissements leur soit assuré, en tout état de cause et sur-le-champ, même si la visite est inopinée et même en son absence ;
- se faire accompagner, dans leurs visites, d'interprètes officiels assermentés et de délégués du personnel de l'entreprise visitée ainsi que de médecins et de techniciens;

- interroger, avec ou sans témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité et demander des renseignements à toute personne dont le témoignage peut sembler nécessaire.

Article 353.- Pouvoir de contrôle sur pièces

L'inspecteur et le contrôleur du travail et de la sécurité sociale peuvent requérir, sur les lieux de travail, la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par le présent Code et par les règlements pris pour son application.

Ces registres ou documents sont exhibés immédiatement, même en cas d'absence du chef d'établissement.

Ils peuvent également demander la production de ces registres ou documents à leur bureau, à une date qu'ils fixent.

Dans ce cas, l'employeur ou son représentant, muni des pièces demandées par l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail et de la sécurité sociale, se présente à l'inspection du travail et de la sécurité sociale au jour et à l'heure fixés dans la convocation.

La preuve de la transmission de la convocation incombe à l'inspecteur du travail ou au contrôleur du travail et de la sécurité sociale.

Article 354.- Pouvoirs d'examens, d'enquêtes et d'assistance technique

L'inspecteur et le contrôleur du travail et de la sécurité sociale peuvent :

- procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que la règlementation et les conventions collectives applicables en matière de travail et de sécurité sociale sont effectivement observées ;
- se renseigner sur la situation économique et financière des entreprises ainsi que sur la situation sociale des travailleurs et procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et des syndicats ;
- requérir la production de tout document ou renseignement d'ordre professionnel, économique, comptable, financier ou administratif susceptible de leur être utile pour l'accomplissement de leurs missions ;
- requérir, au besoin, les avis et les consultations de médecins et de techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions de sécurité et de santé ; les médecins et techniciens sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que l'inspecteur du travail et le contrôleur du travail et de la sécurité sociale ;
- prélever et emporter, aux fins d'analyse, en présence 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 et enquêtes sont supportés par le budget de l'État.

Article 355.- Pouvoir d'accès aux documents, logiciels et données numériques

L'inspecteur du travail et le contrôleur du travail et de la sécurité sociale peuvent obtenir immédiatement une copie, aux frais de l'employeur, des documents consultés, par tout moyen et sur tout support physique ou numérique.

S'agissant des données informatisées, ils ont accès aux logiciels utilisés ainsi qu'aux données enregistrées.

Ils ont le droit d'en obtenir la restitution en clair et de demander, par tout traitement approprié, leur transcription sous forme de documents directement exploitables aux fins de contrôle.

Article 356.- Obligation de reconnaissance et d'assistance des autorités civiles et militaires

Toutes les autorités civiles et militaires reconnaissent l'inspecteur et le contrôleur du travail et de la sécurité sociale en leur qualité, sur simple présentation de leur carte professionnelle. Elles leur prêtent immédiatement toute l'assistance nécessaire et leur apportent leur pleine coopération dans l'accomplissement de leurs missions.

Section II.- Pouvoirs spéciaux en matière de contrôle

Article 357.- Pouvoirs en matière de lutte contre le travail illégal

Pour l'application des dispositions du présent Code relatives au travail dissimulé, au marchandage, à la sous-traitance, au travail temporaire, aux prestations de services spécialisées et à l'emploi de travailleur étranger, les droits et pouvoirs de l'inspecteur et du contrôleur du travail et de la sécurité sociale, ainsi que de leurs suppléants légaux, s'exercent dans tous les lieux où se déroule une activité professionnelle, y compris :

- les établissements de famille ;
- les établissements n'employant pas de travailleurs déclarés ;
- les chantiers temporaires ou mobiles.

Les responsables des établissements ou lieux d'activité mettent à la disposition de l'inspecteur et du contrôleur du travail et de la sécurité sociale tous documents permettant de vérifier :

- l'existence et la régularité des relations de travail ;
- l'affiliation aux institutions de prévoyance sociale (IPS) et le paiement des cotisations sociales ;
- l'identité des donneurs d'ordre, sous-traitants et prestataires.

L'inspecteur et le contrôleur du travail et de la sécurité sociale peuvent exiger la communication :

- des documents d'immatriculation au registre du commerce et du crédit mobilier ou au registre des métiers, lorsqu'ils sont requis par la loi ;

- de la liste des sous-traitants, prestataires, fournisseurs de main-d'œuvre et autres intervenants participant à l'exécution de l'activité de l'entreprise, ainsi que de tout document attestant de leur existence légale et de leur régularité sociale.

Les délits en matière de travail illégal peuvent être constatés par procès-verbal dressé par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale.

Le procès-verbal mentionne expressément les éléments de fait et les indices ayant fondé la constatation de l'infraction.

Le tribunal compétent apprécie souverainement l'existence de l'infraction au regard des faits constatés, y compris si ceux-ci résultent d'un faisceau d'indices ou de présomptions graves, précises et concordantes, tirées notamment :

- des conditions d'organisation du travail ;
- de l'absence de documents sociaux ;
- des modalités de rémunération ou de direction du personnel.

Article 358.- Usage d'outils technologiques lors d'une inspection sur la sécurité et santé au travail

Sous réserve de la règlementation relative à la protection des données à caractère personnel, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale peut utiliser des outils technologiques, tels que des appareils photographiques, des caméras vidéo ou des drones, lors d'une inspection en matière de sécurité et santé au travail.

Article 359.- Prescription de contrôles techniques

L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale peut demander à l'employeur de faire procéder à des contrôles techniques de sécurité et santé au travail, consistant notamment à :

- vérifier l'état de conformité de ses installations et équipements avec les dispositions qui lui sont applicables ;
- procéder à la mesure de l'exposition des travailleurs à des nuisances physiques, chimiques, biologiques, radioactives donnant lieu à des limites d'exposition ;
- faire procéder à l'analyse de toutes matières, y compris substances, mélanges, matériaux, équipements, matériels ou articles susceptibles de comporter ou d'émettre des agents physiques, chimiques, biologiques ou radioactifs dangereux pour les travailleurs.

Ces vérifications, mesures et analyses sont réalisées par des organismes agréés par le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale. Les frais y afférents sont à la charge de l'employeur.

Les conditions et modalités de délivrance de l'agrément prévu à l'alinéa 2 du présent article sont fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Article 360.- Coordination avec les services de contrôle technique

Dans les mines, carrières et plateformes de recherche et d'exploitation gazière ou pétrolière ainsi que dans les établissements et chantiers, où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, les fonctionnaires chargés de ce contrôle veillent à ce que les installations, relevant de leur contrôle technique, soient aménagées en vue de garantir la sécurité des travailleurs.

Lorsqu'ils constatent des manquements à ces règlements, ils peuvent prescrire des mesures correctives ou signifier des mises en demeure. Dans ce cas, ils en informent l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort.

L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale peut, à tout moment, demander et effectuer avec les fonctionnaires visés à l'alinéa premier du présent article, la visite des mines, carrières, plateformes gazières ou pétrolières, établissements et chantiers soumis à un contrôle technique.

Article 361.- Contrôle dans les établissements militaires

Dans les parties d'établissements ou établissements militaires employant de la main-d'œuvre civile dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents extérieurs au service, le contrôle des dispositions applicables en matière de travail et de la sécurité sociale est assuré par les fonctionnaires ou officiers désignés à cet effet. Cette désignation est faite conjointement par le Ministre chargé des Forces armées et le Ministre chargé du Travail.

Chapitre IV.- Des moyens de contrôle

Article 362.- Déclaration d'établissement

Toute personne qui envisage d'ouvrir un établissement ou un chantier de quelque nature que ce soit procède, au préalable, à la déclaration à l'inspection du travail et de la sécurité sociale.

Sont déclarés dans les mêmes conditions, la fermeture, le transfert, le changement d'activité ou d'adresse et, plus généralement, tout changement affectant un établissement.

En cas de fermeture, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale vérifie l'effectivité de la fermeture de l'établissement.

Article 363.- Déclaration de mouvements du travailleur

L'embauche du travailleur fait l'objet d'une déclaration établie par l'employeur et adressée par ce dernier à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort.

Toutefois, l'embauche du travailleur étranger visé à l'article 105 du présent Code est déclarée à la Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale, concomitamment à la demande de visa de son contrat de travail.

De même, le placement d'un travailleur sénégalais à l'étranger, visé à l'article 187 du présent Code, fait l'objet d'une déclaration préalable auprès de la Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale, outre l'autorisation requise en application dudit article.

Le départ du travailleur fait l'objet d'une déclaration établie dans les mêmes conditions, mentionnant en outre la date de départ du travailleur de l'établissement.
Un arrêté du Ministre chargé du Travail détermine le contenu et les modalités de ces déclarations ainsi que les modifications dans la situation du travailleur qui font l'objet d'une déclaration supplémentaire.

Article 364.- Document annuel sur la situation sociale de l'établissement

Tout chef d'établissement établit annuellement un document relatif à la situation de la main-d'œuvre et à la situation sociale de l'établissement.
Un décret détermine les modalités d'application du présent article.

Article 365.- Registre du personnel

L'employeur tient constamment à jour, au lieu d'exploitation, un registre du personnel. Il lui permet de consigner les informations relatives aux travailleurs, notamment les éléments d'identification, l'effectif, les conditions d'emploi et de rémunération.

Le registre du personnel est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale ou de son délégué qui peut en requérir inopinément, sans déplacement et sur-le-champ, la production.

Les modalités relatives à la tenue du registre du personnel, sa forme et son contenu sont fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Certains établissements ou catégories d'établissements peuvent, par l'arrêté prévu à l'alinéa 3 du présent article, être exemptés de l'obligation de tenir un registre en raison de leur situation, de leur faible importance ou de la nature de leur activité.

Chapitre V.- Pouvoirs d'injonction, de sanction et de poursuite

Section première.- Pouvoir d'injonction et de sanction administrative

Article 366.- Pouvoir en cas de situation de travail dangereuse non règlementée

L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale peut également exiger de l'employeur qu'il prenne des mesures correctives, lorsqu'il constate l'existence d'une situation de travail dangereuse pour la sécurité ou la santé des travailleurs, non expressément visée par la règlementation en vigueur.

Article 367.- Pouvoir de mise en demeure

Aux fins de mise en conformité avec la règlementation sociale, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale peut signifier des mises en demeure.

Article 368.- Mesures d'urgence en cas de danger grave et imminent

En cas d'urgence, pour préserver la sécurité et la santé physique ou mentale du travailleur, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale prend toute mesure utile visant à soustraire immédiatement un travailleur qui ne s'est pas retiré d'une situation de danger grave et

imminent pour sa vie ou pour sa santé, notamment en ordonnant l'arrêt des travaux ou des machines, ainsi que la fermeture, en tout ou en partie, d'un lieu de travail.

La décision de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale prise en vertu de l'alinéa premier du présent article mentionne notamment :

- les constatations de la situation de danger grave et imminent ;
- les dispositions prises pour faire cesser cette situation ;
- les voies de recours ouvertes à l'employeur.

Article 369.- Maintien de la rémunération pendant l'arrêt des travaux ou de machine

Pendant la durée d'un arrêt des travaux ou de machine ou d'une fermeture consécutive à une décision de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, les travailleurs sont réputés être au travail et ont ainsi droit à leur salaire et aux avantages liés à leur emploi.

Article 370.- Restriction de l'accès aux lieux de travail fermés

Nul ne peut être admis sur un lieu de travail fermé par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale sauf, avec son autorisation, les personnes qui exécutent les travaux nécessaires pour éliminer le danger.

Toutefois, l'application de l'alinéa premier du présent article ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur de prendre les moyens de conservation nécessaires pour éviter la destruction ou la détérioration de biens qui s'y trouvent.

Article 371.- Notification des mesures correctives

L'employeur avise par écrit l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale des mesures prises pour faire cesser la situation de danger grave et imminent.

L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale dispose d'un délai de deux (2) jours francs pour prendre une décision autorisant la reprise des travaux ou la réouverture du lieu de travail, ou de refus s'il constate que les mesures prises sont inappropriées ou insuffisantes. Son silence au-delà de ce délai vaut rejet de la demande.

Article 372.- Recours hiérarchique

Les décisions de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale prises en vertu des articles 368 et 371 du présent Code peuvent faire l'objet de recours hiérarchique auprès du Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale qui statue dans un délai de sept (7) jours francs.

Le recours est introduit par l'employeur dans un délai de sept (7) jours francs suivant la notification de la décision. Le silence observé par le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale au-delà de ce délai vaut rejet.

Article 373.- Pouvoir d'infliger des amendes administratives

Sans préjudice des sanctions pénales, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale peut prononcer une amende administrative en cas de manquement aux dispositions du présent Code et de ses règlements d'application.

Un décret détermine la nature des manquements susceptibles de donner lieu à une amende administrative, en fixe les montants et précise les modalités de leur application.

Section II.- Pouvoirs en matière de poursuites

Article 374.- Pouvoir de constater des infractions à la règlementation du travail

L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale constate les infractions aux dispositions de la règlementation du travail par procès-verbal faisant foi jusqu'à preuve contraire.

À peine de nullité des poursuites à intervenir, le procès-verbal est établi par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale et comporte au moins les mentions suivantes :

- l'identification de l'agent ayant procédé aux constatations, notamment son prénom, son nom et sa qualité ;
- l'identification de la personne mise en cause, notamment son prénom, son nom, sa qualité et son adresse ;
- la date et le lieu des constatations ;
- l'exposé des faits constatés ;
- la référence aux dispositions législatives ou règlementaires dont la violation est constatée et les sanctions encourues ;
- la signature de l'agent ayant constaté l'infraction ainsi que celle du chef de service.

Article 375.- Notification du procès-verbal d'infraction

Tout procès-verbal d'infraction est notifié par la remise d'un exemplaire à la partie intéressée ou à son représentant.

À peine de nullité des poursuites à intervenir, cette remise est effectuée dans la quinzaine qui suit l'établissement du procès-verbal, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par remise directe contre accusé de réception, soit par tout autre moyen permettant de donner date et preuve de la notification.

Un deuxième exemplaire du procès-verbal est déposé au parquet, un troisième est envoyé au Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale, un quatrième est classé aux archives de l'inspection du travail et de la sécurité sociale.

L'autorité judiciaire informe l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale de la suite réservée au procès-verbal.

Article 376.- Signalement et poursuite des violations des données à caractère personnel

Lorsqu'une violation des données à caractère personnel, ne constituant pas une infraction pénale, est d'une particulière gravité, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale informe, sans délai, l'autorité chargée de la protection des données à caractère personnel.

Si la violation concerne l'une des infractions relatives au traitement des données à caractère personnel du travailleur prévues par le Code pénal, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale dresse un procès-verbal d'infraction dans les conditions prévues par les articles 374 et 375 du présent Code.

Article 377.- Pouvoir de saisine juridictionnelle directe

Dans tous les cas d'urgence, notamment lorsque la sécurité et la santé du travailleur sont menacées, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale peut saisir directement le président du tribunal du travail du ressort aux fins de prescription des mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

L'ordonnance rendue par le président du tribunal est susceptible d'appel dans les formes prévues par l'article 404 du présent Code.

TITRE XIII.- DES DIFFÉRENDS DU TRAVAIL

Chapitre premier.- Du différend individuel

Article 378.- Application subsidiaire du Code de Procédure civile

Les dispositions du Code de Procédure civile s'appliquent à défaut de dispositions particulières prévues au présent Code ou aux règlements pris pour son application.

Section première.- De la conciliation à l'inspection du travail et de la sécurité sociale

Article 379.- Demande de règlement à l'amiable du différend individuel de travail

En cas de différend individuel de travail, tout travailleur ou tout employeur peut demander à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, à son délégué ou à son suppléant de tenter le règlement à l'amiable du différend.

La demande de règlement à l'amiable est faite par écrit.

Article 380.- Rôle de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale dans la tentative de conciliation

L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale fait connaître aux parties quels sont, d'après les informations qui lui sont fournies, et sous réserve de l'appréciation des tribunaux, les droits que le travailleur ou l'employeur tient de la loi, de la règlementation, des conventions et accords collectifs et du contrat individuel.

Il vérifie si les parties sont décidées à se concilier immédiatement sur ces bases.

S'il n'y a pas de conciliation, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale le constate par procès-verbal où il consigne les motifs de l'échec.

Article 381.- Contenu du procès-verbal de conciliation

Si une conciliation intervient, le procès-verbal de conciliation contient, outre les mentions ordinaires nécessaires à sa validité :

- l'énoncé des différents chefs de réclamation ;
- les points sur lesquels la conciliation est intervenue et, s'il y a lieu, les sommes convenues pour chaque chef de réclamation ;
- les chefs de réclamation dont il a été fait abandon ;
- en cas de conciliation partielle, les demandes qui n'ont pas été comprises dans la conciliation.

Aucune mention telle que « divers », « pour solde de tous comptes », ou « toutes causes confondues », ne peut être employée à peine de nullité du procès-verbal.

L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale est tenu de refuser d'entériner un accord portant atteinte aux droits incontestables du travailleur.

Article 382.- Force exécutoire du procès-verbal de conciliation

Le procès-verbal de conciliation est présenté par la partie la plus diligente au président du tribunal du travail dans le ressort duquel il a été établi. Celui-ci y fait apposer, par le greffe, la formule exécutoire, après avoir vérifié qu'il est conforme aux prescriptions de l'article 381 du présent Code.

L'exécution est poursuivie comme un jugement du tribunal du travail.

Article 383.- Décision provisoire de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale

En cas de non-conciliation ou de conciliation partielle, lorsque certains chefs de réclamation demeurés sans accord ne se heurtent à aucune contestation sérieuse, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale peut, par décision motivée, ordonner, à titre provisoire :

- le paiement du salaire ou de l'allocation de stage ou d'apprentissage ;
- la remise du certificat de travail ou de l'attestation de stage ou d'apprentissage ;
- la remise du bulletin de salaire ;
- la jouissance des congés ;
- le paiement de l'allocation ou de l'indemnité compensatrice de congé.

Article 384.- Nature et limites de la décision

Les décisions prises en application de l'article 383 du présent Code sont provisoires. Elles n'ont pas autorité de chose jugée au principal.

Elles sont exécutoires à titre provisoire, sans préjudice du droit, pour toute partie, de les contester devant le tribunal du travail compétent dans les conditions prévues à l'article 386 du présent Code.

Le montant total des provisions allouées ne peut excéder six (6) mois de salaire ou d'allocation par bénéficiaire, calculés sur la moyenne des trois (3) derniers mois de salaire ou d'allocation.

Article 385.- Exécution de la décision

Le travailleur, le stagiaire ou l'apprenti bénéficie d'office de l'assistance judiciaire pour l'exécution des décisions rendues à son profit en application de l'article 383 du présent Code.

Lorsque l'exécution amiable de la décision n'a pu être obtenue, l'intéressé saisit le président du tribunal du travail compétent qui, par ordonnance sur requête, ordonne, s'il y a lieu, l'apposition de la formule exécutoire par le greffe sur la copie de la décision qui lui a été délivrée.

L'exécution forcée est poursuivie par ministère d'huissier, aux frais de la partie tenue au paiement ou à la remise, dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Article 386.- Contestation de la décision

La décision de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale peut être contestée devant le tribunal du travail compétent dans un délai de quinze (15) jours à compter de sa notification.

La contestation est introduite dans les formes prévues à l'article 404 du présent Code.

Section II.- De la compétence des tribunaux du travail

Article 387.- Compétence matérielle

Les tribunaux du travail connaissent des différends individuels entre les travailleurs et leurs employeurs à l'occasion du contrat de travail, du contrat d'apprentissage, du contrat de stage, y compris les différends relatifs aux conventions et accords collectifs, aux conditions de travail, à la sécurité et santé au travail, aux régimes de sécurité sociale.

Leur compétence s'étend également aux différends nés entre travailleurs et entre employeurs à l'occasion du travail ainsi qu'entre les institutions de prévoyance sociale, leurs bénéficiaires, assurés et les assujettis, à l'occasion de l'application du régime de sécurité sociale.

Les tribunaux du travail connaissent également des actions récursoires des entreprises principales contre les entreprises sous-traitantes dans les cas prévus par l'article 289 du présent Code.

Ils demeurent compétents même lorsqu'une personne morale de droit public, notamment l'État, une collectivité territoriale ou une entité du secteur parapublic est en cause, et peuvent statuer sans qu'il y ait lieu, pour les parties, d'observer, dans le cas où il en existe,

les formalités préalables qui sont prescrites avant qu'un procès puisse être intenté à ces personnes morales.

Article 388.- Compétence territoriale

Le tribunal compétent est celui du lieu de travail. Toutefois, pour les différends nés de la rupture du contrat de travail et nonobstant toute attribution conventionnelle de juridiction, le travailleur dont la résidence habituelle est située au Sénégal, a le choix entre le tribunal de cette résidence et celui du lieu de travail.

Le ressort des tribunaux du travail est déterminé par le décret pris en application de la loi portant organisation judiciaire.

Article 389.- Formation de référé et mesures d'urgence

Chaque tribunal du travail comporte une formation de référé, commune à toutes les éventuelles sections. Dans tous les cas d'urgence, la formation de référé peut, dans la limite de la compétence des tribunaux du travail, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.

La formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, elle peut accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire.

Article 390.- Référé sur les difficultés d'exécution

La formation de référé peut également, dans la limite de la compétence des tribunaux du travail, statuer sur toutes les difficultés d'exécution des décisions rendues en matière sociale sans préjudice de la procédure d'exécution prévue par les dispositions de l'Acte uniforme de l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires sur les procédures simplifiées de recouvrement des créances et des voies d'exécution.

Article 391.- Demandes reconventionnelles

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

Si l'une de ces demandes n'est susceptible d'être jugée qu'à charge d'appel, le tribunal du travail ne se prononce sur toutes les demandes qu'à charge d'appel. Néanmoins, il statue en dernier ressort si seule la demande reconventionnelle en dommages-intérêts, fondée exclusivement sur la demande principale, dépasse sa compétence en dernier ressort.

Il statue, également, sans appel, en cas de défaut du défendeur, si seules les demandes reconventionnelles formées par celui-ci dépassent le taux de sa compétence en dernier ressort, quels que soient la nature et le montant de ces demandes.

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

Section III.- De l'organisation et du fonctionnement des tribunaux du travail

Article 392.- Composition des tribunaux du travail

Les tribunaux du travail sont composés :

- d'un (1) président ;
- d'un (1) premier vice-président ;
- de vice-présidents ;
- de juges ;
- d'assesseurs employeurs et d'assesseurs travailleurs.

Les jugements des tribunaux du travail sont rendus par un juge professionnel, qui préside la formation, un assesseur employeur et un assesseur travailleur, assistés d'un greffier.

Pour chaque affaire, le président désigne autant que possible l'assesseur employeur et l'assesseur travailleur appartenant à la catégorie intéressée. Lorsque le tribunal du travail est subdivisé en sections professionnelles, les assesseurs sont pris parmi ceux désignés au titre de la section concernée par le secteur professionnel dont relèvent les parties en cause.

Article 393.- Sections professionnelles des tribunaux du travail

Lorsque les structures du marché du travail le justifient, chaque tribunal du travail peut être, par ordonnance du président, subdivisé en sections professionnelles.

Si le tribunal du travail est subdivisé en sections professionnelles et qu'il s'avère impossible de composer une section en raison de l'empêchement prolongé de tous les assesseurs, employeurs ou travailleurs, le président de la juridiction, par ordonnance motivée, peut décider que les assesseurs d'une autre section soient habilités à siéger dans la section empêchée de se réunir. L'ordonnance n'est susceptible d'aucune voie de recours.

Article 394.- Administrateur des greffes

Un administrateur des greffes, désigné par arrêté du Ministre chargé de la Justice, est attaché au tribunal.

Article 395.- Composition de la formation de référé

La formation de référé est composée du président du tribunal du travail ou d'un juge désigné par lui et d'un greffier.

Article 396.- Nomination des assesseurs et durée de leur mandat

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

Les assesseurs ou leurs suppléants remplissent les conditions suivantes :

- exercer effectivement l'activité professionnelle qui motive leur désignation ou l'avoir exercée pendant trois (3) ans au moins ;
- justifier de la jouissance 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 ;
- savoir lire et écrire la langue officielle.

Sont déchus de leur mandat les assesseurs qui ne remplissent plus toutes les conditions énumérées à l'alinéa 2 du présent article.

Le mandat des assesseurs, titulaires ou suppléants, est d'une durée de trois (3) années, renouvelable.

Toutefois, lorsque le mandat expire, les assesseurs titulaires ou suppléants restent en fonction jusqu'à la nomination des nouveaux assesseurs.

Article 397.- Serment des assesseurs

Les assesseurs titulaires et suppléants prêtent, devant le président du tribunal du travail où ils sont appelés à siéger, le serment suivant : « Je jure de remplir mes devoirs d'assesseur avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations, même après la cessation de mes fonctions ».

Toutefois, en cas d'empêchement, le serment peut être prêté par écrit.

Article 398.- Indemnités de séjour et de déplacement des assesseurs

Les fonctions d'assesseur titulaire ou suppléant des tribunaux du travail sont gratuites.

Toutefois, il leur est alloué une indemnisation forfaitaire couvrant les frais de présence, de déplacement et éventuellement de séjour, dont le montant est fixé par arrêté interministériel des Ministres chargés de la Justice, des Finances et du Travail.

Article 399.- Récusation des assesseurs

Les assesseurs du tribunal peuvent être récusés :

- lorsqu'ils ont un intérêt personnel à la contestation ;
- lorsqu'ils sont parents ou alliés de l'une des parties jusqu'au sixième ($6^{ième}$) degré ;
- si, dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu procès pénal ou civil entre eux et l'une des parties ou son conjoint ou allié en ligne directe ;
- s'ils ont donné un avis écrit sur la contestation ;

- s'ils sont l'employeur ou le travailleur de l'une des parties en cause.

La récusation est formée 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 400.- Sanctions disciplinaires applicables aux assesseurs

Lorsque le président du tribunal du travail constate qu'un assesseur a gravement manqué à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions, il lui adresse une demande d'explication.

Le délai de réponse est de huit (8) jours à compter de la réception.

Dès réception de la réponse, ou à l'expiration du délai de réponse, le président fait un rapport au Ministre chargé de la Justice.

Par arrêté motivé, le Ministre chargé de la Justice peut prononcer les sanctions :

- l'avertissement ;
- la censure ;
- la suspension, pour un temps qui ne peut excéder six (6) mois ;
- la déchéance.

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

Tout assesseur du tribunal du travail qui n'a pas déféré à la citation qui lui a été notifiée reçoit une nouvelle citation pour l'audience suivante.

En cas d'absence de l'assesseur à cette audience, le tribunal est considéré comme étant valablement composé et en mesure de siéger.

Après trois (3) absences successives dûment constatées et non justifiées, le juge prononce la radiation de l'assesseur.

La décision de radiation est notifiée au Ministre chargé du Travail qui procède à la désignation d'un nouvel assesseur dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 396 du présent Code.

Article 401.- Protection du contrat de travail des assesseurs

L'exercice des fonctions d'assesseur ne peut être une cause de rupture, par l'employeur, du contrat d'un travailleur.

Section IV.- De la procédure devant les tribunaux du travail

Article 402.- Gratuité de la procédure

La procédure devant les tribunaux du travail est gratuite.

Article 403.- Unicité de l'instance

Toutes les demandes dérivant du contrat de travail entre les mêmes parties font l'objet d'une seule instance, à peine d'être déclarées irrecevables, à moins que le demandeur ne justifie que les causes des nouveaux chefs de demande ne sont nées à son profit, ou n'ont été connues de lui, que postérieurement à l'introduction de la demande primitive.

Sont toutefois recevables les nouveaux chefs de demande tant que le tribunal du travail ne s'est pas prononcé, en premier ou en dernier ressort, sur les chefs de la demande primitive. S'il y a lieu, il ordonne la jonction des instances et statue sur elles par un seul et même jugement.

Article 404.- Introduction de l'action devant les tribunaux du travail

En cas d'échec de la tentative de conciliation devant l'inspection du travail et de la sécurité sociale, ou si aucune tentative n'a eu lieu, l'action est introduite par déclaration faite au greffier du tribunal du travail.

Inscription en est faite sur un registre tenu spécialement à cet effet ; un extrait de cette inscription est délivré à la partie ayant introduit l'action.

L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale qui a procédé sans succès à la tentative de conciliation prévue à l'article 379 du présent Code, transmet, à la demande de l'une des parties, à toutes fins utiles au président du tribunal du travail saisi, le dossier complet qui a pu être constitué sur ce différend.

Cette transmission a également lieu sur la demande du tribunal du travail saisi de l'affaire.

Article 405.- Délais de la citation des parties à comparaître

Dans les cinq (5) jours à compter de la réception de la demande, dimanche et jours fériés non compris, le président fait citer par le greffe les parties à comparaître en audience publique, dans un délai qui ne peut excéder douze (12) jours, majoré, s'il y a lieu, des délais de distance prévus par le Code de Procédure civile.

Article 406.- Forme et notification de la citation à comparaître

La citation contient les nom, prénom et profession du demandeur, l'indication de l'objet de la demande, l'heure et le jour de la comparution. Elle porte la reproduction des dispositions de l'article 403 du présent Code.

La citation est faite à personne ou à domicile par voie d'agent administratif spécialement commis à cet effet.

Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception. Lorsque les parties y consentent, la citation peut également être faite par courrier électronique, via une adresse communiquée par les parties. Elles accusent réception par la même voie.

Article 407.- Comparution des parties

Les parties se présentent au jour et à l'heure fixés par le président de la juridiction.

Si, au jour fixé, le demandeur ne comparaît pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, la cause est rayée du rôle. Elle ne peut être reprise qu'une seule fois, dans les formes prévues pour la demande primitive, à peine de déchéance.

Si le défendeur ne comparaît pas, et si le demandeur maintient sa demande, il est procédé comme en cas de non-conciliation.

Article 408.- Assistance et représentation des parties

Les parties 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 par un représentant des centrales syndicales auxquelles sont affiliés les syndicats professionnels dont sont membres lesdites parties.

Les employeurs peuvent également être représentés par un directeur ou un employé, dûment habilité, de l'entreprise ou de l'établissement.

Sauf en ce qui concerne les avocats, le mandataire des parties est, pour chaque affaire, constitué par écrit et agréé par le président de la juridiction.

Le mandat donné sans réserve pour un différend déterminé, s'il n'est révoqué, de même que l'agrément, s'il n'est retiré, demeurent valables pour l'exercice des voies ordinaires devant la cour d'appel ainsi que pour l'exécution des décisions à l'exclusion de la perception du montant des condamnations.

Lorsqu'un mandataire est constitué au cours d'une procédure, il est agréé par le président de la juridiction saisie.

Article 409.- Conditions pour représenter une centrale syndicale

Pour représenter ou assister régulièrement une partie, le représentant d'une centrale syndicale justifie :

- que la centrale syndicale, dont se réclame la partie, l'autorise à assurer l'assistance et la représentation devant les juridictions sociales ;
- qu'il exerce lui-même effectivement une activité rémunérée dans la branche d'activité considérée ou qu'il l'a exercée pendant au moins cinq (5) années.

Lorsqu'il n'existe pas de représentant d'une centrale syndicale pouvant remplir les deux conditions ci-dessus énumérées, la partie peut, exceptionnellement, choisir pour mandataire, un représentant de son syndicat professionnel qui est alors dispensé de l'obligation d'activité professionnelle effective.

La liste de ces derniers représentants est établie par les syndicats professionnels à raison d'un seul mandataire par syndicat professionnel et par juridiction sociale. Par l'entremise et après approbation des centrales syndicales intéressées, elle est adressée par chaque syndicat professionnel au Ministre chargé du Travail qui la transmet au Ministre de la Justice.

Ce dernier fait connaître aux chefs de juridictions concernés le nom du représentant désigné par chaque syndicat professionnel. Cette désignation est valable pour une période de trois (3) années.

Article 410.- Refus d'agrément et interdictions de représentation

L'agrément est refusé par ordonnance motivée :

- à ceux qui ne savent pas lire et écrire la langue officielle ;
- aux représentants des centrales syndicales qui ne présentent pas les justifications indiquées à l'article 409 du présent Code ;
- aux représentants de syndicat professionnel autres que ceux désignés conformément aux dispositions de l'article 409 du présent Code ;
- à ceux qui ont été condamnés pénalement pour des faits contraires à la probité ;
- aux mandataires qui ont fait l'objet d'une interdiction de représenter les parties en justice pour outrage à la juridiction sociale ou à l'un de ses membres ou à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, pour entrave au déroulement des débats, pour délaissement des intérêts du mandat ou pour perception de fonds pour le compte du travailleur en violation des dispositions de l'article 427 du présent Code.

Sous réserve de l'incapacité découlant de la perte des droits civiques, l'interdiction est prononcée pour une durée qui n'excède pas un (1) an, par la juridiction devant laquelle le fait a été constaté, ou par le tribunal du travail dans le ressort duquel il a été commis, ou s'il y a des poursuites pénales, par la juridiction répressive, d'office ou sur les réquisitions du ministère public.

La juridiction saisie peut ne formuler qu'un avertissement. Les débats ont lieu en chambre de conseil.

Les décisions de refus d'agrément prononcées par le président du tribunal ou d'interdiction prononcées par le tribunal sont susceptibles d'appel dans les formes et délais prévus à l'article 429 du présent Code.

L'agrément peut être retiré dans les mêmes formes et conditions lorsque l'une des condamnations justifiant le refus d'agrément ou l'un des faits justifiant l'interdiction de représenter les parties se produit en cours de procédure.

Article 411.- Représentation des mineurs

Les mineurs qui ne peuvent être assistés de leurs administrateurs légaux ou tuteurs peuvent être autorisés, dans les conditions fixées par les dispositions du Code de la Famille sur les incapacités, par le président de la juridiction sociale, à se concilier et à se constituer en qualité de demandeur ou de défendeur.

Article 412.- Tentative de conciliation en chambre du conseil

À la demande des parties ou à l'initiative du président de la juridiction, les parties peuvent comparaître en chambre du conseil aux fins d'une tentative de conciliation. Le président leur

rappelle les dispositions de l'article 403 du présent Code et il est fait mention de cet avertissement, par le greffier, sur le plumitif.

Article 413.- Procès-verbal de conciliation

En cas d'accord, un procès-verbal, rédigé séance tenante sur le plumitif des délibérations du tribunal, consacre le règlement à l'amiable du différend. Un extrait du procès-verbal de conciliation, signé par le président et le greffier, vaut titre exécutoire.

Article 414.- Procès-verbal de conciliation partielle

En cas de conciliation partielle, un extrait du procès-verbal signé par le président et par le greffier vaut titre exécutoire pour les chefs de réclamation sur lesquels un accord est intervenu et procès-verbal de non-conciliation pour le surplus de la demande.

Article 415.- Ouverture de la phase contentieuse

En cas de non-conciliation ou pour la partie contestée de la demande, le président déclare ouverte la phase contentieuse de la procédure et avertit les parties de la date de l'audience, s'il estime que l'affaire peut être jugée en l'état.

Le cas échéant, le président met le dossier en état. À cette fin, il ordonne, même d'office, toute expertise, toute enquête, toute production de document et, plus généralement, toute mesure d'information utile.

Dans les cas urgents, le président peut, à tous les stades de la procédure, ordonner par provision toute mesure nécessaire, notamment pour empêcher que les objets qui donnent lieu à une réclamation ne soient enlevés, déplacés ou détériorés. Lorsqu'il estime que l'affaire est en état d'être jugée, le président du tribunal renvoie la cause devant la juridiction et cite les parties pour la première audience utile.

Article 416.- Déroulement de l'audience

L'audience est publique, sauf au stade de la conciliation. Sa police est assurée sous l'autorité et la responsabilité du président qui dirige les débats, interroge et confronte les parties, fait comparaître les témoins cités à la diligence des parties dans les formes prévues à l'article 406 du présent Code.

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

Dans les cas urgents, dont il est juge, le tribunal peut ordonner, par provision, les mesures nécessaires, notamment pour empêcher que les objets, donnant lieu à une réclamation, ne soient enlevés, déplacés ou détériorés.

Article 417.- Enquêtes et mesures d'instruction du tribunal

Le président fait connaître aux assesseurs l'objet du différend ainsi que les arguments des parties et, plus généralement, tous les éléments du dossier.

Le tribunal peut ordonner, même d'office, toute enquête, descente sur les lieux, comparution personnelle des parties ainsi que tout constat ou expertise.

Le tribunal peut déléguer au président l'exécution des enquêtes ou des descentes sur les lieux, qu'elles aient été ordonnées par le tribunal lui-même ou par le président.

Article 418.- Interdiction de désignation comme expert

Les agents de l'Administration du Travail ne peuvent être commis en qualité d'experts par les tribunaux du travail.

Article 419.- Exécution provisoire des jugements

Le jugement peut ordonner l'exécution immédiate, nonobstant opposition ou appel, et ce, par provision, avec dispense de caution, jusqu'à une somme qui ne peut excéder vingt (20) fois le montant mensuel du salaire minimum interprofessionnel garanti.

Pour le surplus, l'exécution provisoire peut être ordonnée à charge de fournir caution.

Toutefois, l'exécution provisoire peut jouer sans limites, nonobstant toute voie de recours, et sans versement de caution, lorsqu'il s'agit de salaires non contestés et reconnus comme étant dus.

Une copie du jugement, signée par le président et le greffier, est remise aux parties sur demande.

Article 420.- Jugement en premier et dernier ressort

Le tribunal statue en premier et dernier ressort, sauf du chef de la compétence, lorsque le chiffre de la demande n'excède pas dix (10) fois le montant mensuel du salaire minimum interprofessionnel garanti ou lorsque la demande tend à la remise, même sous astreinte, de toute pièce que l'employeur délivre, à moins que le jugement ne soit en premier ressort en raison du montant des autres demandes.

Au-dessus du taux cité à l'alinéa premier du présent article, les jugements sont susceptibles d'appel devant la cour d'appel.

Article 421.- Abus de droit d'ester en justice

Il y a abus de droit d'ester au tribunal du travail, lorsqu'il apparaît que le demandeur a intenté son action uniquement pour nuire au défendeur en l'obligeant à subir les charges d'une défense.

Lorsque le tribunal du travail estime qu'une procédure est abusive de ce chef, le demandeur peut être condamné à des dommages-intérêts envers le défendeur.

Article 422.- Procédures en référé devant le tribunal du travail

Toute demande en référé est introduite conformément aux dispositions de l'alinéa premier de l'article 404 du présent Code. Les délais de citation peuvent être abrégés.

S'il apparaît au président, statuant en référé, que la demande excède ses pouvoirs et que cette demande présente une particulière urgence, il peut, après avoir procédé à une tentative de conciliation en audience non publique, renvoyer l'affaire devant la section compétente du tribunal du travail.
Dans ces cas, la notification aux parties de l'ordonnance de référé mentionne la date de l'audience du tribunal du travail et vaut citation.

Section V.- De l'exécution des décisions de justice

Article 423.- Responsabilité civile de l'employeur du fait de ses travailleurs

L'employeur est civilement responsable des condamnations prononcées contre ses travailleurs dans les conditions prévues par le droit commun.

Article 424.- Durée de conservation et délivrance des décisions de justice

Les minutes des jugements ou des ordonnances sont signées par le président et le greffier.

L'administrateur des greffes est dépositaire, sous le contrôle du président de juridiction, des minutes et archives des jugements et des ordonnances dont il assure la conservation.

Les minutes sont conservées pendant dix (10) ans et reliées chaque année à la diligence de l'administrateur des greffes qui en délivre grosses, expéditions et copies.

La mention de cette délivrance, de sa date et de son heure, est faite par le greffier en marge de la minute du jugement.

Article 425.- Signification des jugements par défaut

Les jugements par défaut sont signifiés sans frais à la partie défaillante, à personne ou à domicile par voie d'agent administratif spécialement commis par le président de la juridiction, mis à la disposition du greffe, ou par lettres recommandées avec accusé de réception.

Article 426.- Assistance judiciaire et exécution des décisions en faveur du travailleur

Le travailleur bénéficie d'office de l'assistance judiciaire pour l'exécution des décisions rendues à son profit. Lorsque la décision est exécutoire et que le travailleur bénéficiaire ne peut en obtenir l'exécution amiable, il demande au président de faire apposer, par le greffe, la formule exécutoire sur la copie qui lui a été délivrée et de commettre un huissier pour poursuivre l'exécution forcée aux frais de l'employeur.
Les décisions en dernier ressort sont notifiées à personne ou à domicile, soit par huissier ou par agent administratif commis à la demande de la partie la plus diligente, soit par le greffier directement contre récépissé ou sous lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 427.- Modalités particulières d'exécution des décisions et des procès-verbaux de conciliation

Lorsqu'un huissier n'est pas commis conformément à l'article 426 du présent Code ou lorsque la partie n'est pas représentée par un avocat, l'exécution du procès-verbal de conciliation devant l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale ou devant le tribunal du travail ainsi que l'exécution de la décision judiciaire ne peuvent intervenir qu'en mains propres au profit du travailleur créancier, après vérification de son identité et sur bulletin de paie spécialement établi ou, par virement bancaire sur le compte du travailleur, par mandat poste ou tout autre moyen de paiement électronique à son nom, s'il le demande par écrit.
Si l'une des parties le demande, cette exécution est constatée par procès-verbal de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale certifiant la remise des sommes en mains propres au profit du travailleur créancier. Ce procès-verbal est signé par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale et par le travailleur créancier ou, s'il est illettré, par deux (2) témoins dont l'un est choisi par lui.
Lorsqu'il y a exécution forcée du procès-verbal de conciliation ou de la décision judiciaire au profit d'un travailleur, toute somme ou bien quelconque qui en résulte ne peut être remis qu'en mains propres au bénéficiaire, s'il n'est pas représenté par un avocat. La remise en violation de ces dispositions n'est pas libératoire pour la partie condamnée et engage la responsabilité pécuniaire de l'huissier ou de l'agent d'exécution.

Section VI.- Des voies de recours

Article 428.- Opposition aux jugements par défaut

L'opposition contre les jugements par défaut des tribunaux du travail est faite dans les formes prévues à l'alinéa premier de l'article 404 du présent Code. Elle est recevable dans un délai de dix (10) jours, non compris les délais de distance.

Le délai court à partir de la date de la signification, si elle a été faite à personne ou, dans le cas contraire, du jour où la partie défaillante a pu avoir connaissance du jugement, ou à compter du premier acte d'exécution.

Dans le cas où la signification n'a pas été faite à personne, le jugement est néanmoins exécutoire, à défaut d'opposition ou d'appel, à l'expiration du délai de dix (10) jours, augmenté des délais de distance, suivant la signification.

Le jugement rendu sur l'opposition n'est pas susceptible de nouvelle opposition. Il est exécutoire par provision nonobstant appel.

Article 429.- Appel contre les jugements des tribunaux du travail

L'appel contre les jugements des tribunaux du travail est interjeté dans les formes prévues à l'alinéa premier de l'article 404 du présent Code.
Le délai d'appel est de quinze (15) jours francs. Il court à compter du prononcé du jugement si celui-ci est contradictoire et en cas d'itératif défaut. Toutefois, le délai court à compter du lendemain de la signification à personne ou à domicile à l'égard des parties non représentées ou assistées qui n'étaient pas présentes au prononcé du jugement rendu contradictoirement,

lorsque celles-ci n'ont pas été avisées de la date à laquelle le jugement est prononcé. À l'égard des jugements par défaut, le délai d'appel court du jour où l'opposition n'est plus recevable.

Article 430.- Transmission du dossier à la cour d'appel

L'appel est transmis, par le greffe, dans la huitaine suivant la déclaration d'appel à la cour d'appel avec une expédition du jugement et des lettres, mémoires et documents déposés par les parties ou par l'inspection du travail et de la sécurité sociale.

Lorsque l'appel est formé hors délai, ou contre un jugement qualifié en dernier ressort, le dossier est transmis dans les quarante-huit (48) heures à la cour, sous bordereau spécial. Celle-ci enrôle l'affaire à sa première audience utile.

Article 431.- Déroulement de la procédure d'appel

L'appel est jugé sur pièces. Toutefois, les parties peuvent demander à être entendues. Dans ce cas, la représentation des parties obéit aux règles fixées devant le tribunal du travail. La cour dispose des mêmes pouvoirs que ceux qui sont reconnus au premier juge. Elle peut notamment procéder à toute audition utile ou comparution personnelle des parties.

L'arrêt d'appel est rendu dans les trois (3) mois à compter de la transmission de la déclaration d'appel à la cour d'appel.

Article 432.- Sanctions en cas d'appel dilatoire ou abusif

Si elle estime l'appel dilatoire ou abusif, la cour d'appel peut condamner l'appelant à l'amende prévue par l'article 278 du Code de Procédure civile, quelle que soit la nature du jugement confirmé, sans préjudice des dommages-intérêts alloués à l'intimé sur sa demande. L'amende est toujours prononcée en cas de confirmation du jugement rendu susceptible d'appel dans les conditions fixées à l'alinéa 4 de l'article 391 du présent Code.

Article 433.- Appel formé contre les ordonnances de référé

L'appel formé contre les ordonnances de référé s'effectue dans les conditions prévues par l'article 404 du présent Code.

Article 434.- Recours en cassation

En matière sociale, la Cour suprême connaît des recours en cassation contre les jugements rendus en dernier ressort et les arrêts de la cour d'appel dans les formes et conditions prévues par la procédure en vigueur.

Chapitre II.- Du différend collectif

Section première.- De la conciliation

Article 435.- Notification du différend collectif

Tout différend collectif est immédiatement notifié, par écrit, par la partie la plus diligente :

- à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale compétent, lorsque le différend est limité au ressort d'une seule inspection du travail et de la sécurité sociale ;
- au Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale, lorsque le différend s'étend au ressort de plusieurs inspections du travail et de la sécurité sociale.

Article 436.- Déroulement de la procédure de conciliation

La procédure de conciliation est celle prévue par la convention collective pour le règlement des différends collectifs.

À défaut de procédure de conciliation prévue par la convention collective, ou en cas d'échec de ladite procédure, l'inspecteur ou le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale convoque les parties dans un délai de quatre (4) jours francs à compter de sa saisine.

En cas de conciliation totale, dans un délai de trente (30) jours francs suivant la convocation des parties, un procès-verbal en tenant acte est dressé sur-le-champ par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale ou le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale et signé par les parties auxquelles il est délivré une copie.

En cas de conciliation partielle ou de non-conciliation :

- un préavis de grève de trente (30) jours calendaires peut être adressé à la direction de l'entreprise ou de l'établissement ;
- en cas de lock-out, l'employeur informe les travailleurs du préavis de trente (30) jours calendaires par tout moyen permettant de donner date et preuve de sa réception.

Une ampliation du préavis est adressée à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort ou au Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale.

Le préavis ne fait pas obstacle à la poursuite de la négociation en vue du règlement du différend collectif.

Article 437.- Occupation pacifique des lieux de travail pendant la grève

En aucun cas, l'exercice du droit de grève ne peut s'accompagner d'actes de violence ou d'intimidation ou d'occupation violente ou intimidante des lieux de travail ou de leurs abords immédiats, sous peine des sanctions prévues aux articles 438 et 451 du présent Code.

Article 438.- Sanctions en cas de grève ou de lock-out illicites

Le lock-out et la grève déclenchés en violation des dispositions des articles 435 et 436 du présent Code sont illicites et peuvent entraîner :

- pour les employeurs :
  - le paiement aux travailleurs du salaire des journées perdues de ce fait, sans préjudice d'éventuels dommages-intérêts ;
  - l'inéligibilité aux fonctions de membre des chambres de commerce ou de métiers;

- l'interdiction de faire partie d'une commission ou d'un conseil consultatif relatif au travail, à la main-d'œuvre, à la sécurité sociale ou du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, l'inéligibilité aux fonctions d'arbitre ou de médiateur ainsi que l'interdiction de prendre part, directement ou indirectement, à l'exécution d'un marché de travaux ou de fournitures pour le compte de l'État, d'une collectivité territoriale ou d'une entité du secteur parapublic ;

- pour les travailleurs : des sanctions disciplinaires, la perte du droit aux indemnités et dommages-intérêts prévus en cas de rupture de contrat.

Article 439.- Réquisition de travailleurs grévistes

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

La liste des emplois ainsi définis est fixée par décret.

L'autorité compétente détermine les conditions et modalités de réquisition des travailleurs occupant les emplois figurant sur la liste prévue à l'alinéa 2 du présent article. Elle précise les cas dans lesquels la notification de la réquisition, faite en principe à personne par ordre de service signé par l'autorité administrative compétente, ou par l'employeur, ou par son représentant, peut néanmoins résulter de la publication au *Journal officiel*, de la diffusion par tout média audiovisuel, ou de l'affichage sur les lieux de travail ou par tout autre moyen produisant les mêmes effets, d'un décret requérant collectivement et anonymement les travailleurs occupant tout ou partie des emplois énumérés dans la liste préalablement fixée par décret.

Section II.- De l'arbitrage

Article 440.- Demande d'arbitrage

En cas d'échec total ou partiel de la tentative de conciliation, le différend collectif de travail peut être soumis, d'un commun accord entre les parties, à un arbitrage. La demande d'arbitrage est introduite conjointement par les parties auprès du Ministre chargé du Travail.

Article 441.- Désignation d'un arbitre ou constitution d'un conseil arbitral

En cas de désaccord sur le choix d'un arbitre unique, le différend peut être soumis à un conseil arbitral composé de trois (3) membres.

Il peut être choisi en qualité d'arbitre, soit un inspecteur du travail et de la sécurité sociale, soit une personnalité prise parmi celles désignées à cet effet sur une liste établie par arrêté du Ministre chargé du Travail après consultation des organisations syndicales d'employeurs

et de travailleurs, en fonction de leur autorité morale et de leur compétence en matière économique et sociale.

Les personnes ayant participé à la tentative de conciliation ou celles qui sont intervenues à un niveau quelconque du règlement du différend collectif ne peuvent être retenues en qualité d'arbitre.

À défaut d'accord sur le choix des membres du conseil, chaque partie désigne un membre. Les deux arbitres ainsi désignés choisissent le troisième, en qualité de président du conseil. Lorsqu'ils ne s'entendent pas sur le choix du président, après un délai de trois (3) jours, ce dernier est désigné par le Ministre chargé du Travail dans un délai de deux (2) jours francs qui suivent le désaccord.

Article 442.- Réunion préparatoire

Une fois l'arbitre désigné ou le conseil arbitral régulièrement constitué, les parties sont convoquées à une réunion préparatoire au cours de laquelle elles recherchent un accord, notamment sur :

- le lieu de l'arbitrage ;
- l'objet du différend ainsi que les points sur lesquels porte l'arbitrage et le calendrier de la procédure ;
- les pouvoirs éventuels de l'arbitre ou du conseil de statuer en amiable composition, sous réserve du caractère d'ordre public de certaines dispositions du droit du travail.

Article 443.- Pouvoirs et limites de l'arbitre

L'arbitre ou le conseil arbitral peut prononcer des mesures provisoires ou conservatoires en dehors de celles relevant de la compétence des juridictions.

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

Il se prononce en droit sur les points relatifs à l'interprétation des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur.

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

Il a les plus larges pouvoirs pour s'informer sur la situation économique et financière des entreprises ainsi que sur celle des travailleurs concernés par le différend.

Il peut procéder à toute enquête auprès des entreprises et des syndicats, et requérir des parties la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable,

financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission.

L'arbitre ou le conseil arbitral peut recourir aux offices de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

Article 444.- Notification et exécution de la sentence arbitrale

La sentence arbitrale est motivée et rendue dans un délai de douze (12) jours francs à compter de la réception par l'arbitre ou le conseil arbitral du dossier de l'affaire en cause. Ce délai peut, avec l'accord des parties, être prorogé d'une égale durée.

La sentence arbitrale est notifiée aux parties et au Ministre chargé du Travail, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par remise directe contre accusé de réception.

L'exécution de la sentence arbitrale est obligatoire. La sentence revêtue de la formule exécutoire produit effet au jour de la notification.

La minute de la sentence arbitrale est déposée au greffe du tribunal du travail du ressort.

La sentence arbitrale ne peut faire l'objet de recours que devant la Cour suprême.

Article 445.- Fixation du barème des émoluments des arbitres

Un arrêté conjoint du Ministre chargé des Finances et du Ministre chargé du Travail fixe le barème des émoluments à verser aux arbitres.

Section III.- De la médiation

Article 446.- Saisine et conduite de la médiation sociale

En cas d'échec de la tentative de conciliation, constaté par procès-verbal, le différend collectif de travail peut être soumis, par l'une des parties concernées ou d'un commun accord, à la médiation de l'Organisme national de promotion du dialogue social prévu à l'article 50 du présent Code.

L'Organisme national de promotion du dialogue social convoque les parties, les entend et s'efforce de rapprocher leurs positions.

Le médiateur saisi a les plus larges pouvoirs pour s'informer sur la situation économique et financière des entreprises ainsi que sur celle des travailleurs concernés par le différend.

Il peut procéder à toute enquête auprès des entreprises et des syndicats, et requérir des parties la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission.

Le médiateur peut recourir aux offices de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

Article 447.- Issue de la médiation

L'issue de la médiation est constatée par un procès-verbal signé par le représentant habilité de l'Organisme national de promotion du dialogue social et par les parties concernées. Ce

procès-verbal indique, selon le cas, l'accord des parties, leur accord partiel ou l'échec de la médiation. En cas d'échec, les motifs sont consignés dans le procès-verbal.

L'Organisme national de promotion du dialogue social informe, selon le cas, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort ou le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale de l'issue de la médiation et lui transmet un exemplaire du procès-verbal y afférent.

TITRE XIV.- DES DISPOSITIONS PÉNALES

Chapitre premier.- Des dispositions pénales communes

Article 448.- Constatation par les officiers de police judiciaire des infractions à la règlementation sociale

L'officier de police judiciaire est habilité à constater les violations des dispositions du présent Code et des règlements pris pour leur application, selon les règles du droit commun des infractions.

Article 449.- Modalités d'aménagement des peines et récidive

Les modes d'aménagement des peines prévus par les dispositions du Code pénal sont applicables aux infractions délictuelles prévues et punies par le présent Code.

L'état de récidive légale en ce qui concerne les infractions délictuelles prévues par le présent Code est apprécié en fonction des dispositions du Code pénal.

Toutefois, la récidive en matière d'atteinte à la libre désignation des délégués du personnel ou à l'exercice de leurs fonctions est, par exception, constatée dans un délai de trois (3) ans.

Les articles 432 et 433 du Code pénal relatifs aux circonstances atténuantes sont applicables à toutes les infractions délictuelles aux dispositions du présent Code.

Article 450.- Cumul d'amendes en cas d'infractions multiples

Lorsqu'une amende est prononcée en vertu du présent Code, elle est encourue autant de fois qu'il y a d'infractions.

Cette règle s'applique notamment lorsque plusieurs travailleurs sont employés dans des conditions contraires au présent Code et aux règlements pris pour son application.

Chapitre II.- Des délits

Article 451.- Violation d'un ordre de réquisition

Seront punis d'une amende de cent mille (100 000) à un million (1 000 000) de francs CFA:

- tout travailleur requis conformément aux dispositions de l'article 439 du présent Code et n'ayant pas déféré à l'ordre de réquisition. Indépendamment de cette sanction pénale, ledit travailleur peut être immédiatement licencié sans préavis ni autre indemnité que, le cas échéant, l'indemnité compensatrice de congé payé ;
- tout travailleur occupant l'un des emplois figurant sur la liste fixée par le décret prévu à l'article 439 du présent Code qui a interrompu son travail en violation des dispositions des articles 435 et 436 du présent Code. Indépendamment de cette

sanction pénale, ledit travailleur peut être immédiatement licencié sans préavis ni indemnité autre que, le cas échéant, l'indemnité compensatrice de congé payé.

Article 452.- Fraude contractuelle, emploi irrégulier et pratiques illicites en matière de travail

Sera puni d'une amende de cinq cent mille (500 000) à cinq millions (5 000 000) de francs CFA et d'un emprisonnement de trois (3) mois à un (1) an ou de l'une de ces deux peines seulement :

- toute personne qui, par violence, par menace, par tromperie, par dol ou par promesse, a contraint ou tenté de contraindre un travailleur à se faire embaucher, contre son gré, ou qui, par les mêmes moyens, a tenté de l'empêcher ou l'a empêché de se faire embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat ;
- toute personne qui, en faisant usage d'un contrat fictif contenant des indications inexactes, s'est fait embaucher ou s'est substituée volontairement à un autre travailleur ;
- tout employeur ou représentant de l'employeur qui a porté sciemment sur le registre du personnel ou tout autre document des attestations mensongères relatives à la durée et aux conditions du travail accomplies par le travailleur ainsi que tout travailleur qui a sciemment fait usage de ces attestations ;
- tout employeur ou représentant de l'employeur qui a sciemment engagé, tenté d'engager ou conservé à son service, un travailleur encore lié à un autre employeur par contrat de travail, un apprenti encore lié par un contrat d'apprentissage ou un stagiaire encore lié par un contrat de stage, indépendamment du droit à des dommages-intérêts qui peut être reconnu à la partie lésée ;
- quiconque, employeur ou travailleur, a enfreint, en toute connaissance de cause, les dispositions des articles 296 à 298 du présent Code relatives au cumul irrégulier d'emplois ;
- toute personne auteur d'une entente illicite visant à contourner la règlementation encadrant le travail temporaire ;
- toute personne qui a 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 ;
- toute personne qui a offert ou remis à un agent s'occupant de la main-d'œuvre, une rétribution sous quelque forme que ce soit et toute personne s'occupant de la main-d'œuvre qui a accepté une telle rétribution ;
- toute personne qui a exigé d'un demandeur d'emploi un paiement sous quelque forme que ce soit, au titre de son inscription, de son placement ou de toute autre prestation liée à ces opérations ;

- tout employeur qui a retenu ou utilisé pour son intérêt personnel ou pour les besoins de son entreprise, les prélèvements sur le salaire des travailleurs en application des dispositions législatives, règlementaires ou des stipulations conventionnelles en vigueur.

Article 453.- Harcèlement et violence à caractère sexuel ou physique

Le harcèlement physique ou sexuel et la violence physique ou sexuelle sont punis des peines prévues par le Code pénal.

Article 454.- Harcèlement ou violence morale et représailles

Seront punis d'une amende de deux cent mille (200 000) à cinq millions (5 000 000) de francs CFA et d'un emprisonnement d'un (1) mois à un (1) an ou de l'une de ces deux peines seulement :

- tout travailleur ou employeur auteur de harcèlement ou de violence morale ;
- toute personne qui sanctionne un travailleur, un stagiaire ou un apprenti pour avoir refusé de subir les agissements de violence ou de harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute autre personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce travailleur, stagiaire ou apprenti, notamment dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ou ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de ce travailleur, stagiaire ou apprenti susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ;
- toute personne qui sanctionne un travailleur, un stagiaire ou un apprenti pour avoir témoigné de faits de harcèlement ou de violence ou pour les avoir relatés.

Article 455.- Liberté syndicale et institutions représentatives du personnel

Sera puni d'une amende de cinq cent mille (500 000) à dix millions (10 000 000) de francs CFA et d'un emprisonnement d'un (1) mois à un (1) an, ou de l'une de ces deux peines seulement :

- quiconque a porté atteinte ou tenté de porter atteinte, soit à la libre désignation des délégués du personnel ou des membres du comité de sécurité et santé au travail, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions ;
- tout employeur qui a porté atteinte à la liberté des travailleurs de constituer des syndicats professionnels et d'adhérer librement au syndicat de leur choix ;
- l'employeur ou le représentant de l'employeur qui use de moyens de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale ou qui prend en considération l'appartenance ou non à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour prendre ses décisions ;

- tout dirigeant de syndicat qui a violé l'interdiction pour les syndicats de distribuer des bénéfices aux membres du syndicat.

En cas de récidive dans un délai de trois (3) ans, l'emprisonnement est toujours prononcé.

Article 456.- Discrimination, protection des enfants, des femmes enceintes et des travailleurs handicapés

Sera puni d'une amende de cinq cent mille (500 000) à dix millions (10 000 000) de francs CFA et d'un emprisonnement de trois (3) mois à un (1) an ou de l'une de ces deux peines seulement :

- toute personne auteur d'une infraction en matière de discrimination au travail ;
- toute personne auteur d'une infraction aux dispositions relatives au travail des femmes enceintes ;
- tout employeur qui a occupé un enfant avant l'âge de seize (16) ans sans dérogation autorisée par arrêté du Ministre chargé du Travail ;
- tout employeur qui a utilisé les services d'un enfant sans l'autorisation de son représentant légal ou le visa de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale ;
- tout employeur qui a utilisé les services d'un jeune travailleur à un travail de nuit ;
- tout employeur qui a utilisé les services d'un jeune travailleur en violation des dispositions de l'alinéa 3 de l'article 281 du présent Code ;
- tout employeur qui a maintenu un jeune travailleur ou un travailleur handicapé dans un emploi reconnu au-dessus de ses forces en violation des dispositions de l'article 283 du présent Code ;
- toute personne auteur d'une infraction aux dispositions de l'article 5 du présent Code sur l'interdiction du travail forcé ;
- toute personne auteur d'une infraction aux dispositions de l'article 6 du présent Code relatives aux pires formes de travail des enfants.

Article 457.- Entrave à l'action de l'inspection du travail et de la sécurité sociale

Sera punie d'une amende d'un million (1 000 000) à dix millions (10 000 000) de francs CFA et d'un emprisonnement de trois (3) mois à un (1) an 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 à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, au contrôleur du travail et de la sécurité sociale et au chef de circonscription administrative agissant comme suppléant de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale.

En cas de récidive, l'amende est d'un million (1 000 000) à vingt millions (20 000 000) de francs CFA et l'emprisonnement de six (6) mois à un (1) an.

En cas de double récidive, l'emprisonnement est prononcé.

Article 458.- Résistance, outrages et violences contre l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale

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 de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale ou de son suppléant.

TITRE XV.- DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 459.- Application du Code aux contrats en cours

Les dispositions du présent Code sont de plein droit applicables aux contrats de travail en cours.

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

Le travailleur continue à bénéficier des avantages qui lui sont consentis dans son contrat de travail lorsque ceux-ci sont supérieurs à ceux que lui reconnaît le présent Code.

Article 460.- Maintien des conventions collectives antérieures au présent Code

Les conventions collectives conclues avant l'entrée en vigueur du présent Code demeurent applicables dans la mesure où leurs stipulations ne lui sont pas contraires. Ces conventions collectives sont susceptibles de faire l'objet d'arrêtés d'extension dans les conditions prévues au chapitre III du titre IV du présent Code.

Si elles ont fait l'objet d'arrêtés d'extension antérieurement au présent Code, ces arrêtés demeurent en vigueur en tout ce qu'ils ne sont pas contraires aux dispositions de ce dernier.

Article 461.- Maintien des règlements d'application

Jusqu'à leur modification ou leur abrogation, les règlements pris en application des lois précédentes demeurent en vigueur, en tout ce qu'ils ne sont pas contraires aux dispositions du présent Code.

Article 462.- Abrogation

La présente loi abroge la loi n° 97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du Travail.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Dakar, le 3 septembre 2026

Bassirou Diomaye Diakhar FAYE

Par le Président de la République
Le Premier Ministre

Ahmadou Alhaminou Mohamed LO