Projet de loi portant code du travail révisé

Table des matières

TITRE I - DES DISPOSITIONS GENERALES 7

CHAPITRE I : PROTECTION DES DROITS ET LIBERTES 10

LIVRE I – EMPLOI 14

TITRE I : PLACEMENT, RECRUTEMENT ET CONDITIONS D'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE 15

TITRE II : CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL 17

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES 17

Section 1 : De la conclusion du contrat de travail. 17

Section 2 : De la période d'essai 18

CHAPITRE II : DE LA DUREE DU CONTRAT DE TRAVAIL 19

Section 1 : Dispositions particulières au contrat de travail à durée déterminée 19

Section 2 : Du contrat journalier ou hebdomadaire 21

Section 3 : Du contrat de travail à durée indéterminée 22

Section 4 : Du contrat de travail à temps partiel 22

TITRE III : DISPOSITIONS PARTICULIERES A CERTAINS TRAVAILLEURS ET CERTAINES ACTIVITES 22

CHAPITRE I : TRAVAILLEURS ETRANGERS 22

CHAPITRE II : MATELOTS ET GENS D'ÉQUIPAGE 24

CHAPITRE III : TRAVAIL TEMPORAIRE OU D'INTERIM 25

CHAPITRE IV : TACHERONNAT 28

CHAPITRE V : DU TELETRAVAIL 30

CHAPITRES VI : CONDITIONS D'EXERCICE DE LA SOUS-TRAITANCE 31

DISPOSITIONS GENERALES 31

Section 1 : Des conditions d'exercice 31

Section 2 : Du régime social 32

Section 3 : Du régime financier 33

Section 4 : Des mesures de contrôle et des sanctions 33

CHAPITRE VII : DU TRAVAIL DES ENFANTS ET DE LA PROTECTION DE LA MATERNITE 33

Section 1 : Travail des enfants 33
Section 2 : De la protection de la maternité 35
TITRE IV : FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE 38
CHAPITRE I : FORMATION CONTINUE OU DE PERFECTIONNEMENT 38
CHAPITRE II : CONTRAT D'APPRENTISSAGE 40
Section 1 : Nature et forme du contrat d'apprentissage 40
Section 2 : Conditions du contrat d'apprentissage 41
Section 3 : Devoirs des maîtres et des apprentis 42
Section 4 : Résiliation du contrat d'apprentissage 43
CHAPITRE III : APPRENTISSAGE TRADITIONNEL 44
CHAPITRE IV : DROITS ET OBLIGATIONS DES STAGIAIRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE. 44
CHAPITRE V : STAGE D'INITIATION EN ENTREPRISE 45
Section 1 : Nature et forme du contrat de stage 45
Section 2 : Conditions du contrat de stage 45
TITRE V : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL 48
CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES. 48
CHAPITRE II : ACCIDENTS DU TRAVAIL, MALADIES PROFESSIONNELLES ET NON PROFRSSIONNELLES 49
CHAPITRE IV : OBLIGATIONS MILITAIRES 51
CHAPITRE V : CHÔMAGE TECHNIQUE ET CHÔMAGE ÉCONOMIQUE 52
Section 1 : Du chômage technique 52
Section 2 : Du chômage économique 53
Section 3 : Des dispositions communes au chômage technique et au chômage économique 53
CHAPITRE VI : DISPONIBILITE 54
TITRE VI : MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL 55
TITRE VII : CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL 56
CHAPITRE I : CESSATION DES CONTRATS DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE 56
CHAPITRE II : CESSATION DES CONTRATS DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE 57
Section 2 : Procédure de licenciement pour motif personnel 59

Section 3 : Procédure de licenciement pour motif économique.....61
Section 4 : Conséquences du licenciement.....63
Section 5 : De la retraite.....65
Section 6 : De la démission.....66
Section 7 : Du décès.....66
LIVRE 2 : CONDITIONS DE TRAVAIL.....68
TITRE I : REGLEMENT INTERIEUR ET DROIT DISCIPLINAIRE.....69
CHAPITRE I : REGLEMENT INTERIEUR.....69
CHAPITRE II : DROIT DISCIPLINAIRE.....71
TITRE II : DUREE DU TRAVAIL ET CONGE.....73
CHAPITRE I : DUREE DU TRAVAIL.....73
CHAPITRE II : CONGES.....75
Section 1 : Du repos hebdomadaire.....75
Section 2 : Du congé annuel.....76
TITRE III : PROTECTION DE LA SANTE DES TRAVAILLEURS.....77
CHAPITRE I : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL.....77
Section 1 : Des dispositions générales.....77
Section 2 : Du comité de sécurité et santé au travail.....78
Section 3 : Dispositions spéciales applicables aux opérations de construction.....85
CHAPITRE II : SANTE AU TRAVAIL.....86
TITRE IV SALAIRE ET ACCESSOIRES DE SALAIRE.....89
CHAPITRE I : DETERMINATION DU SALAIRE.....89
CHAPITRE II : PAIEMENT DU SALAIRE.....90
Section 1 : Du mode de paiement du salaire.....91
Section 2 : Des privilèges et garanties de la créance de salaire.....92
Section 3 : De la prescription de l'action en paiement du salaire.....94
CHAPITRE III : RETENUES SUR LE SALAIRE, SAISIES ET CESSIONS.....94
CHAPITRE IV : ECONOMATS.....94
TITRE I : DES ORGANISATIONS PATRONALES.....97
CHAPITRE I : CONSTITUTION DES ORGANISATIONS PATRONALES.....97
CHAPITRE II : CAPACITE JURIDIQUE DES ORGANISATIONS PATRONNALES..98

TITRE II : ORGANISATIONS SYNDICALES DES TRAVAILLEURS 99
CHAPITRE I : PRINCIPE DE LA LIBERTE SYNDICALE 99
CHAPITRE II : CONSTITUTION DES ORGANISATIONS SYNDICALES 100
CHAPITRE III : ATTRIBUTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES 101
CHAPITRE IV : DISSOLUTION 103
TITRE III : REPRESENTATION SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE 104
CHAPITRE I : MISE EN PLACE DES DELEGUES SYNDICAUX 104
CHAPITRE II : PROTECTION DES DELEGUES DU PERSONNEL 106
CHAPITRE III : ATTRIBUTIONS ET CONDITIONS D'EXERCICE 108
TITRE I : NÉGOCIATION COLLECTIVE ET CONFLITS COLLECTIFS 111
CHAPITRE I : NEGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE OU INTERPROFESSIONNELLES 111
Section 1 : Des règles générales 111
Section 2 : Des règles particulières aux conventions collectives susceptibles d'extension 112
CHAPITRE II : NEGOCIATION DES CONVENTIONS D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT 112
TITRE II : APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES 113
CHAPITRE I : CONDITIONS D'APPLICATION 113
CHAPITRE II : EXECUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE 114
CHAPITRE III : REVISION ET DENONCIATION 115
CHAPITRE IV : EXTENSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES 116
TITRE III : CONFLITS COLLECTIFS 117
CHAPITRE I : LA GREVE 117
CHAPITRE II : LE LOCK-OUT 120
CHAPITRE III : L'ARBITRAGE 121
CHAPITRE IV : EXECUTION DES ACCORDS DE CONCILIATION ET DES SENTENCES ARBITRALES 122
LIVRE 5 : ADMINISTRATION ET JURIDICTION DU TRAVAIL 124
TITRE I : ADMINISTRATION DU TRAVAIL 125
CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES 125
CHAPITRE II : SERVICES DE L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL 125
CHAPITRE III : L'INSPECTION DU TRAVAIL 126

Section 1 : Organisation et missions 126
Section 2 : Des pouvoirs et obligations 127
CHAPITRE IV : SERVICE PUBLIC D'EMPLOI 130
CHAPITRE V : LES ORGANISMES CONSULTATIFS 131
Section 1 : De la commission consultative du travail et des lois sociales 131
Section 2 : Du Conseil National du Dialogue Social 133
Section 3 : Du conseil consultatif de la sécurité et santé au travail 134
TITRE II : JURIDICTION DU TRAVAIL 135
CHAPITRE I : COMPETENCES 135
CHAPITRE II : COMPOSITION ET ORGANISATION 136
CHAPITRE III : PROCEDURE 138
CHAPITRE IV : PÉNALITÉS 141
TITRE III : DISPOSITIONS FINALES 143

TITRE I - DES DISPOSITIONS GENERALES

Article premier : est adoptée, la présente loi révisant la loi L/2014/072/CNT du 10 janvier 2014, portant code du travail de la République de Guinée.

Article 2 : Les dispositions de la présente loi sont applicables aux relations individuelles et collectives entre les travailleurs et les employeurs exerçant leur activité professionnelle dans les secteurs mixte, privé et informel en République de Guinée.

Elles s'appliquent également aux relations entre les maîtres et leurs apprentis ainsi qu'aux contrats de stage.

Sont aussi régis par la présente loi, les travailleurs domestiques ainsi que les employeurs exerçant une profession libérale et les travailleurs des organismes publics titulaires d'un contrat de travail.

La présente loi s'applique au personnel local des ambassades et des institutions internationales accréditées en Guinée.

Ne sont pas soumis aux dispositions de la présente loi, les agents publics régis par le statut général de la fonction publique ou les statuts particuliers, à l'exception de ceux mis en position de disponibilité.

Article 3 : **Définition de quelques termes couramment employés dans ce code**

- Est considéré comme travailleur salarié, quels que soient son sexe, sa religion, sa nationalité, son origine, son ethnie ou sa race, son handicap, son opinion politique, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée, laïque ou religieuse.

Les mandataires sociaux salariés sont considérés comme des travailleurs dans leurs relations avec leurs mandants qu'ils représentent.

- Est considéré comme employeur, au sens de la présente loi, toute personne physique ou morale, de droit public ou de droit privé qui utilise les services d'une ou plusieurs personnes en vertu d'un contrat de travail.

Les administrateurs et mandataires sociaux qui exercent des fonctions d'administration ou de direction sont considérés comme des représentants de l'employeur dans leurs relations avec les travailleurs et dans le cadre de leurs attributions. En cas de fin de mandat ou de révocation, les droits initialement acquis avant son mandat, restent maintenus.

- Est considérée comme apprenti, toute personne, sans distinction de sexe, admise à temps plein ou en alternance dans une entreprise, un établissement, auprès d'un artisan ou d'un façonnier, dans le but d'acquérir ou de compléter ses connaissances professionnelles théoriques et pratiques lui permettant d'entrer dans la vie active ou d'obtenir une certification professionnelle.
- Constitue l'exploitation de la main d'œuvre ou le marchandage, toute opération à but lucratif consistant en une fourniture de la main d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au travailleur ou d'élider l'application des lois, des règlements ou des conventions collectives.
- Est considéré comme discrimination , toute distinction, exclusion ou préférence directe ou indirecte basée sur le sexe, l'âge, l'ascendance nationale, l'appartenance à une race ou une ethnie, la religion, la couleur de la peau, l'opinion politique, religieuse ou philosophique, l'origine sociale, les mœurs, le statut juridique, l'apparence physique, l'appartenance ou non à un syndicat et l'activité syndicale, la grossesse, la perte d'autonomie, le handicap, la responsabilité familiale, la situation matrimoniale, le statut de personne vivant avec le VIH réel ou supposé et qui a pour effet de réduire ou d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi, de formation, de promotion, de maintien dans l'emploi ou de conditions d'emploi.
- Il y a discrimination directe quand un traitement moins favorable est explicitement ou implicitement fondé sur un ou plusieurs motifs de discrimination interdits. Elle inclut le harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement.
- Il y a discrimination indirecte lorsque des situations, des réglementations ou des pratiques en apparence neutres aboutissent, en réalité, à des inégalités à l'encontre de personnes présentant des caractéristiques déterminées
- Est considérée comme violence au travail toute situation de fait ou tout ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée qui ont pour but de

causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique.

- Sont considérées comme harcèlement moral au travail, les conduites abusives répétées ou non de toute origine, externe ou interne à l'entreprise qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, qui ont pour objet de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un employeur ou d'un travailleur en milieu de travail, de mettre en péril l'entreprise ou l'emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
- Est considérée comme harcèlement sexuel toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle répété ou non qui affecte la dignité de femmes ou d'hommes en milieu du travail dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ou ayant pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne.
- Est personne handicapée, toute personne dont les perspectives de trouver, de retrouver ou de conserver un emploi convenable ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique, sensoriel, intellectuel ou mental dûment reconnu.
- Est considéré comme travail domestique, tout travail effectué au sein d'un ou plusieurs ménages.
- Est travailleur domestique, toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail. Toute personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique.
- Par rémunération, il faut entendre le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires, primes et indemnités de toute nature, payés directement ou indirectement, en numéraire ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de celui-ci.
- Est délégué syndical, un salarié qui est élu ou désigné en qualité de représentant d'une organisation syndicale dans l'entreprise ou dans un établissement de l'entreprise.

CHAPITRE I : PROTECTION DES DROITS ET LIBERTES

Article 4 : Le droit au travail est reconnu à tous. L'État doit assurer l'égalité de chance et de traitement des citoyens en matière d'emploi, de formation, de promotion, de maintien dans l'emploi ou de conditions d'emploi, sans discrimination aucune.

Article 5 : Le travail forcé ou obligatoire est interdit.

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

Toutefois, n'est pas considéré comme travail forcé ou obligatoire :

- Tout travail ou service exigé d'un individu en vue des lois nationales sur le service militaire et affecté à des travaux à caractère militaire ;
- Tout travail ou service découlant des obligations civiques normales des citoyens ;
- Tout travail ou service en exécution d'une condamnation prononcée par une juridiction répressive ;
- Tout travail ou service exigé en cas de circonstance mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de tout ou partie de la population et en cas de force majeure.

Article 6 : il est également interdit :

- De contraindre ou tenter de contraindre par violence, tromperie, dol ou promesse, un travailleur à s'embaucher contre son gré ou de l'empêcher de s'embaucher ou de remplir les obligations imposées par son travail ;
- De faire usage d'un contrat fictif ou de tout autre document contenant des fausses informations pour se faire embaucher ou se substituer à un autre travailleur.
- De faire usage d'un contrat fictif ou de tout autre document contenant des fausses informations pour recruter ou faire recruter un individu en Guinée ou à l'extérieur du pays.

Article 7 : L'exploitation de la main d'œuvre est interdite telle que définie à l'article 3 alinéa 6 du présent code.

Article 8 : La discrimination est interdite sous toutes ses formes.

Le statut de personne vivant avec le VIH réel ou supposé ne doit pas être un motif de discrimination. Cependant, l'état de santé sera déterminant à l'embauche et tout au long de l'exécution du contrat de travail.

Article 9 : Aucun employeur ou son représentant ou toute autre personne ne peut, sur la base des éléments cités à l'article 3 alinéa 7, prendre des décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition de travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail.

Est nul de plein droit, toute disposition discriminatoire figurant dans une offre d'emploi, dans un contrat de travail, un barème de salaire, une convention ou un accord collectif de travail, sauf exception prévue par les dispositions expresses du présent code ou de tout autre texte de nature législative ou réglementaire.

Ne sont pas considérées comme des discriminations, les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé, telles que des restrictions applicables à un nombre limité d'emploi lié à des institutions religieuses particulières ou à des organisations à but non lucratif.

Le travailleur peut saisir directement la juridiction chargée du travail pour dénoncer les actes de discrimination dont il a été victime ou dont il a été témoin.

Toutefois, il pourra saisir l'Inspecteur du travail du ressort pour la conciliation.

Article 10 : Tout employeur ou travailleur a droit à la protection contre la violence et le harcèlement au travail.

Article 11 : Aucun travailleur ne peut être sanctionné, ni licencié pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement sexuel d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confère sa position ou ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce travailleur, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.
Le travailleur, le stagiaire ou l'apprenti qui s'estime victime de harcèlement peut saisir, sous pli confidentiel, les délégués syndicaux, l'employeur ou l'inspecteur du travail.

Article 12 : Les délégués syndicaux dans l'entreprise disposent d'un droit d'alerte.

Un arrêté du Ministre en charge du travail définit les conditions des droits d'alerte.

Article 13 : Nul ne peut prendre en considération le fait que la personne qui a subi ou refusé de subir les agissements ci-dessus définis ou a témoigné contre de tels agissements, pour décider, notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement du contrat de travail.

Est nulle de plein droit toute disposition ou tout acte contraire.

Article 14 : Aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée, ou pénalisée pour avoir subi, dénoncé, relaté ou témoigné contre de tels agissements.

Toute disposition ou acte contraire est nul de plein droit.

Article 15 : Le plaignant ou la victime doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence de faits de harcèlement ou de discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement ou de discrimination directe ou indirecte et qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.
Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction estimées utiles.

Article 16 : Pendant la période ambulatoire n'excédant pas 8 jours, l'employeur fournit au salarié malade, à ses conjoints et à ses enfants mineurs logeant avec lui, les soins médicaux et les médicaments nécessités par leur état.

Les frais engagés par l'employeur pour la prise en charge du salarié ou les membres de sa famille pendant cette période sont remboursés par l'organisme chargé de la sécurité sociale auquel il est affilié. Les modalités de remboursement de ces frais sont définies par un arrêté du Ministre en charge du travail.

Un arrêté du Ministre en charge du Travail définit le nombre des ayants droits pris en charge.

Article 17 : L'employeur doit faire évacuer au centre médical le plus proche les blessés et les malades transportables non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose.

Article 18 : Dans les entreprises, les travailleurs ou leurs représentants bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail.

Les opinions que les travailleurs, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

Article 19 : Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

Article 20 : Les travailleurs bénéficient d'une protection adéquate contre tout acte de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

Article 21 : Un exemplaire du présent code doit être tenu par l'employeur à la disposition des délégués syndicaux.

LIVRE I – EMPLOI

TITRE I : PLACEMENT, RECRUTEMENT ET CONDITIONS D'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Article 22 : Les entreprises utilisent leur propre main d'œuvre. Elles peuvent faire appel à des salariés extérieurs dans le cadre du travail temporaire. Elles peuvent également recourir aux services d'un tâcheron, d'un service privé d'emploi dans les conditions prévues au présent code.

Article 23 : les employeurs peuvent embaucher directement leurs travailleurs. Ils peuvent recourir au service de l'organisme public d'emploi ou de placement ou aux services privés d'emploi ou de placement.

L'employeur ne peut recruter un candidat étranger que si aucun candidat guinéen n'a satisfait au profil requis.

Article 24 : Toute vacance de poste de travail fait l'objet de déclaration auprès du Service public d'emploi et de publication par tout canal ou moyen accessible au grand public.

L'employeur informe le service public d'emploi de sa planification annuelle des ressources humaines et de la publier par tout canal ou moyen accessible au grand public.

Article 25 : Tout employeur ayant vingt-cinq salariés et plus doit employer des personnes handicapées dans une proportion de 2% de l'effectif total.

Au cas contraire, l'employeur a l'obligation d'apporter la preuve d'intéressement des personnes handicapées dans ses offres d'emploi.

Article 26 : L'employeur doit déclarer chaque année au service public d'emploi l'effectif de son personnel handicapé pour justifier son engagement d'intégration des personnes à mobilité réduite.

Une taxe forfaitaire annuelle égale à 0.5% de la masse salariale de l'entreprise est versée par chaque employeur en faveur des personnes handicapées. Cette taxe alimente le Fonds d'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées placé sous la tutelle du Ministère en charge de l'Emploi et cogéré avec le Patronat.

Article 27 : Un arrêté du Ministre en charge de l'Emploi détermine la composition, le fonctionnement et l'utilisation du Fonds d'Insertion de Qualification Professionnelle des personnes handicapées.

Article 28 : Il est interdit d'employer les salariés handicapés à des travaux pouvant leur porter préjudice ou susceptibles d'aggraver leur handicap.

Article 29 : Un Médecin du travail effectue un examen médical sur la personne handicapée susceptible d'être employée, accompagné d'une visite du poste de travail.

Article 30 : L'employeur, en consultation avec la délégation syndicale de l'entreprise, doit, suivant les moyens dont il dispose, équiper ses locaux des accessibilités nécessaires ou prendre des mesures pour faciliter le travail des salariés handicapés et veiller à leur procurer toutes les conditions d'hygiène et de sécurité professionnelle adaptées.

Article 31 : Tout employeur a l'obligation de déclarer son personnel auprès du service public d'emploi. La déclaration porte sur tout mouvement d'entrée et de sortie du personnel au plus tard dans les quinze jours ouvrables.

Article 32 : Est agence privée d'emploi toute personne physique ou morale de droit privé, qui fournit un ou plusieurs des services suivants se rapportant au marché du travail :

1. Des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi.
2. Des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale, désignée comme l'entreprise utilisatrice qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution ;
3. Des services de fourniture d'informations relatives à la recherche d'emploi.

L'agence d'emploi privée ne peut être partie aux relations de travail qui découlent de ces opérations.

Article 33 : Dans les quinze jours ouvrables suivant chaque opération de recrutement, les services privés d'emploi doivent adresser au service public d'emploi les statistiques y afférentes sous peine d'amende prévue à l'article 594 du présent Code.

Article 34 : Il est interdit aux services d'emploi privés de demander aux chercheurs d'emploi une rémunération ou une indemnisation pour les services offerts ou rendus en matière de recrutement et de placement.

Un arrêté du Ministre chargé de l'Emploi détermine les conditions dans lesquelles l'ouverture et l'exploitation d'une agence privée d'emploi sont

données ou renouvelées ainsi que le contenu de la déclaration visée à l'article 31 du présent Code.

Article 35 : L'embauche de travailleurs de nationalité guinéenne, en dehors de la visite médicale, n'est soumise à aucune formalité préalable, tels que : déclaration, autorisation, agrément, visa ou toute autre autorisation administrative quelconque.

Article 36 : Les entreprises doivent transmettre au service public d'emploi leurs offres d'emploi. Le service public d'emploi est tenu de publier ou de diffuser par tous les moyens à sa disposition les offres qu'il reçoit. Il doit également proposer aux entreprises des candidatures à des emplois disponibles.

TITRE II : CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 37 : Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne physique, dénommée salarié, s'engage à mettre son activité professionnelle à la disposition d'une autre personne physique ou morale, dénommée employeur, sous la subordination de laquelle cette personne physique se place, moyennant une rémunération.

Section 1 : De la conclusion du contrat de travail.

Article 38 : Le contrat de travail est individuel et conclu librement, soit verbalement, soit par écrit en langue officielle de la République de Guinée.

La production par le candidat à l'emploi, d'un certificat médical attestant qu'il est indemne de toute maladie contagieuse et physiquement apte à occuper l'emploi auquel il est destiné, est obligatoire.

Le certificat médical est délivré par un service de santé au travail agréé par l'organisme public chargé de la sécurité et santé au travail.

Article 39 : Le contrat de travail ne peut être conclu qu'avec un individu ayant atteint au minimum seize (16) ans.

L'emploi des travailleurs mineurs est subordonné à l'accord préalable des parents ou du tuteur légal.

Article 40 : La conclusion du contrat de travail est soumise aux règles du droit commun.

Le contrat de travail peut être constaté dans les formes qui conviennent aux parties contractantes d'adopter. Lorsque les parties au contrat optent pour la forme d'un contrat écrit, celui-ci est exempt de tout droit de timbre.

En l'absence d'un écrit, la preuve du contrat de travail peut être apportée par tout autre moyen.

La détermination de l'existence d'une relation de travail est guidée, en premier lieu, par les faits ayant trait à l'exécution du travail et à la rémunération du travailleur, nonobstant la manière dont la relation de travail est caractérisée dans tout arrangement contraire, contractuel ou autre, éventuellement convenu entre les parties.

Section 2 : De la période d'essai

Article 41 : Tout contrat de travail peut comporter une période d'essai permettant à l'employeur d'évaluer les qualités professionnelles du travailleur, ou à celui-ci d'apprécier les conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène, de sécurité et santé au travail, ainsi que le climat social de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 42 : Pendant la période d'essai, chacune des parties peut rompre volontairement le contrat de travail, sans préavis, ni indemnité.

Article 43 : La période d'essai en ce qui concerne les contrats à durée indéterminée, même s'il y a renouvellement, ne peut en aucun cas être supérieure à :

- Trois mois pour les cadres et assimilés ;
- Deux mois pour les agents de maitrise et assimilés ;
- Un mois pour les ouvriers.

Article 44 : La période d'essai en ce qui concerne les contrats à durée déterminée, même s'il y a renouvellement, ne peut dépasser :

- Une journée au titre de chaque semaine de travail dans la limite de deux semaines lorsqu'il s'agit de contrats d'une durée inférieure à six mois ;
- Un mois lorsqu'il s'agit de contrats d'une durée supérieure à six mois.

Article 45 : La période d'essai débute à compter du premier jour travaillé et est considérée comme une période de travail effectif.

Article 46 : La rémunération versée durant la période d'essai est celle fixée par le contrat de travail.

Article 47 : La période d'essai peut être renouvelée une seule fois.

Article 48 : Lorsque les parties contractantes entendent prévoir une période d'essai, elles doivent impérativement conclure par écrit et insérer une clause mentionnant la durée de l'essai.

La formalité du contrat écrit peut être suppléée par une lettre d'embauche délivrée au travailleur au plus tard dans les deux jours ouvrés du commencement d'exécution du travail et mentionnant la période d'essai.

Article 49 : Les conventions collectives peuvent prévoir que tout contrat de travail comporte obligatoirement une période d'essai d'une durée qu'elles fixent et ne peut en subordonner la validité à la rédaction d'un écrit ou à la délivrance d'une lettre d'embauche.

Article 50 : Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou de l'autre partie, tout contrat exécuté sur le territoire de la République de Guinée est soumis aux dispositions du présent code.

CHAPITRE II : DE LA DUREE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 51 : Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée ou pour accomplir un travail déterminé.

Section 1 : Dispositions particulières au contrat de travail à durée déterminée

Article 52 : Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat comportant un terme certain fixé par les parties au moment de sa conclusion.

Article 53 : Employeur et salarié sont toujours libres de conclure un contrat de travail à durée déterminée. À l'exception des contrats visés à l'article 60 du présent code, les contrats à durée déterminée doivent être passés par écrit ou constatés par une lettre d'embauche avant le début d'exécution.

Article 54 : Les contrats à durée déterminée ne peuvent être conclus pour une durée supérieure à deux ans. Ils peuvent être renouvelés à condition que la durée totale, renouvellement y compris, ne dépasse pas deux ans.

Employeurs et Travailleurs ne peuvent conclure dans un intervalle de douze mois, plus de deux contrats à durée déterminée.

Article 55 : En cas de violation des dispositions des articles précédents, le contrat est réputé être un contrat à durée indéterminée à l'exception des dispositions visées à l'article 67.

Article 56 : Les contrats à termes précis peuvent comporter une période d'essai dont la durée est incluse dans la durée totale du contrat qui ne peut excéder la durée fixée à l'article 44 et suivants.

Article 57 : Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée sans que celle-ci ne soit fixée avec précision dès la conclusion du contrat.

Le contrat de travail à durée déterminée à terme incertain est celui dont le terme n'est pas connu d'avance par les parties mais qui dépend des délais d'exécution de l'ouvrage, de la tâche ou de la mission.

Article 58 : Est considéré comme contrat de travail à durée déterminée à terme incertain, tout contrat qui intervient :

- Soit pour une saison agricole, commerciale ou industrielle ;
- Soit pour le remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est légalement suspendu ;
- Soit pour l'exécution d'un chantier ou d'un ouvrage ;
- Soit pour l'exécution d'une tâche déterminée non durable correspondant à un surcroît occasionnel de travail ou à une activité inhabituelle de l'entreprise.

Le terme est alors constitué soit par la fin de la saison, soit par le retour du salarié remplacé ou la rupture de son contrat de travail, soit par la fin de chantier, du surcroît occasionnel de travail ou de l'activité inhabituelle de l'entreprise.

Au moment de l'embauche, l'employeur doit communiquer au travailleur les éléments susceptibles d'éclairer ce dernier sur la durée approximative de son contrat.

La durée de la période d'essai éventuellement convenue est fixée conformément aux dispositions de l'article 44 du présent code.

Article 59 : Les contrats à terme imprécis peuvent être renouvelés sans limitation de leur nombre et sans perte de leur qualité à condition toutefois que la durée totale ne dépasse pas deux ans à l'exception des contrats relatifs aux chantiers ou ouvrages, des projets d'intérêt public et des dockers chargés des travaux de manutention.

Article 60 : Sont assimilés aux contrats à termes imprécis et peuvent être renouvelés sans limitation, les contrats des travailleurs journaliers engagés à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée et payés à la fin de la journée, de la semaine ou de la quinzaine.

Article 61 : Si, après l'échéance d'un contrat de travail à durée déterminée et en l'absence de renouvellement régulier, les relations de travail subsistent entre le salarié et l'employeur, le salarié bénéficie des dispositions relatives au contrat à durée indéterminée.

Section 2 : Du contrat journalier ou hebdomadaire

Article 62 : Est considéré comme travail journalier ou hebdomadaire, l'engagement écrit contracté pour une journée ou une semaine. Le salaire est payé à la fin de cette période.

Le contrat peut être renouvelé le lendemain ou la semaine suivante sans excéder un mois à l'exception des travailleurs journaliers ou hebdomadaires exerçant dans les secteurs aéroportuaires ou maritimes dont la spécificité exige l'emploi par plusieurs employeurs affectés aux opérations de déchargement et chargement.

Au-delà de la période d'un mois, si l'engagement se poursuit par la volonté, même tacite des parties, cette prolongation confère au contrat le caractère de contrat à durée indéterminée, nonobstant toute clause prohibant la tacite reconduction.

Article 63 : L'entreprise utilisatrice fait recours, dans la mesure du possible, au service public d'emploi ou privé d'emploi pour tout recrutement d'un travailleur journalier ou hebdomadaire. À ce titre, aucun montant ne doit être payé par le demandeur du travail journalier pour son enregistrement.

Article 64 : Le travailleur journalier ou hebdomadaire, quel que soit le secteur d'activité, peut se faire enregistrer auprès du service public d'emploi ou privé d'emploi afin d'encadrer son statut juridique et social.

Les risques professionnels encourus par le travailleur journalier ou hebdomadaire sont à la charge du service public d'emploi ou privé d'emploi s'il est placé par celui-ci, ou ils sont à la charge de l'employeur utilisateur qui l'a directement engagé.

Article 65 : L'agence de placement doit souscrire à une police d'assurance pour couvrir les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs journaliers et hebdomadaires.

Les modalités pratiques y relatives sont fixées par un arrêté du Ministre en charge du travail.
L'ouverture et l'exploitation d'une entreprise de placement pour l'embauche du travailleur journalier ou hebdomadaire sont fixées par un arrêté conjoint du Ministre en charge du travail et celui de l'Emploi.

Section 3 : Du contrat de travail à durée indéterminée

Article 66 : Le contrat de travail à durée indéterminée est celui dont le terme n'est pas fixé à l'avance et qui peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre partie, sous réserve du respect du préavis et des procédures prévues par la présente loi.

Article 67 : Tout contrat de travail qui ne répond pas aux définitions du contrat à durée déterminée, du contrat d'apprentissage, du contrat d'engagement à l'essai ou du contrat de stage, doit être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être écrit, verbal ou tacite. Il peut être à temps complet ou à temps partiel.

Section 4 : Du contrat de travail à temps partiel

Article 68 : Le contrat de travail à temps partiel est le contrat conclu pour une durée dont le volume hebdomadaire est inférieur à quarante heures.

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

Le travailleur sous contrat de travail à temps partiel bénéficie des droits reconnus aux travailleurs à temps plein.

TITRE III : DISPOSITIONS PARTICULIERES A CERTAINS TRAVAILLEURS ET CERTAINES ACTIVITES

CHAPITRE I : TRAVAILLEURS ETRANGERS

Article 69 : Est considéré comme travailleur étranger toute personne qui, ne possédant pas la nationalité guinéenne, exerce ou désire exercer une activité professionnelle salariée en République de Guinée.

Article 70 : Lorsqu'un employeur envisage d'embaucher un travailleur étranger, il doit obtenir une autorisation préalable du service public d'emploi,

sous réserve des dispositions des accords de réciprocité, des conventions et traités ratifiés par la République de Guinée.

Article 71 : L'emploi de la main d'œuvre étrangère est subordonné à la non-disponibilité des compétences nationales sur le marché du travail.

Article 72 : Un arrêté conjoint du Ministre en charge du Travail et celui de l'Emploi détermine les emplois protégés à l'utilisation de la main-d'œuvre étrangère en République de Guinée.

Article 73 : La durée du contrat de travail conclu avec un travailleur étranger ne peut dépasser deux ans renouvelable une seule fois.

Article 74 : Le contrat de travail conclu avec un travailleur étranger doit faire l'objet de stipulations écrites. Il est soumis au visa du service public d'emploi.

La demande de visa incombe à l'employeur. Le visa est tacitement accordé lorsque le service public d'emploi pour viser le contrat n'a pas fait connaître son avis dans les trente jours suivant la date de dépôt de la demande. À défaut de visa tacitement ou explicitement accordé, le contrat de travail ne peut recevoir un commencement d'exécution.

L'autorisation d'entrée du travailleur étranger devant occuper un emploi en République de Guinée, est subordonnée à la délivrance d'un visa de travail par les services consulaires, après avis du service public d'emploi.

Le visa de séjour touristique n'ouvre pas droit à l'exercice d'un emploi en République de Guinée.

La délivrance d'un visa de séjour pour un travailleur étranger est subordonnée à l'obtention préalable d'un permis de travail délivré par le service public d'emploi.

Article 75 : L'employeur qui utilise les services d'un travailleur étranger sans avoir obtenu l'autorisation préalable du service public d'emploi et le visa de séjour doit, s'il a fait venir le travailleur d'un pays étranger, supporter intégralement les frais de son rapatriement.

Article 76 : L'autorisation et les conditions d'embauche du travailleur étranger sont régies par une réglementation spéciale du Ministre en charge du travail et celui de l'Emploi.

CHAPITRE II : GENS DE MER

Article 77 : Tout contrat de travail conclu entre un armateur ou son représentant et un marin et ayant pour objet un service à accomplir à bord d'un navire ou un contrat d'engagement maritime est soumis aux règles du contrat de travail édictées dans le présent code et aux règles qui suivent.

Article 78 : Est considéré comme armateur, au sens du présent code, tout particulier, toute société, tout service public pour le compte duquel un navire est armé.

Article 79 : Est considéré comme gens de mer, au sens du présent code, toute personne qui s'engage envers l'armateur ou son représentant, pour servir à bord d'un navire.

Article 80 : Le contrat d'engagement doit être conclu par écrit et rédigé en termes clairs et de nature à ne laisser aucun doute sur les droits et obligations respectifs des parties. Il doit indiquer si l'engagement est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée ou pour un voyage.

Si l'engagement est conclu pour un voyage, le contrat doit indiquer la durée approximative de celui-ci et désigner nominativement, par une indication suffisante, le port où le voyage doit prendre fin et fixer à quel moment des opérations commerciales et maritimes sont effectuées dans ce port, ainsi le voyage est réputé accompli.

Article 81 : Le contrat d'engagement maritime doit mentionner le service pour lequel le gens de mer s'engage et la fonction qu'il doit exercer, le montant des salaires et accessoires ou les bases de détermination des profits. Le lieu et la date d'embarquement du gens de mer doivent être mentionnés au rôle de l'équipage.

Article 82 : Le contrat d'engagement est visé par l'autorité maritime compétente qui a le droit de refuser son visa lorsque le contrat contient une clause contraire à l'ordre public.

Article 83 : Les conditions générales d'engagement traitent obligatoirement :

1. De la réglementation du travail à bord du navire ;
2. Des obligations de l'armateur envers les gens de mer en ce qui concerne notamment les lieux, les modalités de liquidation et le paiement des salaires ;
3. Des créances et privilèges du gens de mer ;

4. Des conditions de nourriture et du couchage ;
5. Des soins et indemnités en cas de blessures et de maladies des gens de mer ;
6. Des conditions éventuelles de rapatriement.

Ces conditions générales d'engagement doivent être tenues par l'armateur et mises à la disposition des gens de mer. La lecture doit en être donnée par l'autorité maritime de l'inscription du gens de mer au rôle d'équipage.

Ces conditions d'engagement doivent être affichées dans les locaux d'équipage.

Article 84 : Les jeunes gens de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à bord d'un navire que sur présentation d'un certificat médical attestant leurs aptitudes à ce travail, délivré par un médecin du travail et approuvé par le Ministère en charge de la Marine Marchande.

L'emploi au travail maritime ne peut continuer qu'après renouvellement de l'examen médical à des intervalles ne dépassant pas une année.

CHAPITRE III : TRAVAIL TEMPORAIRE OU D'INTERIM

Article 85 : Le travail temporaire ou d'intérim met en présence trois acteurs :

- Une entreprise de travail temporaire ;
- Une entreprise utilisatrice ;
- Un travailleur lié à l'entreprise de travail temporaire par un contrat de travail.

Article 86 : Est entrepreneur de travail temporaire ou d'intérim toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'une tierce personne, physique ou morale, désignée comme utilisateur, des travailleurs qu'elle embauche et rémunère à cet effet.

L'entreprise utilisatrice doit, avant l'utilisation du travailleur ou en cas d'urgence, deux jours après le début du travail, passer un contrat écrit de mise à disposition avec l'entreprise de travail temporaire.

Article 87 : Le contrat de travail temporaire ou d'intérim est un contrat qui contient les clauses obligatoires ci- après :

- Le motif du recours à l'intérim ;
- Le ou les lieux d'exécution de la mission ;

- La durée de la mission ;
- La rémunération du travailleur en fonction de la qualification.

Article 88 : L'ouverture ou l'exploitation d'entreprise de travail temporaire ou d'intérim est subordonnée à l'obtention de l'agrément du Ministre en charge de l'Emploi.

Article 89 : Les entreprises de travail temporaire ou d'intérim doivent adresser, chaque trimestre, au service public d'emploi le relevé de leurs missions.

Article 90 : Un arrêté du Ministre en charge de l'Emploi détermine les conditions dans lesquelles l'autorisation d'ouverture et d'exploitation d'entreprise de travail temporaire ou d'intérim doit être donnée et renouvelée ainsi que le contenu de la déclaration trimestrielle visée à l'article précédent.

Article 91 : Il ne peut être recouru aux services d'entreprise de travail temporaire que pour des tâches non durables par nature et dans les cas suivants :

1. Absence temporaire d'un salarié ou suspension de son contrat de travail, pendant la durée de l'absence ou de la suspension ;
2. Fin d'un contrat à durée indéterminée, dans l'attente de l'entrée effective en service d'un remplaçant ;
3. Travaux urgents dont l'exécution immédiate s'impose pour prévenir les accidents, organiser les mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations du matériel, des installations ou bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs ;
4. Survenance d'un surcroît exceptionnel de travail.

Article 92 : Le contrat de mission qui lie le travailleur et la société d'intérim, ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. Il n'est utilisable que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission. Sous peine de nullité, le contrat de mission est obligatoirement écrit et visé par l'Inspecteur du travail du ressort, dans un délai maximum de quinze jours.

Article 93 : Le contrat de mise à disposition contient les clauses obligatoires ci-après :

- La raison sociale et l'adresse de l'Entreprise de travail temporaire ;
- Le nombre de travailleurs concernés et leurs qualifications ;

- Le numéro d'immatriculation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale de l'entreprise de travail temporaire ;
- Le numéro de l'agrément délivré par le Ministre en charge de l'Emploi ;
- Les prénoms, nom et la qualification professionnelle du travailleur ;
- La description des postes à pourvoir ;
- La raison sociale de la société utilisatrice ainsi que son adresse ;
- La durée de la mission ;
- Le lieu d'exécution de la mission ;
- Les modalités de résiliation du contrat de mission ;
- La rémunération détaillée du travailleur.

Article 94 : Dans le contrat de mission, il ne peut être mis à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais.

Dans l'intérêt des travailleurs concernés, des dérogations aux dispositions ci-dessus peuvent être autorisées pour certaines catégories de travailleurs et pour des services spécifiquement identifiés, fournis par les entreprises de travail temporaire, par un arrêté du Ministre chargé du Travail, après consultation des organisations d'Employeurs et de Travailleurs les plus représentatives.

Article 95 : Il est interdit de faire appel aux services d'entreprise de travail temporaire pour remplacer des travailleurs grévistes.

La mise à disposition d'un travailleur temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ayant procédé à un licenciement pour motif économique dans les douze mois précédents est subordonnée à l'autorisation de l'Inspecteur du travail du ressort qui doit s'assurer d'abord de la priorité d'embauche reconnue aux salariés licenciés de l'entreprise utilisatrice.

Article 96 : Au cours de l'exécution du contrat de mission, en cas d'inaptitude physique ou professionnelle ou de comportement fautif du travailleur intérimaire, l'entreprise utilisatrice peut demander à l'entreprise de travail temporaire ou intérimaire le remplacement immédiat du travailleur concerné. Dans ce cas, l'entreprise utilisatrice doit notifier à l'entreprise de travail intérimaire les raisons et les motifs justifiant le remplacement du travailleur intérimaire.

Article 97 : Le contrat de mission prend fin au terme de la durée de la mission convenue entre les parties sans aucun formalisme. Il emporte de facto la résiliation du contrat d'intérim signé avec l'entreprise de travail temporaire.

Article 98 : La durée des missions du travail temporaire ne peut excéder six mois.

L'utilisation des services du travailleur au-delà du terme prévu pour la mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans un nouveau contrat d'intérim, transforme le contrat de mission en un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice. Dans ce cas, l'ancienneté prise en considération débute à compter du premier jour de la mission du travailleur intérimaire auprès de l'entreprise utilisatrice.

Article 99 : Lorsque le travailleur temporaire a été recruté pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu, sa mission peut être prolongée par période de trois mois dans l'attente de la fin de l'absence ou de la suspension. La mission prend fin par le retour du salarié remplacé. Cette durée ne saurait dans tous les cas dépasser six mois renouvellement y compris.

Article 100 : L'entreprise de travail temporaire est réputée employeur. Elle est investie des droits et est débitrice des obligations attachées à cette qualité.

L'entreprise de travail temporaire ou d'intérim doit faire immatriculer le travailleur intérimaire auprès de l'organisme chargé de la sécurité sociale pour couvrir les risques professionnels auxquels il peut être exposé.

Article 101 : Le salaire payé au travailleur temporaire au cours de chaque mission est à la charge de son employeur. Toutefois, en cas d'insolvabilité de l'employeur, l'entreprise utilisatrice se substitue à celui-ci pour le paiement du salaire du travailleur.

Article 102 : Un arrêté du Ministre en charge du Travail détermine les travaux particulièrement dangereux pour lesquels le recours au travail temporaire est interdit.

Article 103 : Le recours aux travailleurs d'une entreprise de travail intérimaire afin de pourvoir de manière durable à un poste de travail permanent dans l'entreprise utilisatrice et en dehors des cas énumérés à l'article 96 sera puni au paiement d'une amende de dix millions au compte du trésor public, et de vingt millions francs guinéens en cas de récidive.

CHAPITRE IV : TACHERONNAT

Article 104 : Le tâcheron est un maître ouvrier qui recrute lui-même, la main d'œuvre nécessaire et qui, pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers d'un entrepreneur, passe avec ce dernier un contrat moyennant un prix forfaitaire.

Ce contrat est obligatoirement écrit.

Le tâcheron doit être agrée et inscrit au registre du commerce et du crédit mobilier. Il est soumis aux mêmes règles de travail, de main d'œuvre et de sécurité sociale que tout employeur en ce qui concerne l'application de la législation sociale.

Les salariés recrutés par le tâcheron pour l'exécution du contrat de tâcheronnat doivent travailler sous la direction et le contrôle effectif de l'entrepreneur.

Article 105 : Lorsque les travaux sont exécutés ou les services fournis dans l'établissement, les dépendances ou les chantiers de l'entrepreneur principal, en cas d'insolvabilité du tâcheron, l'entrepreneur principal est substitué à celui-ci en ce qui concerne le paiement des salaires et de tous les avantages dus aux salariés ainsi que pour les obligations en matière de sécurité sociale. Dans ce cas, le travailleur lésé peut engager une action directe contre l'entrepreneur.

Lorsque les travaux sont exécutés dans un lieu autre que l'établissement, les dépendances ou les chantiers de l'entrepreneur principal, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, et pour la partie du travail effectuée pour le compte de l'entrepreneur principal, responsable du paiement des salaires et de tous les avantages dus aux salariés ainsi que des obligations en matière de sécurité sociale.

Article 106 : Le tâcheron est tenu d'indiquer ses prénoms et nom, son adresse et sa qualité de tâcheron ainsi que le nom et l'adresse de l'entrepreneur par voie d'affiche à apposer de façon permanente dans chacun des ateliers, magasins, chantiers utilisés aux fins de son activité.

Article 107 : Avant le commencement des travaux ou des services, l'entrepreneur est tenu d'adresser à l'Inspecteur du Travail compétent un exemplaire du contrat conclu avec le tâcheron, en indiquant l'emplacement des lieux du travail.

Article 108 : Le travailleur lésé et les organismes de sécurité sociale peuvent, dans les deux cas ci-dessus, intenter une action directe contre l'entrepreneur principal. Celui-ci dispose dans tous les cas d'une action récursoire contre le tâcheron.

CHAPITRE V : DU TELETRAVAIL

Article 109 : Le télétravail ou le travail à distance désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un employé hors de ces locaux au moyen des technologies de l'information et de la communication.

Est qualifié de télétravailleur, tout employé de l'entreprise qui effectue, selon les circonstances, du travail telles que définies au premier alinéa du présent article.

Article 110 : Lorsque l'employeur et le travailleur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord.

Article 111 : En cas de circonstances exceptionnelles, de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, nécessitant un aménagement des postes de travail, l'employeur peut mettre en place le télétravail pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et le maintien de l'emploi.

L'employeur peut également, en concertation avec les représentants du personnel, mettre en place le télétravail lorsque les circonstances et les moyens matériels et technologiques le permettent.

Article 112 : Le travail en télétravail peut être rendu obligatoire en cas de force majeure, d'épidémie, de pandémie ou de toutes autres situations rendant impossible le déplacement du travailleur sur le lieu du travail.

Article 113 : L'employeur doit mettre à la disposition du télétravailleur les moyens matériels, techniques et technologiques nécessaires.

Article 114 : L'employé en télétravail bénéficie des mêmes droits et soumis aux mêmes obligations que le travailleur qui exécute sa prestation de travail dans les locaux de l'entreprise.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de la prestation de travail du télétravailleur est considéré comme un accident du travail, sous réserve d'apporter la preuve de causalité.

Article 115 : Dans les cas où le télétravail est individuel, les modalités de mise en œuvre sont définies de commun accord entre les parties

CHAPITRES VI : CONDITIONS D'EXERCICE DE LA SOUS-TRAITANCE

DISPOSITIONS GENERALES

Article 116 : Sous réserve expresse des dispositions d'autres lois plus favorables, notamment celle portant sur le contenu local, le présent code détermine les conditions d'exercice de la sous-traitance en République de Guinée.

Article 117 : La sous-traitance est l'activité qui est effectuée par une entreprise ou une société dite sous-traitante, pour le compte d'une entreprise ou d'une société dite entreprise principale et qui concourt à la réalisation de l'objet social de cette entreprise ou de cette société, ou à l'exécution d'une ou de plusieurs activités d'un contrat de l'entreprise principale.

Article 118 : Une entreprise ou une société est dite sous-traitante lorsque son activité, à titre habituel, temporaire ou occasionnel, est liée, par un contrat ou une convention, à la réalisation de l'objet social ou à l'exécution d'un contrat d'une entreprise principale.

Article 119 : La sous-traitance se distingue de la prestation ordinaire de services en ce que celle-ci n'est pas liée à l'objet social ou à l'exécution d'un ou de plusieurs éléments d'un contrat de l'entreprise principale.

Article 120 : La sous-traitance, telle que définie par la présente loi, concerne tous les secteurs d'activités, sauf prestations légales relatives à certains secteurs d'activités ou à certaines professions définis par un arrêté du Ministre en charge du Travail.

Section 1 : Des conditions d'exercice

Article 121 : L'activité de sous-traitance est libre sur toute l'étendue du territoire national, y compris dans les espaces maritimes sous juridiction guinéenne.

Elle s'exerce par des entreprises ou des sociétés quelle que soit leur forme juridique, régulièrement établies en République de Guinée et qui justifient, notamment, d'un siège social sur le territoire national et d'une direction investie de tous les attributs de la personnalité civile.

Article 122 : Lorsque la durée de la sous-traitance est inférieure ou égale à six mois ou lorsque l'activité de sous-traitance s'exécute de façon intermittente et précaire, il peut être dérogé aux dispositions de l'article 121 ci-dessus.

Article 123 : L'activité de sous-traitance est matérialisée par un contrat ou une convention liant l'entreprise ou la société sous-traitante à l'entreprise principale. Le contrat ou la convention de sous-traitance doit mentionner toutes les contraintes usuelles.

Article 124 : L'entrepreneur principal réserve, chaque fois que cela est possible, la priorité des contrats de sous-traitance aux entreprises ou aux sociétés de droit guinéen, promues et dirigées par des guinéens et dont le personnel technique et d'encadrement est constitué d'au moins 80% de Guinéens.

Il met en œuvre, au sein de l'entreprise, une politique de formation conséquente en vue de permettre aux Guinéens d'acquérir la technicité et la qualification nécessaires à l'accomplissement de certaines activités.

Une participation d'au moins 60% au capital social des entreprises sous-traitantes est réservée aux nationaux.

Les collectivités locales peuvent, si elles le désirent, prendre une participation dans les entreprises ou sociétés sous-traitantes. Elles sont, à cet effet, constituées lors du lancement des appels d'offres par l'entrepreneur principal.

Article 125 : Les entreprises ou les sociétés, qui désirent sous-traiter une activité, déposent la liste des soumissionnaires auprès du ministère de tutelle.

Article 126 : Dans la passation des marchés, les services publics, les collectivités locales, les entreprises et les établissements publics réservent 60% de la sous-traitance aux nationaux.

Article 127 : Sans préjudice d'autres législations applicables plus favorables, les opérateurs ou les entreprises travaillant pour leur compte, sont tenus d'employer du personnel guinéen, en respectant par catégorie, le quota minimal, conformément aux dispositions de la loi en vigueur.

Section 2 : Du régime social

Article 128 : Les entreprises ou les sociétés sous-traitantes, telles que définies à l'article 117 de la présente loi, sont régies, sur le plan social, par le présent code et ses textes subséquents.

Toutefois, dans les secteurs où il existe des entreprises sous-traitantes qui ont le même objet social, les entreprises dont il s'agit peuvent constituer un secteur d'activités spécifiques et négocier leur convention collective propre.

Section 3 : Du régime financier

Article 129 : Les paiements effectués au bénéfice des entreprises ou des sociétés sous-traitantes au bénéfice de tiers, en rémunération d'un travail exécuté sur le territoire de la République de Guinée, se font dans les banques installées en République de Guinée, sauf dispositions contraires.

Article 130 : Les entreprises ou les sociétés sous-traitantes sont soumises aux dispositions du Code de Sécurité Sociale et peuvent souscrire leurs assurances auprès des sociétés d'assurances installées en République de Guinée.

Section 4 : Des mesures de contrôle et des sanctions

Article 131 : Les contrôles qui portent, sur les conditions d'installation et de fonctionnement des entreprises ou des sociétés sous-traitantes, leur régime social, commercial, fiscal et douanier, sont effectués par les autorités nationales ou locales compétentes, dans les formes et dans les conditions prévues par les lois et règlements qui régissent chaque type de contrôle.

Toute infraction, constatée lors d'un contrôle, est poursuivie et punie d'une amende dont le montant est fixé par un arrêté conjoint du Ministre en charge du travail et celui des finances.

CHAPITRES VII : DU TRAVAIL DES ENFANTS ET DE LA PROTECTION DE LA MATERNITE

Section 1 : Travail des enfants

Article 132 : Est appelé enfant, tout être humain âgé de moins de dix-huit ans.

Aucun enfant ne peut être employé, ni être admis dans une entreprise ou chez un employeur avant l'âge minimum de seize ans, sauf comme apprenti.

Une dérogation peut être accordée par l'Inspecteur du Travail du ressort, après avis de l'organisme en charge de la sécurité et santé au Travail et l'accord des parents ou du tuteur légal de l'enfant.

Article 133 : Le travail de nuit est interdit aux travailleurs de moins de dix-huit ans.

Article 134 : Les apprentis et les travailleurs de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés dans les établissements insalubres ou dangereux où les travailleurs sont exposés à des émanations préjudiciables à leur santé.

Article 135 : Les travaux dangereux sont interdits aux enfants.

Tout enfant, avant l'âge de dix-huit ans, ne peut être employé à des travaux considérés comme dangereux pour les enfants, particulièrement des travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à sa santé, à sa sécurité ou à sa moralité. Il s'agit notamment :

- Des travaux qui l'exposent à des risques de dommages d'ordre physique, psychologique ou sexuel ;
- Des travaux qui s'effectuent avec des machines, du matériel ou des outils dangereux, ou qui comportent des manipulations ou le port de lourdes charges ;
- Des travaux qui s'effectuent sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés ;
- Des travaux qui s'effectuent dans un milieu malsain exposant l'enfant à des substances, des agents ou de procédés dangereux, ou à des conditions de température, de bruits ou de vibrations préjudiciables à la santé.

Article 136 : Sont considérées comme pires formes de travail des enfants et sont absolument interdites et punissables pénalement, toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que :

- La vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ;
- L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matière pornographique ou de spectacles pornographique et 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.

Article 137 : La violation des dispositions du présent chapitre est sanctionnée par les lois pénales en vigueur.

Article 138 : L'Inspecteur du travail peut requérir l'examen des mineurs visés à l'article 132 du présent code par un médecin du travail en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des parents ou du tuteur légal de l'enfant.

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

Article 139 : Un arrêté du Ministre en charge du Travail fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux jeunes gens de moins de dix-huit ans.

Section 2 : De la protection de la maternité

Article 140 : Sous réserve des dispositions particulières prévues par le présent code, la femme dispose des mêmes droits et obligations que l'homme en matière de législation du travail.

Article 141 : Aucun Employeur ne peut licencier ou prendre toute autre mesure de représailles contre une salariée au motif de sa grossesse ou de son accouchement.

Tout licenciement d'une femme enceinte, dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente, ou tout licenciement intervenu dans les douze mois suivant la date de l'accouchement, est subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail du ressort.

Article 142 : Pendant sa grossesse, une femme employée habituellement à un travail reconnu dangereux pour sa santé ou qui produit un certificat médical confirmé par le médecin du travail attestant qu'un changement dans la nature de son travail est nécessaire dans l'intérêt de sa santé ou de celle de son enfant, a le droit d'être affectée à un autre travail non préjudiciable à son état de santé ou d'obtenir un aménagement de son poste de travail sans réduction de salaire.

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

La durée de la suspension du contrat de la femme pendant cette période dépend de l'état de santé certifié par un rapport médical.

Article 143 : Un arrêté du Ministre en charge du Travail détermine les modalités d'indemnisation de la femme pendant cette période.

Article 144 : La femme salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période appelée congé de maternité. Le congé de maternité comprend, avant accouchement, un congé prénatal et, après accouchement un congé postnatal. Sa durée normale est de seize semaines.

Le congé prénatal ne peut commencer que six semaines avant la date présumée de l'accouchement. Le congé postnatal se termine dix semaines après la date de l'accouchement. Il est, de toute façon, interdit d'employer des femmes en couches dans les six semaines qui suivent leur délivrance.

Article 145 : Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail peut être prolongée jusqu'au terme de la durée du congé de maternité auquel la femme salariée a droit.

Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état pathologique sans pouvoir excéder au total huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et douze semaines après la date de celui-ci.

Article 146 : En cas de naissance gémellaire, le congé de maternité est prolongé de quatre semaines : le congé prénatal peut commencer dans ce cas sept semaines avant la date présumée de l'accouchement et le congé post-natal prolongé de trois semaines.

Article 147 : En cas de naissance trigémellaire ou plus, le congé de maternité est prolongé de six semaines : le congé prénatal peut commencer dans ce cas sept semaines avant la date présumée de l'accouchement et le congé post-natal prolongé de cinq semaines.

Article 148 : La femme salariée a droit, pendant le congé de maternité à son salaire et aux soins médicaux conformément à la réglementation en vigueur. Elle bénéficie en plus des indemnités de maternité si elle :

- Est assurée sociale depuis au moins 9 mois avant sa grossesse ;
- Est à jour de ses cotisations ;

- A travaillé au moins le tiers du temps normal pendant les 3 mois précédant sa grossesse.

Les indemnités de maternité sont calculées en multipliant l'indemnité journalière de maternité par le nombre de jours du congé de maternité.

L'indemnité journalière s'obtient en divisant par 30 le total des rémunérations soumises à cotisation perçues par la femme salariée au cours du mois civil précédant celui au cours duquel l'arrêt de travail a lieu.

La moitié des indemnités de maternité est payée par l'employeur, l'autre moitié par l'organe chargé de la sécurité sociale.

Article 149 : le père peut, s'il le souhaite, prendre un congé de paternité non rémunéré n'excédant quatre semaines au cours d'une année sous réserve de conditions plus favorables.

Article 150 : À l'expiration du congé de maternité, la mère peut, si elle le souhaite, prendre un congé non rémunéré, pendant une période qui ne peut excéder neuf mois.

Les salariées qui ne sollicitent pas ce congé ont droit à des périodes de repos journalier d'une durée totale d'une heure pour allaitement, sous réserve de dispositions plus favorables.

Ces repos font partie de la durée du travail et doivent être rémunérés comme temps de travail.

Ce droit est accordé pour une période maximale de neuf mois à compter de la naissance de l'enfant. Les périodes de repos peuvent être prises en une, deux ou trois pauses à des moments déterminés par la salariée et portés à la connaissance préalable de l'employeur. La modification ultérieure des moments de repos peut se faire par accord des parties.

Article 151 : Les femmes salariées qui auraient bénéficié d'un congé sans solde ont également droit, lors de la reprise du travail, aux repos pour allaitement dans la limite de la période de neuf mois postérieurs à la naissance de l'enfant.

Article 152 : Au cours du congé de maternité ou du congé non rémunéré, l'employeur ne peut résilier le contrat de la salariée que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à la maternité de maintenir ledit contrat.

En cas de litige, l'Inspecteur du Travail ou la juridiction chargée du Travail saisie appréciera les droits de la salariée.

La salariée ou l'employeur peut saisir directement la juridiction chargée du travail en cas de litige.

Toutefois, tout travailleur ou tout employeur peut demander à l'inspecteur du travail du ressort de régler le différend à l'amiable. Si les parties se concilient totalement ou partiellement, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal qui met définitivement fin au litige sur tous les points faisant l'objet de la conciliation. En cas de non-conciliation, le travailleur ou l'employeur peut saisir la juridiction compétente chargée du travail.

La conciliation devant l'inspecteur du travail est facultative.

Article 153 : La femme pendant la grossesse ou après la naissance de l'enfant, peut, jusqu'à l'expiration du neuvième mois suivant la naissance de l'enfant, librement rompre le contrat de travail sans préavis.

TITRE IV : FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

CHAPITRE I : FORMATION CONTINUE OU DE PERFECTIONNEMENT

Article 154 : La formation continue ou le perfectionnement professionnel a pour objet de permettre :

- L'adaptation permanente des travailleurs aux changements des techniques et des conditions de travail et de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de qualification ;
- L'adaptation des connaissances et savoir-faire aux mutations technologiques et à l'évolution des spécificités de l'emploi ;
- La sécurisation des parcours professionnels dans le cadre de la gestion des plans de succession et des plans de carrière ;
- Le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour des raisons diverses reconnues par la loi.

Article 155 : La formation continue ou le perfectionnement professionnel contribue au développement des ressources humaines, à la promotion professionnelle et sociale des travailleurs et à la croissance économique.

Article 156 : La formation continue est une exigence pour toutes les entreprises. Tout au long de l'exécution du contrat de travail, l'employeur a le devoir d'assurer l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail. Il doit

veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage est assuré par l'État et les employeurs.

Article 157 : Chaque année l'entreprise met en place un plan de formation pour l'ensemble de ses employés. Dans le cadre de l'exécution de ce plan, elle détermine des actions de formation auxquelles l'accès des salariés peut être :

- À l'initiative de l'Employeur dans le cadre d'un plan de développement des compétences ;
- À l'initiative du salarié, notamment dans le cadre de ses aspirations professionnelles tenant compte des besoins de l'entreprise.

Article 158 : Un arrêté conjoint du Ministre en charge de la Formation professionnelle et du Ministre des Finances fixe le taux de financement des actions de formation, de perfectionnement et de reconversion professionnelle.

Article 159 : La contribution des employeurs est versée à un fonds dénommé Fonds National pour la Qualification Professionnelle.

Article 160 : La Loi de Finances fixe chaque année le montant de la participation de l'État au financement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Cette participation est versée au Fonds National pour la Qualification Professionnelle.

Article 161 : Les modalités de perception et d'emploi de la contribution des entreprises ainsi que l'organisation et les attributions des instances chargées de gérer le Fonds National pour la Qualification Professionnelle sont fixés par arrêté du Ministre en charge de la formation professionnelle.

Cet arrêté détermine en outre les conditions et les modalités selon lesquelles les employeurs peuvent obtenir le remboursement de tout ou partie de leurs contributions lorsqu'ils justifient avoir financé des actions de formation préalablement validées par le service national chargé de la formation et du perfectionnement professionnels dans le cadre du plan de formation des salariés de leurs entreprises.

Article 162 : Toute personne physique ou morale de droit privé qui entend exercer l'activité d'opérateur de formation continue doit déclarer son

existence, ses objectifs et ses moyens à l'organisme public chargé de la formation et du perfectionnement professionnels.

Elle doit, avant de commencer ses activités, être agrée par l'organisme public chargé de la formation et du perfectionnement professionnels.

Article 163 : Un arrêté du Ministre en charge de la formation professionnelle détermine les conditions d'obtention de l'agrément d'opérateur de formation continue.

CHAPITRE II : CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Section 1 : Nature et forme du contrat d'apprentissage

Article 164 : L'apprentissage est le processus d'acquisition pratique du savoir-faire, de connaissances, de compétences, d'attribution ou de valeurs culturelles, par l'observation, l'imitation, l'essai, la répétition et la présentation.

Article 165 : Le contrat d'apprentissage est une convention de formation théorique et pratique par le travail en vue de donner une qualification et une expérience professionnelles à l'apprenti.

Par le contrat d'apprentissage, un chef d'établissement industriel ou agricole, un artisan ou un façonnier s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne, et par lequel celle-ci s'oblige en retour à se conformer aux instructions qu'elle reçoit et à exécuter les ouvrages qui lui sont confiés en vue de son apprentissage, le tout à des conditions et pendant un temps convenu.

Article 166 : Le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit, sous peine de nullité et exempt de tout droit de timbre et d'enregistrement. Ce contrat doit obligatoirement être visé par l'Inspecteur du travail du ressort et le Service chargé de la Formation et de Perfectionnement Professionnels.

Article 167 : Le contrat d'apprentissage peut être mis en œuvre dans tous les secteurs d'activités. Il est établi en tenant compte des usages et coutumes de la profession. Il contient en particulier :

1. Les prénoms, nom, âge, profession, domicile du maître, la raison ou la dénomination sociale ;
2. Les prénoms, nom, âge, domicile de l'apprenti ;

3. Les prénoms, nom, profession et domicile de son tuteur légal ou à défaut, un tuteur désigné par le président du tribunal de première instance du ressort ;
4. La date et la durée du contrat ;
5. Les conditions de rémunération, de nourriture, de logement et de soins de santé de l'apprenti ;
6. L'indication des cours professionnels que le chef d'établissement s'engage à faire suivre à l'apprenti, soit dans l'établissement, soit en dehors, conformément à la Loi sur la formation professionnelle.

Article 168 : La durée du contrat d'apprentissage peut varier selon la forme d'apprentissage retenue. Toutefois, elle est de six mois minimums et deux ans maximum, selon la spécificité du métier, objet de l'apprentissage, sauf si elle est liée à la durée de la formation suivie dans les centres de formation professionnelle.

Article 169 : Des arrêtés du Ministre en charge de la formation professionnelle déterminent des dispositions plus spécifiques en fonction des secteurs d'activités.

Article 170 : L'indemnité à payer en cas de rupture du contrat ou l'indication des éléments de calcul de cette indemnité peut être fixée par le contrat.

En cas d'absence de stipulations au contrat ou en cas d'insuffisance ou d'excès du montant de l'indemnité fixée au contrat, la juridiction chargée du Travail saisie détermine l'indemnité ou la modifie.

Section 2 : Conditions du contrat d'apprentissage

Article 171 : Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs s'il n'a atteint l'âge de la responsabilité civile. Nul ne peut être apprenti s'il n'est âgé d'au moins quatorze ans révolus.

Article 172 : Ne peuvent recevoir des apprentis mineurs, les individus qui ont été condamnés, soit pour crime, soit pour atteinte aux bonnes mœurs, soit pour toutes autres infractions intentionnelles, à une peine de prison ferme.

Article 173 : L'apprenti bénéficiant d'un contrat d'apprentissage perçoit au minimum une allocation correspondant à la moitié du salaire minimum interprofessionnel garanti, pendant les six premiers mois et à la totalité du montant correspondant au SMIG pour la période d'exécution du contrat restant à courir.

L'apprenti est assujetti uniquement dans la branche des risques professionnels à la Caisse nationale de sécurité sociale, conformément aux dispositions des textes en vigueur.

Les modalités pratiques sont fixées par un arrêté du Ministre en charge de la Formation Professionnelle.

Section 3 : Devoirs des maîtres et des apprentis

Article 174 : Le maître doit prévenir sans retard les parents de l'apprenti ou leurs représentants en cas de maladie, d'absence ou de tout fait de nature à motiver leur intervention.

Il ne doit employer l'apprenti, dans la mesure des forces de celui-ci, qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession.

Article 175 : Le maître doit traiter l'apprenti en bon père de famille et lui assurer les meilleures conditions de logement, de nourriture et de soins de santé.

Article 176 : Si l'apprenti ne sait pas lire, écrire et compter, le maître est tenu de lui accorder le temps et la liberté nécessaires pour son instruction. Ce temps est dévolu à l'apprenti selon un accord réalisé entre les parties, mais ne peut excéder une durée calculée sur la base de deux heures par jour de travail.

Article 177 : Le maître doit enseigner à l'apprenti, progressivement et complètement, l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat.

Il lui délivre, à la fin de l'apprentissage, une attestation d'acquis ou certificat constatant l'exécution du contrat.

Article 178 : L'apprenti doit à son maître, dans le cadre de l'apprentissage, obéissance et respect. Il doit l'aider par son travail dans la mesure de ses aptitudes et de sa force.

Article 179 : L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé passe un examen devant l'organisme désigné par arrêté du Ministre en charge de la Formation professionnelle.

L'apprenti est tenu de compenser à la fin de l'apprentissage le temps qu'il n'a pu employer par suite de maladie ou d'absence ayant duré plus d'un mois.

Un certificat d'aptitude professionnelle est délivré à l'apprenti qui a réussi son examen.

Article 180 : Sous peine de nullité, l'embauche comme ouvrier ou employé de jeunes gens liés par un contrat d'apprentissage, élèves ou stagiaires des écoles ou centres de formation professionnelle, est interdit et peut donner lieu à des dommages et intérêts à la charge du maître ou du chef d'établissement abandonné.

Section 4 : Résiliation du contrat d'apprentissage

Article 181 : Les deux premiers mois de l'apprentissage sont considérés comme temps d'essai pendant lequel le contrat peut être rompu par la seule volonté de l'une des parties. Dans ce cas, aucune indemnité n'est allouée à l'une ou l'autre partie, à moins de conventions expresses.

Article 182 : Le contrat d'apprentissage est résilié de plein droit dans les cas suivants :

1) Décès du maître ou de l'apprenti ;
2) Appel de l'apprenti ou du maître au service militaire ;
3) Condamnation du maître ou de l'apprenti à une peine privative de liberté ;
4) Manquement grave de l'une des parties à ses engagements.

Article 183 : Le contrat peut être résilié à la demande des parties ou de l'une d'elles :

1. Dans le cas où l'une des parties manquerait aux stipulations du contrat ;
2. Pour cause d'infraction grave ou habituelle aux prescriptions du présent titre et des autres lois régissant les conditions de travail des apprentis ;
3. Dans le cas d'inconduite habituelle de la part de l'apprenti ;
4. Si le maître transfère sa résidence dans une région autre que celle qu'il habitait lors de la convention. Néanmoins la demande en résiliation du contrat fondée sur ce motif n'est recevable que pendant trois mois à compter du jour où le maître aura changé de résidence ;
5. En cas d'incapacité de l'apprenti, constatée par le maître et confirmée par une commission de formation professionnelle de l'organisme chargé de la formation professionnelle, de suivre avec succès les leçons du maître.

Article 184 : Si le temps convenu pour la durée de l'apprentissage dépasse le maximum de la durée consacrée par les usages locaux, ce temps peut être réduit ou le contrat résilié.

Article 185 : Un arrêté du Ministre en charge de la formation professionnelle fixe les conditions dans lesquelles un maître peut se voir interdire de recevoir des apprentis lorsqu'il est fréquent qu'à l'issue de leur contrat ces derniers ne soient pas en état de subir avec succès l'examen d'aptitude professionnelle.

CHAPITRE III : APPRENTISSAGE TRADITIONNEL

Article 186 : L'apprentissage traditionnel est le processus d'enseignement et d'acquisition de connaissances et de compétences par l'expérience directe.

Le service national chargé de la Formation et du Perfectionnement Professionnels peut entreprendre toute étude relative à la pratique de l'apprentissage traditionnel dans le secteur de l'économie informelle.

Il peut élaborer des programmes de formation ou de complément de formation, notamment d'alphabétisation à destination des maîtres et des apprentis de ce secteur.

Article 187 : Le service national chargé de la Formation et du Perfectionnement Professionnels peut, dans des conditions fixées par voie réglementaire, délivrer des attestations au profit des jeunes ayant suivi un apprentissage traditionnel auprès d'un maître. Définir apprentissage traditionnel

CHAPITRE IV : DROITS ET OBLIGATIONS DES STAGIAIRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE.

Article 188 : Le chef d'entreprise ou d'établissement peut, chaque année, informer les délégués syndicaux de son plan de formation.

Article 189 : Le salarié choisi par la direction de l'entreprise pour suivre un stage de formation ou de perfectionnement, continue à percevoir pendant toute la durée du stage, le salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé normalement. Il continue également à bénéficier de tous les avantages sociaux liés à sa qualité de travailleur.

La durée du stage est assimilée à une période du travail effective. Elle est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté et du droit aux congés payés.

Pendant cette durée, le stagiaire bénéficie d'une allocation égale à sa rémunération au moment de son départ en stage.

À la fin de la période de formation ou de perfectionnement, le salarié bénéficiaire du stage est tenu de rester au service de son employeur pour une durée au moins équivalente à celle du stage ou du perfectionnement.

En cas de dédit-formation, l'employé doit rembourser à l'employeur tous les frais engagés par celui-ci pour sa formation ou son perfectionnement sans préjudice de dommage et intérêt.

Si le travailleur est débauché par le fait d'un autre employeur, celui-ci est personnellement responsable du remboursement des frais visés à l'alinéa précédent.

CHAPITRE V : STAGE D'INITIATION EN ENTREPRISE

Section 1 : Nature et forme du contrat de stage

Article 190 : Le contrat de stage est celui par lequel un employeur s'engage à donner ou à faire donner au sein de son entreprise, société, organisation non-gouvernementale, une formation professionnelle pratique à un demandeur en quête du premier emploi et par lequel ce dernier s'engage en retour à se conformer aux instructions qu'il reçoit et à exécuter les tâches qui lui sont confiées en vue de son stage.

Le contrat de stage n'a pas pour objet de remplacer un travailleur absent ou de pourvoir un emploi permanent de l'entreprise ou de l'établissement.

Le contrat doit être signé par les deux parties avec copie au service public d'emploi et à l'inspection du Travail.
Le contrat de stage est établi en tenant compte du diplôme des postulants et des domaines d'activités des entreprises.

Section 2 : Conditions du contrat de stage

Article 191 : Le stage est soit un stage en alternance, soit un stage opérationnel.

Article 192 : Le contrat de stage en alternance est une convention conclue entre l'étudiant ou l'apprenant, l'établissement d'enseignement et l'entreprise d'accueil par laquelle le stagiaire s'engage, en vue de la validation de son diplôme ou de sa formation professionnelle, à recevoir au sein de ladite entreprise une formation pratique.

Article 193 : Toute entreprise opérant en République de Guinée est tenue de recevoir en stage des apprenants ou des étudiants en vue de la validation de leur diplôme.

Article 194 : Les modalités, le contenu et la durée du stage en alternance sont obligatoirement contenus dans une convention de stage et doivent respecter le programme pédagogique de la formation suivie par le stagiaire.

Article 195 : La durée de stage en alternance est fonction du programme de formation du stagiaire. En aucun cas, elle ne peut aller au-delà de trois mois suivant la formation du stagiaire dans un établissement d'enseignement.

Article 196 : Le contrat de stage en alternance prend fin au terme de la période conventionnelle sans indemnité ni préavis.

En l'absence d'une convention de stage réunissant les conditions ci- avant, le stage est réputé être un stage opérationnel.

Article 197 : Le contrat de stage opérationnel est la convention par laquelle l'entreprise s'engage à donner au stagiaire une formation pratique lui permettant d'acquérir une qualification ou une expérience professionnelle.

Article 198 : Le stage opérationnel est indépendant de toute formation et est destiné à impliquer le stagiaire dans la vie de l'entreprise ou de l'établissement qui l'accueille à travers les activités de l'établissement concerné et ou son processus de production ou de vente par des missions qui lui sont confiées.

Le contrat de stage opérationnel doit être constaté par écrit.

Article 199 : La durée du stage opérationnel est libre à condition de ne pas dépasser une année, renouvellement éventuel compris.

Tout stage opérationnel s'étendant au-delà de sa période maximale légale est réputé être un contrat à durée indéterminée à l'exception des contrats visés à l'article 58.

Article 200 : Le stagiaire est astreint au respect du règlement intérieur de l'entreprise et au secret professionnel notamment les secrets de fabrication, de commercialisation, les procédés d'exploitation et de gestion dont il a pris connaissance pendant l'accomplissement de son stage.

Article 201 : Tout stagiaire qui envisage temporairement de quitter son poste de stage pour quelque raison que ce soit, doit au préalable obtenir l'autorisation de son employeur.

Article 202 : Outre sa résiliation à tout moment par une des parties, le contrat de stage est résilié de plein droit sans indemnités :

1. À défaut de renouvellement du contrat initial ;
2. Par la fermeture de l'entreprise ;
3. Par la mise en chômage technique ou en chômage économique ;
4. Par abandon de poste ou non-respect du règlement intérieur constaté par l'employeur.

Sous réserve de convention expresse, aucune indemnité n'est due à la fin ou à la rupture du contrat de stage.

Article 203 : La couverture sociale des stagiaires en entreprise pour les cas d'accidents de travail, gérée par le service public d'emploi, est assurée par la subvention de l'État.

Un arrêté conjoint du Ministre chargé des Finances et du Ministre en charge de l'emploi détermine les conditions d'acquisition et d'utilisation de cette subvention.

Article 204 : Les actions de formation financées par le Fonds National pour la Qualification Professionnelle sont gratuites pour les personnes non salariées notamment en quête du premier emploi ou promoteurs de micro, petites et moyennes entreprises.

Article 205 : Un arrêté conjoint des Ministres en charge du Travail et de l'Emploi détermine :

1. Les conditions dans lesquelles les employeurs doivent accueillir, en qualité de stagiaires, les chercheurs d'emploi ;
2. Les programmes de formation professionnelle des chercheurs du premier emploi et les promoteurs des micros, petites et moyennes entreprises.

Article 206 : Le Bénéficiaire de stage n'est pas un salarié. Toutefois, l'entreprise peut allouer au stagiaire une indemnité dont elle détermine librement le montant.

Article 207 : Les stagiaires doivent bénéficier d'une couverture sociale assurée par :

- L'État, quand il s'agit des stages conventionnés gérés par le Service Public d'Emploi ;
- Les entreprises, quand il s'agit des stages opérationnels ;
- Les écoles ou les parents d'élèves, quand il s'agit des stages en alternance.

Article 208 : À la fin du stage, l'employeur doit délivrer au stagiaire une attestation indiquant la qualification, l'objet du stage et sa durée.

TITRE V : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES.

Article 209 : Il y a suspension du contrat du travail chaque fois que le travailleur est fondé à ne pas fournir sa prestation de travail ou l'employeur à s'abstenir de fournir le travail.

Article 210 : Le contrat de travail est suspendu notamment :

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'instructions militaires auxquelles il est astreint ;
3. Pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie non professionnelle dûment constatée par un Médecin, durée limitée à six mois, ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ;
4. Pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
5. Pendant le repos de la femme travailleuse bénéficiaire du congé de maternité ;
6. Pendant la grève ou le lock-out si ceux-ci ont été déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail ;
7. Pendant la période de mise à pied du délégué syndical dans l'attente de la décision définitive de l'inspecteur du travail du ressort ;
8. Pendant la détention provisoire du travailleur dans la limite de six mois ;
9. Pendant la durée du mandat de député à l'Assemblée nationale, à la demande écrite de l'intéressé ;

10. Pendant la durée de l'absence du travailleur autorisée par l'employeur en vertu de la réglementation, des conventions collectives ou d'accords individuels ;
11. Pendant la période de chômage technique ou de chômage économique ;
12. Pendant la durée du congé d'éducation ouvrière accordé dans les conditions fixées conformément aux dispositions en vigueur ;
13. Pendant la période de pèlerinage aux lieux saints ;
14. Pendant la durée du congé payé ;
15. Pendant la période de l'exercice par le travailleur d'un mandat régulier politique ou syndical incompatible avec l'exercice d'une activité rémunérée.

Seules les périodes de suspension visées aux points 1, 2, 9 et 10 ci-dessus et la période de disponibilité ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

Article 211 : le contrat de travail est également suspendu pendant la période de mise en disponibilité du travailleur pour motif personnel.

Article 212 : La suspension du contrat du travail affecte les obligations principales des parties, à savoir l'obligation pour le salarié de fournir une prestation de travail et l'obligation pour l'employeur de rémunérer ce travail.

Les obligations secondaires, notamment les obligations de loyauté et de discrétion, continuent à produire leurs effets au cours de la période de suspension, sauf autrement disposé par le présent code.

Au cours de la période de suspension de contrat de travail de plus de trois (3) mois, l'obligation de logement est éteinte.

Article 213 : La suspension du contrat de travail entraine la suspension du mandat syndical dans l'entreprise.

Article 214 : Sauf dispositions contraires, les périodes de suspension sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.

CHAPITRE II : ACCIDENTS DU TRAVAIL, MALADIES PROFESSIONNELLES ET NON PROFRSSIONNELLES

Articles 215 : Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant toute la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie. L'accident de trajet est assimilé à un accident du travail pour l'application des présentes dispositions.

L'employeur est tenu de faire la déclaration à l'organisme chargé de la Sécurité Sociale et d'informer l'Inspecteur du travail du ressort des accidents du travail et maladies professionnelles dans les quarante-huit heures de la survenance de l'accident ou de la maladie professionnelle, faute de quoi il supportera les frais inhérents aux traitements liés à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Article 216 : Au cours de la période de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat à durée indéterminée que pour faute grave ou en cas de force majeure, rendant impossible le maintien du contrat. Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve du motif qui peut à titre exceptionnel, justifier une résiliation du contrat de travail.

Article 217 : A l'issue de la période de suspension, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire si le médecin du travail le déclare apte à tenir l'emploi qui était le sien avant la maladie professionnelle ou l'accident du travail.

L'employeur qui ne réintègre pas le salarié dans son emploi ou dans un emploi équivalent doit payer les salaires et indemnités que le salarié aurait perçus s'il avait occupé son emploi.

Si après un an, l'employeur n'a pas réintégré le salarié dans son emploi ou dans un emploi équivalent, la juridiction chargée du Travail peut le condamner à verser au salarié une indemnité correspondant à deux années de salaire. Cette indemnité se cumule avec les salaires et indemnités dus pour l'année précédente.

Article 218 : Si, à l'issue de la période visée à l'article 217 ci-dessus, le salarié est inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit proposer au salarié un autre emploi approprié à ses aptitudes telles qu'elles sont appréciées par le médecin du travail, et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Si l'organisation de l'entreprise ne permet pas de dégager un poste adapté à l'aptitude du salarié, l'employeur peut procéder au licenciement de ce dernier. Il le peut également lorsque le salarié refuse le poste de remplacement qui lui a été proposé. Dans ces deux situations, la procédure du licenciement pour motif personnel doit être suivie.

Si le licenciement est prononcé, le salarié a droit à l'indemnité compensatrice de préavis bien qu'il ne soit pas en état de fournir la prestation de travail prévue par le contrat ; il perçoit également l'indemnité de licenciement.

Si l'employeur ne propose pas un nouveau poste présentant les caractéristiques mentionnées à l'alinéa 1 du présent article, alors que l'organisation de l'entreprise le permet, le salarié a droit à une indemnité correspondant à trois années de salaire, en sus des indemnités de préavis et de licenciement.

Article 219 : Les maladies non professionnelles ou les inaptitudes temporaires résultant d'un accident qui n'est ni un accident du travail ni un accident de trajet n'entraînent normalement que la suspension du contrat de travail.

Cependant, l'employeur peut licencier un salarié malade lorsque la fréquence ou la durée des absences du salarié, durée égale ou supérieure à six mois, entraîne une perturbation importante dans le fonctionnement de l'entreprise. La suspension est alors maintenue jusqu'au remplacement effectif du salarié.

En cas de litige, la juridiction chargée du travail apprécie la légitimité du licenciement en tenant compte du nombre de salariés, de l'emploi occupé, des difficultés de remplacement du salarié absent et de l'ancienneté de celui-ci.

CHAPITRE III : OBLIGATIONS MILITAIRES

Article 220 : Chaque fois qu'un salarié doit interrompre son activité professionnelle pour accomplir ses obligations militaires, le contrat de travail est suspendu.

Article 221 : Dès que le salarié a connaissance de la date à laquelle il sera libéré de ses obligations militaires, il doit en informer l'employeur.

Le salarié qui se présente pour reprendre son activité professionnelle à l'expiration de ses obligations militaires retrouve l'emploi qu'il occupait précédemment ou un emploi équivalent.

Le salarié qui ne se présente pas pour reprendre son activité professionnelle dans les trente jours suivant la date de sa libération est considéré comme démissionnaire.

Lorsque la suspension a été provoquée par une période d'instruction militaire, ce délai est ramené à une semaine.

Article 222 : Le contrat de travail est également suspendu du fait de l'exécution par l'employeur de ses obligations militaires chaque fois que celles-ci nécessitent la fermeture de son établissement.

CHAPITRE IV : CHÔMAGE TECHNIQUE ET CHÔMAGE ÉCONOMIQUE

Section 1 : Du chômage technique

Article 223 : Le chômage technique, appelé aussi chômage partiel est une situation dans laquelle les salariés d'une entreprise subissent une baisse d'activité en dessous de l'horaire légal de travail, du fait d'une réduction temporaire de l'activité.

Article 224 : Le chômage technique doit être collectif et ne peut pas concerner un seul salarié. Il doit être temporaire, ce qui exclut le recours à ce dispositif de manière répétée.

Article 225 : En cas de nécessité d'une interruption collective de travail résultant de causes conjoncturelles ou accidentelles, telles que des accidents survenus au matériel, une interruption de la force motrice, un sinistre, des intempéries, une pénurie accidentelle de matières, d'outillage, de moyens de transport, l'employeur peut, après information des délégués syndicaux, s'il en existe, décider de la mise en chômage technique de tout ou partie du personnel de l'entreprise, que le contrat de travail soit à durée déterminée ou indéterminée.

Si le régime juridique du chômage technique n'est pas prévu par la convention collective ou par la réglementation, l'inspecteur du travail du ressort doit, au préalable, être informé des mesures envisagées.

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

Article 226 : Lorsqu'intervient un chômage technique, les contrats de travail sont maintenus en l'état.

Section 2 : Du chômage économique

Article 227 : Lorsque les difficultés ne sont que passagères et en vue d'éviter des licenciements pour motif économique touchant certaines catégories d'emploi, des mesures de prévention peuvent être prises pour une durée déterminée par l'employeur qui se trouve contraint de suspendre temporairement son activité.

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

Article 228 : L'employeur qui envisage de mettre tout ou partie de son personnel en chômage économique doit en informer les délégués syndicaux, s'il en existe. Ceux-ci doivent répondre dans un délai de huit jours ouvrables qui suivent le dépôt de sa proposition.

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

Section 3 : Des dispositions communes au chômage technique et au chômage économique

Article 229 : En cas de refus d'un travailleur d'accepter le chômage technique ou économique, la rupture du contrat qui peut en résulter est du fait de l'employeur sans pour autant revêtir un caractère abusif, sauf si la décision procède d'une intention manifeste de nuire au travailleur.

La rupture du contrat de travail intervenant pour cause de chômage technique ou de chômage économique est légitime et ouvre droit à certaines indemnités en faveur du travailleur.

L'inspecteur du travail du ressort doit examiner les motifs en rapprochant les parties, pour apprécier les modalités du chômage technique ou économique dans un délai de huit jours ouvrables à partir de la réception du courrier.

Article 230 : Pendant les périodes de chômage technique ou de chômage économique, l'employeur ne peut recourir en aucune façon :

- À l'embauche de nouveaux travailleurs dans les services concernés par le chômage technique ou le chômage économique ;

- À l'exécution d'heures supplémentaires par les travailleurs restant dans l'entreprise dans les services concernés par le chômage technique ou le chômage économique.

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

Article 231 : Pendant les périodes de chômage technique ou chômage économique, sauf cas de force majeure, il sera versé au travailleur une indemnité qui ne peut être inférieure à trente pour cent du salaire de base.
Le travailleur continuera à bénéficier de toutes les prestations de sécurité sociale auxquelles il a droit au titre de son contrat de travail.

L'employeur doit prendre les dispositions appropriées afin que soient maintenus les droits et les prestations de sécurité sociale comme si le travailleur était en activité.

Article 232 : Le travailleur mis en chômage technique ou en chômage économique peut, s'il trouve un nouvel emploi ou pour tout autre motif, quitter l'entreprise sans préavis, en prévenant l'employeur par écrit.

Article 233 : Passé les délais prévus aux articles 225 et 227 du présent Code, la procédure de licenciement pour motif économique s'applique.

CHAPITRES V : DISPONIBILITE

Article 234 : Le travailleur peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité.

La mise en disponibilité est la position du travailleur qui, pour convenances personnelles et après y avoir été autorisé, cesse momentanément son service chez son employeur.

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 façon générale, des dispositions du présent code.

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

Article 235 : La disponibilité ne peut cependant être refusée lorsqu'elle est demandée :

1. Pour allaitement à l'issue d'un congé de maternité ou du congé non rémunéré qui peut suivre le congé de maternité, mentionné à l'article 150 ;

2. En cas de veuvage dans la limite de six mois ;

3. Pour un travailleur dont le conjoint, également employé chez le même employeur, a fait l'objet d'une mutation pour nécessité de service entraînant un changement de résidence ;

4. En cas de maladie grave du père, de la mère, du conjoint ou de l'enfant, nécessitant une assistance par le travailleur.

À l'exclusion des cas visés ci-dessus, et sauf accord écrit de l'employeur, la mise en disponibilité ne peut excéder une période d'un an. Cette période peut être renouvelée une seule fois sur décision de l'employeur et si le travailleur a demandé ce renouvellement avec un préavis de trois mois.

TITRE VI : MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 236 : A défaut de dispositions législatives ou de clauses conventionnelles prévoyant les modifications relatives à l'exécution du contrat, l'employeur ne peut imposer au salarié que des modifications mineures par rapport aux conditions de travail précisées lors de l'embauche ou appliquées immédiatement après celle-ci.

L'employeur ne peut pas imposer au salarié des modifications substantielles du contrat. Il peut seulement proposer ces modifications au salarié, en cas de refus de ce dernier et si ce refus rend impossible le maintien de la relation contractuelle existante, l'employeur peut procéder à un licenciement dans le respect des conditions prévues par le présent code. La rupture du contrat est alors du fait de l'employeur.

Article 237 : Sont notamment considérés comme éléments substantiels du contrat de travail, la rémunération, la qualification, le temps de travail ou la durée du travail, le lieu de travail, tous les avantages accordés au travailleur lors de la conclusion du contrat ou lors de son renouvellement ainsi que tout autre élément considéré comme tel dans les conventions et accords collectifs de travail.

Article 238 : 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. La rupture du contrat est alors du fait du travailleur.

Pour des raisons tenant à l'incapacité physique du travailleur résultant d'un accident ou d'une maladie non professionnelle, à la situation économique ou à la réorganisation de l'entreprise, l'employeur peut proposer à un travailleur une modification substantielle de son contrat de travail, emportant réduction de certains avantages.

Article 239 : S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas lorsque les travailleurs expriment devant l'inspecteur du travail du ressort, leur volonté de mettre fin au contrat en cours avec paiement de leurs droits, avant la modification.

TITRE VII : CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

CHAPITRE I : CESSATION DES CONTRATS DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Article 240 : Le contrat de travail à durée déterminée prend fin à l'échéance du terme.

L'employeur est tenu d'informer le salarié du non-renouvellement du contrat à durée déterminée quinze jours calendaires avant l'échéance pour le contrat de moins de six moins et un mois pour les contrats de plus six mois

Article 241 : À l'échéance du contrat à durée déterminée, l'employeur doit au salarié une indemnité de fin de contrat égale à cinq pour cent du montant total des salaires et indemnités acquis par celui-ci pendant l'exécution du contrat. Il doit également remettre au salarié un certificat de travail dans les conditions prévues par le présent code.

Article 242 : Lorsqu'un contrat de travail à durée indéterminée fait suite à un contrat de travail à durée déterminée lors de l'échéance de celui-ci, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est calculée en incluant la période couverte par le contrat à durée déterminée.

Article 243 : Le contrat à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme par accord des parties à condition que celui-ci soit constaté par un écrit. Cet écrit peut être présenté par voie de requête au Président de la juridiction chargée du travail dans le ressort duquel il a été

établi. Celui-ci y appose la formule exécutoire pour qu'il soit exécuté comme un jugement.

À défaut d'accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

La rupture anticipée du contrat par l'employeur, en dehors des hypothèses mentionnées aux alinéas précédents du présent article, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme de contrat sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article 241 du présent Code.

La rupture anticipée du contrat par le salarié, en dehors des mêmes hypothèses mentionnées, ouvre droit, pour l'employeur, à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

En tout état de cause, le salarié a droit à un certificat de travail.

CHAPITRE II : CESSATION DES CONTRATS DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Article 244 : La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée, après l'expiration de la période d'essai, qui résulte d'une initiative de l'employeur est un licenciement.

Article 245 : Les ruptures d'un commun accord des contrats de travail ne sont licites et ne permettent d'éluder les règles du licenciement que si elles sont constatées par un écrit signé en présence de l'Inspecteur du Travail du ressort.

Article 246 : La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée, après l'expiration de la période d'essai, qui résulte d'une initiative du salarié est, en principe, une démission. Toutefois, elle est assimilée au licenciement et est assujettie aux règles de fond régissant celui-ci lorsque le salarié a pris la décision de mettre fin aux relations contractuelles à la demande de l'employeur ou à la suite d'une faute commise par ce dernier.

Article 247 : Le contrat de travail à durée indéterminée peut également prendre fin en raison de la survenance d'un événement indépendant de la volonté des parties qui rend impossible, de façon définitive ou pour une longue période, l'exécution du contrat.

Sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires contraires, la cessation du contrat de travail intervenant dans ces conditions n'ouvre pas droit à une indemnité.
La cessation des activités de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur de respecter les règles du licenciement.

Article 248 : La perte de confiance ne peut être un motif de licenciement ; seuls les éléments objectifs justifiant cette perte de confiance peuvent être à la base d'un licenciement.

Section 1 : Justification du licenciement pour motif réel, pertinent et exact.

Article 249 : Un salarié ne peut être licencié que s'il existe un motif objectivement vérifiable de nature à rendre impossible le maintien de la relation contractuelle.

Article 250 : Le motif du licenciement peut tenir à la personne du salarié, qu'il s'agisse de son état de santé entrainant une invalidité permanente, de son inaptitude à tenir l'emploi, de son insuffisance professionnelle ou de son comportement fautif. Le licenciement est alors qualifié de « licenciement pour motif personnel ».

Un licenciement est prononcé pour faute grave, que si la faute est suffisamment grave de nature à rendre impossible le maintien du contrat de travail.

L'abandon de poste de trois jours ouvrés constaté par voie d'huissier peut constituer un motif de licenciement justifié.

Article 251 : Le motif du licenciement peut être lié à l'organisation et la restructuration nécessaires pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, à la baisse d'activité ou à la fermeture de l'entreprise. Chaque fois que le poste occupé par un salarié est supprimé ou transformé de façon substantielle, le licenciement qui survient en raison de cette suppression ou de cette transformation est qualifié de « licenciement pour motif économique » et obéit à certaines règles particulières.

Article 252 : Les litiges relatifs à la justification du licenciement économique peuvent être portés à la demande de l'une ou de l'autre partie devant la juridiction chargée du travail territorialement compétent ou l'Inspecteur du Travail du ressort pour conciliation.

Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de l'existence et de la pertinence du motif qu'il invoque pour justifier le licenciement.

L'employeur ne peut pas avancer devant l'Inspecteur du travail ou le juge du travail un motif qui n'aurait pas été notifié dans la lettre de licenciement.

Article 253 : Lorsque la preuve d'un motif justifiant le licenciement n'a pas été apportée par l'employeur, le tribunal condamne celui-ci à verser au travailleur une indemnité pour licenciement injustifié au moins égale à douze mois de salaire. Le salaire mensuel pris comme base de calcul est le dernier salaire mensuel brut perçu par le salarié pour un mois de pleine activité.

L'indemnité due en cas de licenciement injustifié se cumule avec toutes les autres indemnités auxquelles le licenciement est susceptible de donner naissance.

Section 2 : Procédure de licenciement pour motif personnel

Article 254 : L'employeur qui envisage de licencier un travailleur doit, au préalable, le convoquer par courrier, avec accusé de réception, à un entretien. La lettre de convocation doit parvenir au salarié cinq jours ouvrés au moins avant l'entretien.

La convocation à l'entretien, qui émane de l'employeur ou de son représentant, précise la date, l'heure, le lieu de l'entretien, les motifs qui font envisager le licenciement, la possibilité pour le travailleur de se faire assister, et éventuellement représenter par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou à l'organisation syndicale à laquelle il est affilié.

Lorsque le travailleur, dont le licenciement est envisagé, est dans l'impossibilité pour des raisons de santé avérées de se rendre à l'entretien préalable, il peut solliciter auprès de l'employeur un report de la date de cet entretien.

Ce report est accordé sans que le délai ne soit inférieur à sept jours et supérieur à quinze jours.

L'absence du travailleur régulièrement convoqué à l'entretien préalable ne fait pas obstacle au déroulement de la procédure de licenciement, laquelle pourra suivre son cours normal par la notification, s'il y a lieu, du licenciement dans le respect du délai minimum.

Au cours de l'entretien, l'employeur ou son représentant peut être assisté d'une personne habilitée par l'entreprise ou d'un représentant de l'organisation patronale à laquelle il est affilié. Il est tenu d'exposer les motifs

qui lui font envisager le licenciement et de recueillir les explications du travailleur ou de son représentant ainsi que les arguments développés par la personne qui l'assiste. Cette obligation légale présente un caractère impératif dont le non-respect entraine une irrégularité de procédure civilement sanctionnée.

Un procès-verbal constatant la tenue de l'entretien doit être dressé sur-le-champ et signé de toutes les parties.

Au cas où une des parties refuse de signer, celle-ci doit mentionner ses réserves sur le procès-verbal et contresigner.

Tout travailleur de l'entreprise participant à cette réunion sera rémunéré comme s'il n'avait pas quitté son poste habituel de travail.

Les frais de déplacement qui pourraient être occasionnés par sa participation à l'entretien sont pris en charge par l'employeur.

Article 255 : L'employeur ne peut pas prendre la décision de licencier au cours de l'entretien. Il doit observer un délai de réflexion pendant les deux jours ouvrés qui suivent l'entretien.

Article 256 : L'employeur qui décide de licencier doit notifier le licenciement au travailleur par lettre remise en main propre avec accusé de réception ou par lettre recommandée ; cette lettre ne peut être remise ou expédiée avant le troisième jour ouvré suivant celui prévu pour l'entretien ; elle doit indiquer expressément le ou les motifs du licenciement.

Article 257 : L'employeur qui ne respecte pas une des règles précédentes est condamné à verser au travailleur licencié une indemnité égale à six mois de salaire. Le salaire mensuel de référence est celui indiqué à l'article 253, alinéa 1 du présent code.

Cette condamnation se cumule avec celle qui serait prononcée en raison du caractère injustifié du licenciement.

Article 258 : Lorsque l'employeur envisage un licenciement pour une faute et que la faute commise impose une cessation immédiate de la prestation de travail, il peut prononcer une mise à pied conservatoire immédiate dans l'attente de sa décision définitive. Cette mise à pied conservatoire ne peut, en aucun cas, entraîner une suspension de rémunération supérieure à dix jours ouvrables et dépasser le délai de deux mois.

En cas de litige, si la juridiction chargée du travail estime que la gravité de la faute ne justifiait pas la mise à pied conservatoire, elle en prononce l'annulation et l'employeur est tenu de rémunérer les journées de mise à pied.

Section 3 : Procédure de licenciement pour motif économique

Article 259 : Tous les projets de licenciement pour motif économique doivent être soumis pour avis aux délégués syndicaux ou aux travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement concerné lorsqu'il n'existe pas de délégués syndicaux.

L'employeur remet aux délégués syndicaux sept jours ouvrés avant la première réunion un dossier indiquant :

- Les motifs du ou des licenciements envisagés ;
- Le nombre et les catégories de travailleurs susceptibles d'être licenciés ;
- Les critères envisagés pour fixer l'ordre des licenciements ;
- La période au cours de laquelle les licenciements pourraient être notifiés ;
- Les mesures adoptées pour limiter le nombre des licenciements et pour faciliter le reclassement des salariés licenciés.

Ce dossier est dans le même temps adressé à l'Inspecteur du Travail du ressort.

Article 260 : Une deuxième réunion avec les délégués syndicaux se tient au plus tôt sept jours après la première ; au cours de celle-ci, l'employeur présente le dernier état de son projet de licenciement et expose les motifs qui lui font modifier ou écarter les propositions des délégués syndicaux. Ceux-ci peuvent émettre leur avis, sur les solutions envisagées et sur l'argumentation de l'employeur. Un procès-verbal de réunion dûment paraphé par les parties rapporte la communication de l'employeur, les observations des délégués et la discussion qui en est suivi.

Article 261 : L'employeur doit, après la deuxième réunion, communiquer à l'Inspecteur du Travail du ressort son projet définitif de licenciement mentionnant les prénoms et nom et la qualification des personnes qu'il envisage de licencier, les dates prévues de notification des licenciements et les mesures adoptées pour faciliter le reclassement des travailleurs licenciés.

Article 262 : Lorsque le projet de licenciement concerne moins de dix personnes, l'Inspecteur du Travail du ressort ne dispose d'aucun pouvoir pour retarder les licenciements. L'Inspecteur du Travail étant informé, l'employeur peut procéder aux licenciements par lettre motivée adressée en recommandée ou remise en main propre avec accusé de réception.

Article 263 : Lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés, l'Inspecteur du Travail peut demander qu'une troisième réunion des parties soit tenue en sa présence dans les dix jours qui suivent la réception du projet par lui. Au cours de cette réunion, l'Inspecteur du Travail peut faire toute proposition de nature à éviter les licenciements, à en réduire le nombre ou à faciliter le reclassement des personnes menacées de licenciement.

L'employeur ne peut mettre en œuvre aucun des licenciements projetés dans les dix jours qui suivent la réception du projet par l'Inspecteur du travail. Passé ce délai, il peut procéder à la notification des licenciements par lettre motivée adressée en recommandée ou remise en main propre avec accusé de réception.

Article 264 : Lorsque des ruptures négociées font partie d'une opération de réduction des effectifs ou de transformation des emplois pour motif économique, elles sont soumises aux mêmes obligations de consultation des délégués syndicaux et d'information de l'Inspecteur du Travail du ressort que les licenciés eux-mêmes. Elles sont comptabilisées pour la détermination du nombre des licenciements envisagés.

Lorsque le projet fait appel à la retraite anticipée des salariés, l'organe chargé de la sécurité sociale doit être associé, afin de déterminer les modalités selon lesquelles seront assurées la couverture sociale des intéressés et la préservation de leurs droits jusqu'à ce qu'ils remplissent les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse.

Article 265 : Si, dans les six mois qui suivent le licenciement pour motif économique de moins de dix personnes, l'employeur entend procéder à un nouveau licenciement pour motif économique, le calcul du nombre de licenciements envisagés est effectué en ajoutant les licenciements pour motif économique qui sont déjà intervenus. La procédure des licenciements d'au moins dix personnes doivent être suivie si la somme des licenciements envisagés et des licenciements déjà prononcés est au moins égale à dix.

L'employeur qui ne respecte pas une des règles précédentes est condamné à verser aux travailleurs licenciés une indemnité égale à six mois de salaire

pour chaque travailleur. Le salaire mensuel de référence est celui indiqué à l'article 253, alinéa 1 du présent code.

Section 4 : Conséquences du licenciement

Article 266 : La rupture du contrat de travail à durée indéterminée ne devient effective qu'à l'expiration d'une période de préavis ou délai-congé.

La période de préavis est fonction de la catégorie professionnelle du salarié. Elle est de trois mois pour le personnel cadre et assimilé, deux mois pour les contremaîtres et agents de maîtrise et un mois pour le personnel d'exécution.

Article 267 : Le délai de préavis commence à courir le jour où le salarié a reçu notification écrite du licenciement.

Article 268 : Pendant le préavis, l'employeur et le salarié restent liés par les obligations réciproques résultant du contrat de travail. L'employeur ne peut pas modifier les attributions et la rémunération du salarié ; le salarié doit effectuer sa prestation habituelle de travail avec diligence.

Au cours du préavis, le salarié dispose de huit heures par semaine, prises sur le temps de travail, pour chercher un nouvel emploi ; ces heures de disponibilité peuvent être prises en une ou deux fois au cours d'une semaine ; elle ne peut être cumulée avec les heures de la semaine suivante.

Article 269 : L'employeur peut dispenser le salarié d'effectuer tout ou partie du préavis. Cette dispense ne peut entraîner aucune diminution des salaires, congés ou autres avantages que le salarié aurait perçu s'il avait accompli son travail.

Article 270 : L'employeur et le salarié peuvent, mais seulement après notification du licenciement, convenir de ne pas exécuter le préavis et se libérer de leurs obligations réciproques pendant le délai-congé. Cet accord doit être écrit.

Article 271 : L'employeur qui ne respecte pas son obligation de préavis est condamné à payer une somme indemnisant le salarié du préjudice résultant des pertes de salaire, d'indemnités et des autres avantages que le travailleur aurait acquis s'il avait pu travailler pendant toute la durée du délai-congé.

Le salarié licencié qui, unilatéralement, décide de ne pas travailler pendant le préavis, doit verser à l'employeur une indemnité correspondant aux salaires qu'il aurait perçus s'il avait normalement travaillé jusqu'à l'expiration du délai-congé.

Cependant, le salarié qui a été licencié sans justification ne peut pas être condamné pour n'avoir pas fourni son travail pendant le délai-congé.

Il ne peut pas l'être non plus pour avoir cessé de travailler en cours de préavis à la suite d'une inexécution par l'employeur de ses propres obligations. Dans ce dernier cas, l'employeur doit payer les salaires, congés et autres avantages qui auraient été acquis par le salarié s'il avait travaillé jusqu'à l'expiration du préavis.

Article 272 : Aucun préavis n'est dû au salarié licencié pour faute lourde ou pour faute grave.

Article 273 : Le salarié qui a travaillé effectivement au moins douze mois pour le compte de l'entreprise au titre du contrat qui est rompu a droit à une indemnité de licenciement dont les modalités de calcul sont définies par arrêté du Ministre en charge du Travail.

Aucune indemnité de licenciement n'est due au travailleur licencié pour faute grave, sauf le congé payé et les primes d'ancienneté si elles n'ont pas été perçues au cours de l'exécution du contrat.

Article 274 : L'indemnité de licenciement se cumule avec l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de préavis et les indemnités éventuellement dues en cas de licenciement prononcé en violation des règles légales, réglementaires ou conventionnelles.

Article 275 : Lorsqu'au moment de la cessation de la relation de travail, l'employeur fait signer au travailleur un reçu par lequel ce dernier reconnaît avoir été bénéficiaire de tous ses droits, ce reçu dit « reçu pour solde de tout compte » peut-être dénoncé par le travailleur dans le trimestre de sa signature. La dénonciation doit être écrite, dûment motivée et adressée à l'ancien employeur.

Le délai de forclusion pour dénoncer le reçu ne peut être opposé au travailleur :

1. Si le reçu ne porte pas la mention, en caractère très apparent, du délai de forclusion ;
2. Si la mention « pour solde de tout compte » n'est pas entièrement manuscrite et suivie de la signature du salarié, et si le salarié ne sait pas écrire, il se fait assister d'une personne de son choix.

Le reçu « pour solde de tout compte » régulièrement dénoncer ou à l'égard duquel la forclusion ne peut jouer n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent.

Section 5 : De la retraite

Article 276 : Tous les travailleurs ont droit à la retraite.
Le contrat de travail à durée indéterminée prend fin lorsque le travailleur atteint l'âge de la retraite prévu par les lois et règlements en vigueur sur le régime général d'affiliation.

En outre, dans certaines professions dont la liste est déterminée par arrêté du Ministre chargé du Travail, les relations de travail peuvent se poursuivre d'accord partie au-delà de l'âge légal de retraite.

En tout état de cause, le départ à la retraite à l'initiative de l'une ou l'autre des parties ne constitue pas une démission ni un licenciement, et obéit au régime juridique défini par le code de sécurité sociale.

Sous réserve de dispositions plus favorables, les travailleurs mis à la retraite ont droit à une indemnité de départ à la retraite dont le montant est fixé par arrêté du Ministre en charge du travail.

Article 277 : En cas de prorogation tel que prévu à l'alinéa 2 de l'article précédent, le contrat de travail continue à lier les parties jusqu'au terme convenu par elles. Lorsque la rupture intervient, elle est soumise au régime juridique du départ à la retraite. Cependant, lorsque le salarié commet une faute grave pendant cette période, l'employeur peut faire jouer les règles du licenciement.

Article 278 : L'employeur doit notifier au salarié, avant que celui-ci ait atteint l'âge de la retraite son intention de le mettre à la retraite ou, au contraire, de proposer une prolongation du contrat de travail.

Cette notification doit intervenir au moins six mois avant le jour normal de mise à la retraite lorsque le salarié à plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise. Ce délai est de deux mois lorsque le salarié a entre deux et dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, il est d'un mois dans les autres cas.

Article 279 : Dans les cinq années précédant l'âge de départ à la retraite, tout travailleur assuré remplissant les conditions fixées par la réglementation sociale en vigueur peut, à sa demande et pour convenances personnelles, bénéficier d'une retraite par anticipation proportionnellement à sa période d'assurance accomplie. Pour ce faire, le salarié bénéficie de l'indemnité

prévue à l'article 276 alinéa 4 du présent Code sauf dispositions plus favorables convenues entre les parties ou de la part de l'employeur.

Section 6 : De la démission

Article 280 : Le salarié peut librement démissionner sous réserve des dispositions de l'article 246 du présent code. Il n'a pas à justifier sa démission. La volonté de démissionner doit être expresse et non équivoque.

Le travailleur poussé à la démission du fait de l'employeur peut saisir l'inspection du travail du ressort ou les juridictions compétentes.

Article 281 : La rupture du contrat de travail ne devient effective qu'à l'expiration du préavis dont la durée est prévue à l'article 266 alinéa 2 du présent code.

Article 282 : Le salarié démissionnaire qui ne respecte pas son obligation de préavis doit à l'employeur une indemnité correspondant au salaire qu'il aurait perçu s'il avait normalement travaillé jusqu'à l'expiration du délai-congé fixé à l'article précédent.

Cette indemnité peut être d'un montant plus élevé lorsque, en refusant d'exécuter le préavis, le salarié démissionnaire a eu l'intention de causer un préjudice à l'employeur et lui a effectivement causé un préjudice distinct de celui qui résulte habituellement de la seule inexécution du délai-congé.

Article 283 : L'employeur qui s'oppose à l'exécution du préavis du démissionnaire doit payer à celui-ci une somme équivalente à son préavis.

Article 284 : L'employeur et le salarié démissionnaire peuvent, d'un commun accord, décider de ne pas exécuter le préavis et se libérer de leurs obligations réciproques.

Article 285 : Lorsque, en cours de préavis, l'employeur ou le salarié commet une faute grave, celle-ci entraîne la cessation immédiate du contrat de travail.

Section 7 : Du décès

Article 286 : Lorsque le décès de l'employeur entraîne la cessation des activités de l'entreprise, les salariés ont droit à l'indemnité de préavis, l'indemnité de licenciement, l'indemnité compensatrice de congés payés et

la prime d'ancienneté dans les conditions analogues à celles qui existent lors d'un licenciement justifié.

Article 287 : En cas de décès du salarié, ses héritiers ont droit à une indemnité pour services rendus équivalent au moins à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 273 du présent code. Il sera également reversé aux héritiers tous les droits qui étaient ceux du salarié au jour du décès, y compris ceux prévus dans les conventions collectives de la branche d'activité du travailleur.

LIVRE 2 : CONDITIONS DE TRAVAIL

TITRE I : REGLEMENT INTERIEUR ET DROIT DISCIPLINAIRE

CHAPITRE I : REGLEMENT INTERIEUR

Article 288 : L'élaboration d'un règlement intérieur est obligatoire dans toutes les entreprises et tous les établissements employant habituellement au moins vingt-cinq salariés.

Article 289 : On entend par entreprise, toute organisation, quelle que soit sa forme juridique (société, association, syndicat, propriété individuelle), ayant une activité de production, de distribution ou de fourniture de services.

L'établissement est un lieu déterminé où un groupe de personnes travaillant en commun de façon habituelle sous la direction d'une même autorité.
Une entreprise peut comprendre plusieurs Établissements.

Article 290 : Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe obligatoirement les règles générales et permanentes relatives à la discipline, en déterminant la nature et l'échelle des sanctions susceptibles d'être prononcées ainsi que les dispositions procédurales garantissant les droits de la défense, l'hygiène et la sécurité applicables dans l'établissement ou l'entreprise.

Article 291 : A l'exception des avertissements écrits des mises à pied, mutations, rétrogradations ou licenciement à titre disciplinaire, le règlement intérieur ou tout acte unilatéral autrement qualifié émanant de l'employeur, ne doit contenir aucune disposition concernant la mobilité ou la perte d'emploi. Il ne doit pas contenir non plus de dispositions relatives à l'obligation de non-concurrence. Toute stipulation contraire est réputée non écrite.

Article 292 : Les clauses du règlement intérieur qui supprime ou limiteraient les droits des salariés, tels qu'ils résultent des lois et des règlements en vigueur ou des conventions collectives applicables dans l'établissement, sont nulles.

Lorsque, en raison de l'évolution législative, réglementaire ou conventionnelle, les dispositions du règlement intérieur ne sont plus conformes aux normes légales, réglementaires ou conventionnelles, le chef d'entreprise ou d'établissement doit procéder à une révision du règlement intérieur. En cas de carence, l'Inspecteur du travail du ressort peut le mettre en demeure de réaliser cette révision.

Dans le cas visé à l'alinéa précédent, même en l'absence de modification express, les clauses du règlement intérieur devenues contraires aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles sont nulles et de nul effet à compter du jour même où elles ne sont plus conformes aux nouvelles normes légales, réglementaires ou conventionnelles.

Article 293 : Le règlement intérieur est élaboré par la direction de l'entreprise ou de l'établissement. Il est soumis pour avis aux délégués syndicaux qui, dans les quinze jours ouvrés, doivent adresser par écrit leurs observations au chef d'entreprise ou d'établissement. L'absence de réponse, dans le délai prescrit, vaut acquiescement.

Le projet de règlement intérieur accompagné de l'exposé éventuel des observations des délégués syndicaux est ensuite soumis au contrôle de l'Inspecteur du Travail du ressort.

L'Inspecteur du Travail peut exiger l'adjonction de dispositions obligatoires prévues à l'article 290 et le retrait ou la modification de clauses prohibées par les articles 291 et 292 précités.

Article 294 : Lorsque l'Inspecteur du Travail du ressort ne fait pas d'observation dans les trente jours ouvrables qui suivent le jour où le règlement intérieur lui a été remis, l'employeur doit déposer ce règlement intérieur au greffe de la juridiction chargée du travail ou de la juridiction proche et l'afficher dans les locaux de l'entreprise. Le règlement intérieur entre en application un mois après le jour où il a été procédé à l'affichage dans les locaux de l'entreprise.

Article 295 : Lorsque l'Inspecteur du travail du ressort exige une modification dans les trente jours ouvrables, l'employeur peut exercer un recours devant l'Inspecteur Général du Travail.

Ce recours n'est recevable que s'il est exercé dans les trente jours ouvrables qui suivent la décision de l'inspecteur du travail du ressort.

L'Inspecteur Général du Travail doit faire connaître sa décision dans les trente jours ouvrables qui suivent la présentation du recours. L'absence de décision de l'Inspecteur Général du Travail dans ce délai ôte toute force juridique à la décision de l'Inspecteur du Travail du ressort. L'employeur peut dans ce cas, afficher dans les locaux de l'entreprise le règlement intérieur non modifié.

Si le recours n'est pas recevable ou si l'Inspecteur Général du Travail statue dans les trente jours ouvrables, l'employeur doit modifier le règlement intérieur

conformément aux instructions de l'Inspecteur Général du Travail, avant de procéder à l'affichage.

Article 296 : Après l'affichage du règlement intérieur dans l'entreprise, les contestations concernant la régularité de celui-ci sont portées devant la juridiction chargée du travail ou la juridiction saisie qui peut ordonner, par application des articles 291,292 et 293 du présent code.

Le retrait ou l'adjonction de clauses et tirer toutes les conséquences de la nullité d'une clause du règlement intérieur dans les relations juridiques entre un employeur et un salarié.

Article 297 : L'affichage doit être effectué à une place convenable aisément accessible, dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauchage. Le texte du règlement doit être tenu dans un bon état de lisibilité.

Article 298 : Tout acte unilatéral de l'employeur ou de ses représentants établissant des règles générales et permanentes, applicables dans l'entreprise, un établissement ou une partie d'établissement, est soumis à la même procédure d'élaboration, de contrôle et de publicité que le règlement intérieur.

Le Règlement intérieur doit être rédigé dans la langue de travail de la République de Guinée.

CHAPITRE II : DROIT DISCIPLINAIRE

Article 299 : Une sanction disciplinaire ne peut être infligée à un salarié que lorsque celui-ci a commis une faute dans l'exercice de son activité professionnelle.

Les actes ou omissions, même fautifs, commis en dehors du temps et des lieux de travail, ne peuvent justifier une sanction disciplinaire en dehors du cas où un salarié révèle à des tiers des informations confidentielles concernant l'entreprise, ou cherche, par un abus caractérisé, à nuire à son employeur.

Article 300 : Un employeur ne peut pas prononcer de sanction disciplinaire à l'encontre d'un salarié pour une faute dont lui-même ou l'un de ses représentants à connaissance depuis plus d'un mois.

Cependant, lorsque, à la suite d'une faute professionnelle, des poursuites civiles ou pénales ont été engagées dans le délai d'un mois, l'employeur

peut prononcer contre le salarié une sanction disciplinaire. Cette possibilité n'est ouverte que pendant les trente jours ouvrables suivant la notification officielle de la décision définitive des juridictions compétentes. »

Article 301 : L'employeur ne peut infliger qu'une sanction mentionnée dans le règlement intérieur. Les sanctions pécuniaires sont prohibées ; par sanction pécuniaire, il faut entendre toute mesure qui entraîne une réduction de la rémunération normalement due pour la prestation du travail fourni.

Dans les établissements où un règlement intérieur n'est pas obligatoire et n'existe pas, l'employeur peut prononcer, selon la gravité de la faute, un avertissement, un blâme, une mise à pied inférieure ou égale à six jours, un licenciement avec ou sans préavis.

Toute sanction disciplinaire doit faire l'objet d'une notification écrite et motivée sous forme de lettre recommandée ou de lettre remise en main propre au salarié avec accusé de réception.

Lorsqu'un employeur est informé de l'existence d'agissements visés aux articles 6, 7 et 8 du présent code et émanant de personnes sur lesquelles il a autorité, il doit prendre toutes les mesures appropriées en vue d'y mettre fin et d'en empêcher leurs répétitions.

La loi détermine les sanctions pénales encourues par les auteurs des agissements visés aux articles indiqués ci -dessus.

Article 302 : La sanction disciplinaire doit être proportionnée à la gravité de la faute. Le juge du travail est habilité à contrôler cette proportionnalité. Son pouvoir d'appréciation ne peut pas être limité par des dispositions du règlement intérieur, de la convention collective ou du contrat de travail.

Article 303 : En cas de litige, la juridiction chargée du travail annule la sanction qui a été irrégulièrement prononcée soit parce que la faute reprochée au salarié n'existe pas ou n'a pas un caractère professionnel ou est trop ancienne, soit parce que la sanction prononcée n'est pas mentionnée dans le règlement intérieur ou dans la loi lorsque le règlement intérieur n'est pas obligatoire, soit parce qu'elle est prohibée ou disproportionnée par rapport à la faute commise.

Article 304 : Lorsque la sanction est annulée parce qu'elle est disproportionnée à la gravité de la faute commise, l'employeur peut prononcer une nouvelle sanction disciplinaire dans les quinze jours ouvrables suivant la décision d'annulation ; la sanction prononcée est obligatoirement

moins sévère que celle ayant donné lieu à l'annulation. En dehors de ce cas, le jugement d'annulation fait échec à toute nouvelle sanction à l'occasion des actes ou omissions à l'origine de la sanction annulée.

TITRE II : DUREE DU TRAVAIL ET CONGE

CHAPITRE I : DUREE DU TRAVAIL

Article 305 : On entend par durée du travail, le temps passé par un salarié à son lieu de travail ou en télétravail.

Article 306 : Dans tous les établissements privés, la durée du travail effectif des salariés est habituellement de quarante heures par semaine. L'employeur et le salarié peuvent cependant conclure un contrat de travail prévoyant une durée inférieure à quarante heures, le contrat étant alors un contrat de travail à temps partiel. L'employeur peut également imposer au salarié plus de quarante heures par semaine par application des règles d'équivalence, de récupération, de modulation ou d'heures supplémentaires.

Article 307 : Les règles d'équivalence sont fixées par arrêté du Ministre en charge du Travail. Elles déterminent le nombre d'heures de présence au poste de travail, qui correspond à quarante heures de travail effectif.

À défaut de texte réglementaire, les heures de présence au poste de travail sont considérées comme heures de travail effectif.

Article 308 : Lorsqu'une interruption collective du travail affecte un établissement ou une partie de l'établissement pour une cause autre qu'une grève, un lock-out, les congés payés ou les jours fériés chômés, les heures perdues peuvent être récupérées dans les douze mois suivants. Les heures récupérées sont payées au taux normal et non au taux majoré des heures supplémentaires.

La récupération des heures perdues n'autorise pas à dépasser les durées maximales journalières et hebdomadaires du travail.

L'inspecteur du travail du ressort est tenu informé des interruptions collectives du travail et des modalités de récupération.

Article 309 : L'employeur peut conclure avec le ou les syndicats représentatifs dans l'entreprise un accord de modulation prévoyant une répartition inégale des heures de travail selon les semaines. Cet accord ne peut avoir pour effet d'augmenter, sur une année civile, la durée moyenne d'une semaine de

travail ; il doit respecter les règles de durée maximale hebdomadaire et journalière du travail.

Les heures effectuées au cours d'une semaine au-delà de quarante heures dans le cadre de la modulation ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

Article 310 : L'employeur peut unilatéralement imposer aux salariés des heures de travail supplémentaires, à raison de cent heures par année civile. Au-delà de la centième heure, l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail du ressort pour faire effectuer des heures supplémentaires.

Toute heure de travail qui n'est pas une heure d'équivalence, de modulation ou de récupération, effectuée au cours d'une semaine au-delà de la quarantième heure, ou au cours d'un jour au-delà de la huitième heure, est une heure supplémentaire.

Article 311 : Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire. Cette majoration est de trente pour cent les quatre premières heures, de soixante pour cent au-delà.

Des modes de rémunération des heures supplémentaires plus avantageux peuvent être établis par contrat individuel de travail ou par convention collective.

Article 312 : Sous réserve des règles d'équivalence, de récupération ou de modulation, la durée du travail effectif ne peut être supérieure ni à dix heures par jour, ni à quarante- huit heures par semaine en cas d'exécution des heures supplémentaires.

Article 313 : Tout travail entre vingt et une heures et cinq heures du matin est considéré comme travail de nuit.

Article 314 : La rémunération des heures de travail effectuées dans les conditions normales ou en poste est majorée lorsque le travail est effectué la nuit.

Le taux de majoration est de vingt pour cent. Si l'heure de nuit est une heure supplémentaire, la majoration de l'heure supplémentaire est appliquée sur le montant déjà majoré de l'heure de nuit.

Article 315 : Le repos des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans doit avoir une durée de douze heures consécutives au minimum.

Article 316 : L'horaire de travail est fixé par l'employeur après consultation des délégués syndicaux. Il doit être affiché sur les lieux de travail et adressé à l'inspecteur du travail du ressort.

Article 317 : Les modifications d'horaire s'imposent au personnel lorsqu'elles respectent l'ensemble des règles régissant la durée prévue à l'article précédent. Elles n'entrent en application que huit jours après réception par l'inspecteur du travail du ressort du nouvel horaire.

Les modifications d'horaire qui doivent être appliquées de façon temporaire, pendant une durée inférieure à trois mois, interviennent dans d'autres conditions fixées par arrêté du Ministre en charge du Travail.

CHAPITRE II : CONGES

Section 1 : Du repos hebdomadaire

Article 318 : Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche.

Article 319 : Ne sont pas soumis à l'obligation du repos dominical pour l'ensemble du personnel :

1) les formations sanitaires ;
2) les entreprises d'éclairage, de distribution d'eau, du carburant et de gaz ;
3) les hôtels, bars restaurants et entreprises de spectacles ;
4) les entreprises de transports maritime, fluvial, terrestre, aérien et ferroviaire ;
5) les industries dans lesquelles toute interruption de travail entraîne la perte ou la détérioration du produit en cours de fabrication ou des installations.

Article 320 : Des dérogations au repos hebdomadaire peuvent être accordées par le Ministre chargé du travail, cela conformément à l'horaire de travail présenté par l'employeur après consultation des délégués syndicaux.

Article 321 : Les apprentis et les stagiaires mineurs ont droit au repos hebdomadaire, même lorsqu'ils sont employés dans une entreprise ou un établissement où le travail du dimanche est autorisé.

Article 322 : L'employeur est tenu d'accorder une période de repos en compensation de toute suspension ou diminution du repos hebdomadaire au travailleur astreint par nécessité à ne pas bénéficier du repos hebdomadaire.

Article 323 : Les fêtes légales sont déterminées par décret. Elles sont des jours fériés, chômés et payés, même si celles-ci tombent sur un dimanche ou le jour retenu pour le repos hebdomadaire. Le chômage observé pendant ces jours de fête ne peut être une cause de réduction des salaires mensuels, bimensuels, hebdomadaires ou journaliers. Les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à une récupération.

Article 324 : Dans les entreprises ou établissements qui, en raison de la nature des activités, ne peuvent interrompre le travail, les salariés qui travaillent un jour férié ont droit, en plus de la rémunération prévue à l'article précédent, à une rémunération pour le travail effectué. Cette rémunération est calculée sur la base du taux horaire majoré de cent pour cent la journée, de cent pour cent la nuit.

Section 2 : Du congé annuel

Article 325 : Sauf dispositions plus favorables d'une convention collective, le travailleur salarié a droit à un congé payé à la charge de l'employeur à raison de deux jours et demi ouvrés par mois de service effectif.

Article 326 : Sont assimilés à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée de congé, les périodes de congé payé, de congé formation, les absences pour accidents du travail et maladies professionnelles, les congés de maternité.

Article 327 : Les absences dues à une maladie non professionnelle ou à un accident de droit commun peuvent, dans la mesure du possible, être assimilées à des périodes de travail effectif. Dans ce cas les conditions y afférentes pourront être déterminées par convention collective.

Article 328 : Les jours ouvrés sont tous les jours de la semaine à l'exception du dimanche et des jours de fêtes légales. Toutefois, le premier jour de congé est celui au cours duquel le salarié aurait dû être à son travail, s'il n'était pas parti en congé

Article 329 : Tout autre mode de détermination de la durée du congé payé annuel ainsi que tout autre mode de décompte des jours de congé payé résultant d'usages ou de conventions ne sont admis que s'ils aboutissent à un résultat au moins aussi favorable pour le salarié que le mode de détermination et de décompte légal.

Article 330 : Le droit de jouissance au congé est acquis après une durée de service effectif égale à un mois.

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

Le travailleur doit effectivement prendre chaque année tous les jours de congé qu'il a acquis.

En aucun cas, il ne peut être prévu par convention l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé.

Article 331 : Ne peuvent être déduits du congé annuel les jours de maladie et d'accident de travail, les repos des femmes en couche prévus par les articles 139 et 141 et les jours fériés prévus par le présent code.

Article 332 : La période de congé payé est fixée par les conventions collectives de branche. À défaut, elle est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués syndicaux.

Article 333 : L'employeur doit verser au salarié pendant toute la durée de son congé les salaires et indemnités que celui-ci aurait perçus s'il avait continué à fournir sa prestation habituelle de travail à l'exclusion de la prime d'expatriation et des indemnités qui correspondent à des remboursements de frais liés à l'exécution du travail.

Article 334 : En cas de rupture ou d'expiration du contrat de travail avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé annuel auquel il a droit, une indemnité compensatrice de congé lui est allouée. Cette indemnité est calculée sur la base des dispositions des articles 325, 326 et 332 du présent code.

Article 335 : Les conditions particulières aux délais de route et aux frais de transport relèvent des conventions collectives et des contrats individuels de travail.

Il en est de même pour les congés liés à des événements familiaux ou résultants de circonstances exceptionnelles.

TITRE III : PROTECTION DE LA SANTE DES TRAVAILLEURS

CHAPITRE I : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

Section 1 : Des dispositions générales

Article 336 : Sont soumis aux dispositions du présent titre toutes les entreprises et tous les établissements visés à l'article 289 du présent code.

Les établissements ou les entreprises se livrant simultanément à des activités sur un même lieu de travail doivent collaborer en vue d'appliquer les mesures prescrites par le présent titre, sans préjudice de la responsabilité de chaque dirigeant d'établissement ou d'entreprise à l'égard de la sécurité et de la santé des travailleurs qu'il occupe.

Article 337 : Pour protéger la vie et la santé des salariés, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit notamment aménager des installations et régler la marche du travail de manière à préserver le mieux possible les salariés des accidents et des maladies.

Article 338 : En présence d'un danger imminent pour la sécurité des travailleurs, l'employeur doit prendre des dispositions immédiates pour arrêter le travail et, selon le cas, procéder à une évacuation.

Section 2 : Du comité de sécurité et santé au travail

Article 339 : Tous les établissements ou entreprises utilisant régulièrement au moins vingt-cinq salariés doivent mettre en place un comité de sécurité et santé au travail. Ce comité a pour mission d'étudier, d'élaborer et de veiller à la mise en œuvre des mesures de prévention et protection dans les domaines de la sécurité et santé au travail.

Les chefs d'établissements, directeurs, gérants ou préposés qui font exécuter des travaux présentant des dangers particuliers pour la santé des salariés sont tenus d'en mentionner la nature exacte dans une déclaration qu'ils adressent à l'inspecteur du travail du ressort et au médecin du travail. Ils sont responsables de l'application aux salariés des mesures de protection prévues à cet effet.

Article 340 : Le comité de sécurité et de santé au travail a pour mission :

- De participer à la définition de la politique de prévention des risques professionnels de l'entreprise ;
- De contribuer à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à la disposition de celui-ci par une autre entreprise ;
- De donner un avis sur le respect de la réglementation en vigueur ;

- D'analyser les risques professionnels et les conditions du milieu de travail ;
- De procéder, à intervalles réguliers, à des visites des lieux de travail ;
- De procéder à des enquêtes par suite d'un accident de travail, à une maladie professionnelle ;
- De contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement, et de susciter toute initiative nécessaire ;
- D'établir la liste des produits et substances dangereux utilisés dans l'entreprise ainsi que celle des risques professionnels réels et/ou potentiels, et de faire figurer lesdites listes dans un registre spécial avant de les transmettre à l'organisme en charge de la sécurité et de la santé au travail ;
- D'établir au début de chaque année, un programme annuel de prévention des risques professionnels.

Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions du milieu de travail, notamment, avant toute transformation des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, du changement de produit ou de l'organisation du travail.

Article 341 : Tous les membres du comité de sécurité et de santé au travail bénéficient de la protection prévue par la présente loi s'agissant des délégués syndicaux et des membres du comité permanent de concertation économique et sociale dans le cadre de leurs activités, à l'exclusion de l'employeur.

Article 342 : Le comité se prononce sur toute question relevant de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise ou d'établissement, les délégués syndicaux ou les représentants du personnel au comité.

Article 343 : Le comité de sécurité et de santé au travail comprend :

- Le chef d'entreprise ou son représentant ;
- Les représentants du personnel ;
- Le responsable du service de sécurité ;
- Le médecin du travail ou l'infirmier d'entreprise.

Article 344 : Le mandat des membres du comité de sécurité et de santé au travail n'est pas cumulable avec celui du délégué syndical dans les entreprises de plus de cinquante travailleurs.

Article 345 : Dans les entreprises qui occupent régulièrement moins de 25 travailleurs, l'employeur, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, établi les mesures de sécurité et de santé au travail.

Section 3 : De la gestion de la sécurité et de la santé au travail

Article 346 : Les salariés doivent utiliser correctement les dispositifs de salubrité, de sécurité et s'abstenir de les enlever, même avec l'autorisation de l'employeur.

Article 347 : Des arrêtés du Ministre en charge du Travail fixent :

1. Les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis, notamment en ce qui concerne l'éclairage, l'aération ou la ventilation, les eaux potables, les installations sanitaires, l'évacuation des poussières et vapeurs, les précautions à prendre contre les incendies, les rayonnements, le bruit et les vibrations, la température et la propreté des établissements ;
2. Au fur et à mesure de nécessités constatées, les prescriptions particulières relatives, soit à certaines professions, soit à certains modes de travail ainsi qu'à l'organisation et au fonctionnement des institutions ayant pour mission de contribuer à l'organisation et à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité de travail et à la protection de la santé des travailleurs.

Article 348 : Sous réserve des dispositions des articles 139 et 151 du présent code, un arrêté du Ministre en charge du Travail fixe la nature des travaux interdits aux femmes enceintes ou allaitantes ou les conditions spéciales de protection dont elles doivent faire l'objet dans l'accomplissement de ces travaux.

Sont interdits ou soumis à des conditions particulières de protection les travaux de nature à porter atteinte à la capacité de procréation des femmes ou, dans le cas d'une femme enceinte, ceux affectant sa santé ou celle de l'enfant.

Article 349 : Tout chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique appropriée en matière de sécurité, d'hygiène et de santé au travail au bénéfice des travailleurs qu'il embauche, de ceux qui changent de poste

de travail ou de technique, et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée de plus de six mois. Cette formation doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel en cas de changement de la législation ou de la réglementation.

Article 350 : En ce qui concerne l'application des arrêtés ministériels visés à l'article 347 du présent code, les inspecteurs du travail du ressort doivent mettre en demeure les chefs d'établissements ou d'entreprises de se conformer auxdites prescriptions avant de dresser le procès-verbal.

La mise en demeure datée et signée indique les anomalies constatées et fixe un délai à l'expiration duquel ces anomalies doivent disparaitre. Ce délai ne peut en aucun cas être inférieur à quatre jours.

Article 351 : Les Inspecteurs du travail du ressort sont autorisés, sans mise en demeure, à dresser immédiatement le procès-verbal lorsque les faits constatés présentent un danger grave et imminent pour l'intégrité physique des travailleurs.

Dans ces cas, l'inspecteur du travail du ressort peut ordonner des mesures immédiatement exécutoires pour annihiler le danger grave et imminent.

L'employeur peut exercer un recours contre la décision de l'Inspecteur du Travail du ressort devant la juridiction chargée du travail qui doit statuer dans les trois jours de sa saisine.

Un arrêté du Ministre en charge du travail précise les modalités d'application du présent article.

Article 352 : Sans préjudice de l'application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, les vendeurs ou distributeurs de substances ou de préparations dangereuses, ainsi que les chefs des établissements où il en est fait usage, sont tenus d'apposer sur tout récipient, sac ou enveloppe contenant ces substances ou préparations, une étiquette ou une inscription indiquant le nom et l'origine de ces substances ou préparations et les dangers que présente leur emploi. Ces indications doivent être reproduites sur les factures ou bons de livraison.

Les récipients, sacs ou enveloppes contenant les substances ou préparations dangereuses doivent être solides et étanches.

Des arrêtés du Ministre en charge du Travail déterminent la nature des substances ou préparations prévues à l'alinéa précédent et la proportion au-

dessus de laquelle leur présence dans un produit complexe rend obligatoire l'apposition de l'étiquette ou l'inscription prévue ci-dessus.

Article 353 : Dans l'intérêt de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail, peuvent être limités, réglementés ou interdits la fabrication, la vente, la mise en vente, l'importation, la cessation à quelque titre que ce soit ainsi que l'emploi des substances et préparations dangereuses pour les travailleurs.

Ces limitations réglementaires ou interdictions peuvent être établies même dans le cas où l'emploi desdites substances ou préparations serait le fait du chef d'établissement ou de travailleurs indépendants.

L'Inspecteur du Travail du ressort peut, après avis du Médecin du Travail, mettre en demeure le chef d'établissement de faire procéder, par des organismes compétents, à des analyses de produits visés au premier alinéa afin d'en connaître la composition et les effets sur l'organisme humain.

Article 354 : Les établissements visés à l'article 289 du présent code doivent être tenus dans un état de propreté permanent et présenter des conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

Article 355 : Sur les lieux de travail, il est interdit à toute personne d'introduire ou de laisser distribuer, de consommer ou de laisser consommer de l'alcool ou des boissons alcoolisées, de la drogue et de toutes autres substances déclarées illicites.

Il est également interdit de se présenter dans l'établissement en état d'ébriété.

Les employeurs doivent mettre à la disposition du personnel, en quantité suffisante, de l'eau certifiée potable. Sur avis du Médecin du Travail, ils doivent mettre à la disposition des travailleurs d'autres boissons appropriées non alcoolisées.

Article 356 : Les établissements et locaux visés à l'article 289 du présent code doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité et la santé des travailleurs.

Les machines, mécanismes, appareils de transmission, outils et engins mécaniques ou manuels, doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité.

Les moteurs et parties mouvantes des machines doivent être isolés par des cloisons ou barrières de protection.

L'employeur ou son représentant doit organiser le contrôle permanent de l'état des machines afin d'assurer la protection des salariés.

L'Inspecteur du Travail du ressort peut, au moyen d'une mise en demeure, imposer au chef d'établissement de faire vérifier l'état de conformité des matériels ci-dessus énumérés.

Article 357 : Lorsque des ouvriers sont appelés à travailler dans des puits, conduites de gaz, canaux de fumée, fosses d'aisance, cuves ou quelques appareils pouvant contenir des gaz délétères, la direction de l'entreprise doit, chaque fois que cela est techniquement possible, assurer une ventilation suffisante de ces lieux et n'autoriser le début du travail qu'après avoir fait vérifier l'état de l'atmosphère et les équipements de protection contre les risques existants.

Les salariés doivent être attachés par une ceinture ou par un dispositif de sécurité ; ils doivent bénéficier, pendant toute la durée de leur travail, de la surveillance d'autres salariés chargés d'opérer les sauvetages éventuels ; ils doivent avoir à leur disposition un moyen leur permettant d'alerter, en toute circonstance, les personnes chargées d'assurer leur surveillance.

L'employeur a l'obligation de s'assurer de l'habilité des ouvriers à exercer ces travaux et mettre à la disposition du travailleur des équipements de protection individuelle adaptés et/ou lorsque les mesures de prévention collective sont insuffisantes. Tous les moyens de protection doivent être fournis par l'employeur gratuitement.

Article 358 : Les puits, trappes et ouvertures de descente doivent être clôturés.

Les escaliers doivent être solides et munis de fortes rampes.
Les échafaudages doivent être munis de garde-fou rigide de quatre-vingt-dix centimètres de haut.

Article 359 : Les pièces mobiles suivantes des machines et transmissions : bielles et volants de moteurs, roues, arbres de transmission, engrenages, cônes ou cylindres de friction, doivent être munies d'un dispositif protecteur ou séparées des ouvriers à moins qu'elles ne soient hors de portée des travailleurs.

Il en est de même des courroies ou câbles traversant le sol d'un atelier ou fonctionnant sur des poulies de transmission placées à moins de deux mètres du sol.

Des appareils adaptés aux machines ou mis à la disposition du personnel ne doivent pas permettre le maniement des courroies en marche.

Article 360 : Il est interdit d'exposer, de mettre en vente, de vendre, d'importer, de louer, de céder à quelque titre que ce soit ou d'utiliser :

a. Des appareils, machines ou parties de machines qui ne sont pas construits, disposés, protégés ou commandés dans les conditions assurant la sécurité et l'hygiène des travailleurs ;
b. Des protecteurs de machines ainsi que des dispositifs, équipements ou produits de protection qui ne sont pas de nature à garantir la protection des travailleurs contre les dangers de tous ordres auxquels ils sont exposés.

Article 361 : L'acheteur ou le locataire auquel est livrée une machine dangereuse ou une partie de machine dangereuse pour les ouvriers peut, nonobstant toute clause contraire, dans le délai d'une année à compter du jour de la livraison, demander la résiliation de la vente ou du bail.

Le Tribunal qui prononce cette résolution peut en outre accorder des dommages et intérêts à l'acheteur ou au locataire.

Article 362 : L'expéditeur de tout colis ou objet pesant mille kilogrammes ou plus de poids brut doit porter, sur le colis, l'indication du poids marqué à l'expéditeur de façon claire et durable.

Dans les cas exceptionnels où il est difficile de déterminer le poids exact, le poids marqué peut être un poids maximum d'après le volume et la nature du colis.

L'obligation de l'expéditeur est mise à la charge du mandataire que l'expéditeur a chargé de l'expédition du colis.

Article 363 : Les chefs d'entreprises ou d'établissements doivent veiller au maintien des mœurs et à l'observation de la décence publique, tout spécialement lorsqu'ils emploient des apprentis ou des travailleurs âgés de moins de dix-huit ans.

Article 364 : Les magasins, boutiques et autres locaux en dépendant dans lesquels les marchandises et objets divers sont manutentionnés ou offerts au public doivent être, dans chaque salle, munis d'un nombre de sièges égal à celui des travailleurs qui y sont employés.

Section 3 : Dispositions spéciales applicables aux opérations de construction

Article 365 : Les maîtres d'ouvrage entreprenant la construction ou l'aménagement de bâtiments destinés à l'exercice d'une activité industrielle, commerciale ou agricole sont tenus de se conformer aux règles édictées par arrêtés ministériels dans l'intérêt de la sécurité et de la santé au travail.

Article 366 : Lorsqu'une opération de construction de bâtiment excède un montant fixé par voie réglementaire, le chantier relatif à cette opération doit disposer, en un point au moins de périmètre, d'une desserte en voirie, d'un raccordement à des réseaux de distribution d'eau potable et d'électricité, d'une évacuation des matières usées, dans des conditions telles que les locaux destinés au personnel du chantier soient conformes aux dispositions qui leur sont applicables en matière de sécurité et de santé au travail.

Un arrêté du Ministre en charge du travail fixe les conditions d'application de l'alinéa précédent et détermine en outre dans quels cas et selon quelles modalités il peut être exceptionnellement dérogé à la règle posée audit alinéa.

Article 367 : Les entreprises appelées à travailler sur un chantier excédant un montant fixé par voie réglementaire doivent avant toute intervention sur ce chantier remettre au maître d'ouvrage un plan d'hygiène, de sécurité et de santé au travail.

Le plan doit être également remis pour avis aux médecins du travail des entreprises intéressées. Le plan définitif doit être communiqué à l'Inspecteur du Travail du ressort avant le début des travaux.

Article 368 : Le plan d'hygiène, de sécurité et de santé indique de manière détaillée, pour tous les travaux que l'entrepreneur exécute directement où qu'il sous-traite :

1. Les mesures prévues, au stade de la conception du projet comme dans les différentes phases de son exécution, pour assurer la sécurité du personnel, compte tenu des techniques de construction employées et de l'organisation du chantier ;
2. Les dispositions prises pour assurer les premiers secours aux malades et aux victimes d'accidents de travail ;
3. Les dispositions adoptées pour assurer les conditions d'hygiène de travail et celles de locaux destinés au personnel.

Article 369 : Un comité technique de prévention de risques professionnels est créé. Il a pour mission d'émettre des avis techniques et de formuler des propositions à l'attention du Conseil Consultatif de Sécurité et Santé au travail sur les projets de législation et de réglementation en matière de sécurité et santé au travail.

Article 370 : Un arrêté du Ministre en charge du travail détermine la composition, les conditions d'organisation et de fonctionnement du comité technique de prévention des risques professionnels.

CHAPITRE II : SANTE AU TRAVAIL

Article 371 : Toutes les entreprises au sens de l'article 289 du présent Code sont assujetties aux dispositions du présent chapitre.

Les employeurs concernés doivent organiser des services de santé au travail dans l'entreprise à l'intention de tous les travailleurs.

Le service de santé au travail est un service organisé sur les lieux du travail ou à proximité de ceux-ci, destiné à :

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

Tout employeur doit faire bénéficier aux candidats retenus pour l'embauche d'un examen médical au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

Les employeurs doivent faire bénéficier aux salariés d'un examen médical, au moins une fois par an, en vue de s'assurer de leur bon état de santé et du maintien de leur aptitude au poste de travail occupé.

Ces examens sont assurés par les services de santé au travail de l'entreprise ou par tout prestataire agréé par l'organisme public en charge de la sécurité et santé au travail.

Article 372 : La santé au travail est assurée par un personnel médical et paramédical titulaires d'un agrément délivré par l'organisme en charge de la sécurité et santé au travail dont le rôle, principalement préventif, consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs.

Article 373 : Les normes d'infrastructures, d'équipement, du personnel ainsi que les modalités de constitution et de fonctionnement des services de santé au travail font l'objet d'un arrêté du Ministre en charge du travail sur proposition de l'organisme public en charge de la sécurité et santé au travail.

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

Article 374 : Les services de santé au travail peuvent appartenir à une seule entreprise ou communs à plusieurs. Dans le cas des services communs à plusieurs entreprises, les frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés.

Un arrêté du Ministre en charge du Travail, sur proposition de l'organisme en charge de la sécurité et santé au travail, détermine les modalités d'exécution de cette obligation.

Article 375 : Les entreprises assujetties aux dispositions du présent chapitre sont ainsi classées :

- Première catégorie : 500 travailleurs et plus ;
- Deuxième catégorie : 200 à 499 travailleurs ;
- Troisième catégorie : 20 à 199 travailleurs ;
- Quatrième catégorie : inférieur à 20 travailleurs.

Il est prévu au minimum :

1- Dans les établissements de 1ère catégorie, les services permanents d'un médecin du travail, d'un infirmier jusqu'à 500 travailleurs et d'un infirmier supplémentaire au-dessus de cet effectif et par tranche de 500. Lorsque l'établissement comprend moins de 1.000 travailleurs et qu'il est situé à moins de 25 km d'un centre médical, il pourrait être classé en 2ème catégorie par décision du Ministre en charge du Travail après avis du Ministre de la Santé ;

2- Dans les établissements de 2ème catégorie, le concours périodique d'un médecin du Travail et les services permanents d'un infirmier ;

3- Dans les établissements de 3ème catégorie, le concours périodique d'un médecin du travail et les services permanents d'un infirmier ;

4- Dans les établissements de 4ème catégorie, l'installation des boîtes de secours et éventuellement les services de santé au travail inter-entreprises.

Article 376 : L'employeur doit prendre les mesures pour assurer les premiers secours aux salariés malades et aux victimes d'accidents du travail.

Article 377 : Le médecin du travail est habilité à proposer à l'employeur des mesures individuelles telles que formation en matière de sécurité, d'hygiène, de mutation ou de transformation de poste de travail, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs pour adapter le contenu des postes de travail à l'état de santé du travailleur.

Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail du ressort après avis du comité technique de prévention des risques.

Article 378 : Les services de santé au travail des entreprises et les prestataires agréés en santé au travail doivent fournir des rapports d'activités bimestriels à l'organisme public en charge de la sécurité et santé au travail comprenant notamment les statistiques des maladies constatées ou traitées et les accidents de travail.

L'organisme public en charge de la sécurité et santé au travail, chargé entre autres de la mise en œuvre de la politique de santé au travail, assure la coordination et le contrôle technique des services de santé au travail et les prestataires agréés en santé au travail. Il a le pouvoir d'ordonner des injonctions aux employeurs, aux services médicaux et à leur personnel pour le respect des dispositions relatives au présent chapitre.

CHAPITRE II : De la protection sociale

Article 379 : Tout travailleur soumis au présent Code doit être immatriculé à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) conformément aux dispositions du Code de sécurité sociale.

L'employeur est responsable de l'affiliation, de la déclaration et de l'immatriculation des travailleurs auprès des organismes de protection sociale, notamment ceux en charge de la sécurité sociale et de l'assurance maladie.

Tout employeur qui ne se conforme pas à l'obligation de déclaration et d'immatriculation de ses travailleurs s'expose aux sanctions administratives et pénales telles que prévu par le Code de sécurité sociale.

TITRE IV SALAIRE ET ACCESSOIRES DE SALAIRE

CHAPITRE I : DETERMINATION DU SALAIRE

Article 380 : Sous réserve des dispositions de l'article 386 du présent code et des conventions collectives, le salaire et ses éléments constitutifs se négocient librement entre l'employeur et le travailleur

Article 381 : Tout employeur doit assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés occupant la même catégorie et le même échelon quels que soient leur origine, leur genre, leur condition physique, et leur âge dans les conditions prévues au présent titre.

Le paiement du salaire en tout ou en partie sous forme de spiritueux ou de drogues est prohibé.

Lorsque le salaire est payé partiellement en nature, les prestations en nature doivent servir à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et doivent être conformes à son intérêt ; la valeur attribuée à ces prestations doit être juste et raisonnable.

Sauf disposition contraire du présent code, des conventions collectives, des contrats individuels de travail ou de l'accord des parties, aucun salaire n'est dû en cas d'absence du travailleur à son travail.

Article 382 : Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques en fonction du genre.

Les catégories et les critères de classification et de promotions professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois doivent être communs à tous les travailleurs.

Toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention collective, un accord de salaires, un règlement ou un barème de salaires résultant d'une décision de l'employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux dispositions des articles 380 et 381 du présent code, comporte une différence liée au genre pour un même travail ou un travail de valeur égale, est réputée nulle et non écrite.

La rémunération la plus élevée dont bénéficient ces derniers travailleurs est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

Article 383 : Une indemnité de déplacement est allouée au travailleur s'il est astreint par des obligations professionnelles à un déplacement occasionnel ou temporaire hors de son lieu habituel d'emploi. Les indemnités applicables sont fixées par convention collective ou, à défaut, par le contrat individuel.

Article 384 : Les heures supplémentaires effectuées à l'occasion du travail donnent lieu à une rémunération majorée dans les conditions prévues par les articles 311 et 313 du présent code.

Article 385 : La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacités moyennes, et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps, effectuant un travail analogue.

Article 386 : Tous les salariés ont droit à un salaire minimum interprofessionnel garanti. Le taux minimum garanti pour une heure de travail est déterminé par décret.

Le salaire minimum interprofessionnel garanti, réglementaire ou résultant d'une convention collective plus favorable, est affiché dans les mêmes lieux que le règlement intérieur et aux lieux de la paie du personnel.

Article 387 : Dans toute la mesure du possible, l'employeur assure un logement décent au salarié permanent et à sa famille lorsque le lieu de travail est distinct de la résidence habituelle du travailleur. Ce logement doit correspondre normalement aux besoins du travailleur, à défaut, prévoir une indemnité de logement.

CHAPITRE II : PAIEMENT DU SALAIRE

Article 388 : Aucun employeur ne peut restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré.

Section 1 : Du mode de paiement du salaire

Article 389 : Le salaire doit être payé directement au travailleur intéressé en monnaie ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire.

Le paiement sous forme de billets à ordre, de coupons ou sous toute autre forme censée représenter la monnaie ayant cours légal est interdit.

Article 390 : La paie est faite, sauf cas de force majeure, pendant les heures de travail, sur le lieu de travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de travail, en espèce, par chèque ou par virement bancaire ou tout autre moyen de paiement électronique.

Le travailleur ayant opté pour le paiement par virement bancaire ou tout autre moyen de paiement électronique doit fournir à l'employeur les informations nécessaires pour procéder au paiement de son salaire.

La preuve du paiement du salaire par virement bancaire peut être rapportée par l'employeur au moyen d'une attestation bancaire justifiant que le salaire a été effectivement versé.

Article 391 : La paie ne peut être faite dans un débit de boissons dans un magasin de vente ou dans un lieu de loisir sauf pour les travailleurs qui y sont normalement employés.

Article 392 : Le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les Travailleurs engagés à la quinzaine ou moins, de trente jours pour les travailleurs payés au mois.

Pour tout travail aux pièces ou au rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paie peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur doit recevoir chaque quinzaine des acomptes et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

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

La paie ne peut être faite le jour où les salariés ont droit à un repos.

Les travailleurs absents le jour de la paie peuvent retirer leur salaire aux heures normales d'ouverture de la caisse.

En cas de résiliation ou de rupture du contrat, le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation du service.

Article 393 : Les salaires des employés et ceux des ouvriers bénéficiaires d'une convention collective de mensualisation doivent être payés au moins une fois par mois.

Est une convention de mensualisation, au sens du présent article, une convention collective prévoyant le paiement mensuel des salaires et étendant aux ouvriers tout ou partie des avantages accordés auparavant aux salariés payés mensuellement.

Article 394 : Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque partie intéressée ou par un témoin du choix du travailleur illettré. Ces pièces justificatives doivent contenir tous les détails du salaire comme par exemple, les montants bruts et net du salaire, les déductions, les modes de calcul, la période rémunérée.

Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'Inspecteur du Travail.

Lors du paiement de leur rémunération, l'employeur doit remettre aux salariés une pièce justificative dite bulletin de paie.

Lors de la paie du salaire, il ne peut être exigé aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur le bulletin de paie.

Article 395 : L'acceptation sans protestation ni réserve par le travailleur d'un bulletin de paie ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des indemnités et des accessoires du salaire qui lui sont dus en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles.

Article 396 : Les mentions portées sur le bulletin de paie sont obligatoirement reproduites dans un livre tenu à cette fin.

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

Article 397 : Les sommes dues aux entrepreneurs de tous les travaux ayant le caractère de travaux d'intérêt publics ne peuvent être frappées de saisie-attribution, ni d'opposition au préjudice des ouvriers auxquels les salaires sont dus.

Les sommes dues aux ouvriers pour salaires sont payées de préférence à celles dues aux fournisseurs.

Article 398 : La créance de salaire est privilégiée sur les meubles et les immeubles du débiteur dans les conditions suivantes :

1. Pour les salariés payés à des intervalles n'excédant pas la quinzaine, les salaires des six derniers mois ;
2. Pour les salariés payés au mois, les salaires des douze derniers mois.

Article 399 : S'il s'agit d'allocations de congés payés, le privilège ci-dessus porte sur les deux années suivant la date où le droit à ces congés a été acquis.

Article 400 : Les créances des salaires, primes, commissions, prestations diverses, indemnités de toute nature et éventuellement dommages et intérêts priment sur toutes créances privilégiées, y compris celles du Trésor Public.

Article 401 : Outre les privilèges ci-dessus :

1. Les maçons, charpentiers et autres ouvriers qui ont été employés pour édifier, reconstruire ou réhabiliter les bâtiments, canaux ou autres ouvrages quelconques ont une action contre celui pour lequel les ouvrages ont été faits jusqu'à concurrence des sommes dont il se trouve débiteurs envers l'entrepreneur au moment où leur action est intentée ;
2. Les ouvriers qui ont travaillé soit à la récolte, soit à la fabrication ou à la réparation des ustensiles agricoles, soit à la conservation de la chose, ont un privilège qui prime sur tous les autres privilèges spéciaux mobiliers, soit sur les fruits de la récolte, soit sur la chose qu'ils ont contribuée à conserver.

Article 402 : L'ouvrier détenteur de l'objet par lui ouvré peut exercer un droit de rétention dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Les objets mobiliers confiés à un ouvrier pour être travaillés, façonnés, réparés ou nettoyés et qui n'auront pas été retirés dans les délais de six mois pourront être vendus dans les conditions et formes fixées par la législation en vigueur.

Article 403 : Les privilèges et garanties du salarié résultant du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage s'exercent conformément aux dispositions de l'Acte Uniforme de l'OHADA du 17 avril 1997 portant organisation des sûretés et de l'Acte Uniforme du 10 avril 1998 portant organisation des procédures collectives d'apurement du passif.

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

Article 404 : L'action en paiement des salaires est imprescriptible.

CHAPITRE III : RETENUES SUR LE SALAIRE, SAISIES ET CESSIONS

Article 405 : Des prélèvements sur le salaire sont effectués par l'employeur pour le compte de l'administration fiscale ou pour celui de la caisse de sécurité sociale dans les conditions prévues par la loi.

Article 406 : Le salaire ayant un caractère alimentaire, une partie de son montant variant de trente-cinq à quarante pour cent peut faire l'objet de cession et de saisie.

De la même façon, le salarié ne peut céder à des tiers sa créance de salaire que dans les limites de la partie cessible ou saisissable du salaire.

Un arrêté du Ministre en charge du travail détermine la quotité cessible applicable en fonction des revenus des travailleurs.

Article 407 : Les dispositions d'une convention collective ou d'un contrat individuel autorisant d'autres prélèvements que ceux prévus par le présent chapitre sont nulles de plein droit et réputées non écrites.

CHAPITRE IV : ECONOMATS

Article 408 : Est considérée comme économat, toute organisation où l'employeur pratique directement ou indirectement, la vente ou la cession de marchandises aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels et normaux.

Article 409 : Il est interdit à tout employeur :

- D'annexer à son établissement ou entreprise un économat destiné à la vente, directe ou indirecte, aux salariés et à leur famille de denrées ou marchandises pour quelque nature que ce soit ;
- D'imposer à ses salariés l'obligation de dépenser tout ou partie de leur salaire dans des magasins désignés par lui.

Cette interdiction ne vise ni le cas où le contrat de travail stipule que le salarié logé et nourri, reçoit en outre un salaire déterminé en argent, ni celui où pour l'exécution d'un contrat de travail l'employeur cède aux salariés des fournitures à prix coûtant.

Article 410 : Tout commerce installé à l'intérieur de l'entreprise est soumis aux dispositions qui précèdent, à l'exception des sociétés coopératives.

Toutefois, les économats pourraient être admis sous la triple condition que :

- Les travailleurs ne soient pas obligés de s'y fournir ;
- La vente des marchandises y soit faite de préférence au comptant et sans bénéfice ;
- La comptabilité du ou des économats de l'entreprise soit entièrement autonome et soumise au contrôle d'une commission de surveillance élue par les travailleurs.

Le prix des marchandises mises en vente doit être affiché et être lisible.

Article 411 : L'ouverture d'un économat dans les conditions prévues à l'article précédent est subordonnée à l'autorisation du Ministre en charge du Travail délivrée après avis de l'inspecteur du travail. Elle peut être prescrite dans toute entreprise par le Ministre en charge du Travail sur proposition de l'inspecteur du travail. L'inspecteur du travail veille à l'application des dispositions prévues par l'article précédent. En cas de violation de celles-ci, il peut ordonner la fermeture provisoire de l'économat pour une durée d'un à deux mois.

En cas de violations renouvelées après une fermeture provisoire, le Ministre en charge du Travail peut ordonner la fermeture définitive de l'économat sur rapport de l'inspecteur général du travail.

LIVRE 3 : REPRESENTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX

TITRE I : DES ORGANISATIONS PATRONALES

CHAPITRE I : CONSTITUTION DES ORGANISATIONS PATRONALES

Article 412 : Tous les employeurs, quels que soient leur secteur d'activité, le statut juridique de l'entreprise, le nombre de salariés qu'ils emploient, peuvent librement constituer une organisation patronale.

Les professions libérales où les exploitants indépendants n'employant pas de personnel peuvent librement constituer des syndicats professionnels de leur choix dans les secteurs d'activités et les secteurs géographiques qu'ils déterminent.

Article 413 : L'organisation patronale peut être constituée par secteur d'activité, par région géographique, en fonction de la dimension des entreprises ou de tout autre facteur de regroupement.

Article 414 : Les organisations d'employeurs peuvent se constituer ou se regrouper en fédération, confédérations interprofessionnelles ou organisations nationales.

Elles peuvent s'affilier à d'autres organisations d'employeurs similaires sous régionales, continentales ou internationales.

Article 415 : Les organisations patronales ont pour but d'étudier les problèmes professionnels qui peuvent être soit communs à tous les employeurs, soit propres à certains secteurs d'activités, à certaines régions ou à certains types d'entreprises. Elles ont, en particulier, pour rôle de représenter les intérêts de leurs membres au sein des organes constitués par les autorités publiques et d'élaborer avec les syndicats des salariés les conventions collectives.

Article 416 : Les fondateurs des organisations patronales élaborent librement les statuts de celles-ci en les dotant des organes de leur choix. Ils précisent le nom des personnes qui, à un titre quelconque, sont chargées de son administration et de sa direction.

Les statuts doivent préciser quel est le lien de regroupement, notamment les secteurs d'activité, la région et la taille des entreprises. Ils sont déposés à la préfecture ou à la commune, pour la zone spéciale de Conakry où l'organisation est constituée, à l'Inspection du Travail et au tribunal du travail du ressort.

Les modifications apportées aux statuts et les changements survenus dans la composition de la direction ou de l'administration de l'organisation doivent, dans le mois suivant cette modification ou ce changement, faire l'objet d'une notification écrite à la préfecture ou commune du lieu où sont déposés les statuts, à l'Inspection du Travail et au tribunal du travail du ressort.

Article 417 : Les membres chargés de la direction des organisations patronales peuvent être des citoyens guinéens ou étrangers, tous employeurs, exerçant une activité professionnelle et résidant régulièrement en Guinée. Ils doivent jouir de leurs droits civils et ne pas avoir encouru de poursuites judiciaires ou de condamnations comportant la perte de droits civiques.

Sous réserve de jouissance de ces mêmes droits, peuvent également accéder aux fonctions d'administration et de direction, les étrangers exerçant une activité professionnelle et séjournant régulièrement sur le territoire de la République de Guinée depuis trois ans au moins.

Les organisations patronales doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration

CHAPITRE II : CAPACITE JURIDIQUE DES ORGANISATIONS PATRONNALES

Article 418 : Les organisations patronales dont les statuts sont déposés à la Préfecture ou à la commune pour la zone spéciale de Conakry, ont pleine capacité civile. Elles peuvent librement acquérir des biens, à titre gratuit ou à titre onéreux et en disposer. Elles peuvent conclure les actes juridiques de leur choix et en particulier les conventions collectives nationales, internationales régionales ou locales.

Les biens meubles et immeubles nécessaires au fonctionnement des organisations patronales et aux réunions de leurs membres sont insaisissables.

Article 419 : Les organisations patronales peuvent subventionner des sociétés, coopératives de production ou de consommation. Elles peuvent en se conformant aux lois et règlements en vigueur, constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraite. Les fonds de ces caisses sont insaisissables.

Article 420 : Les organisations nationales interprofessionnelles se concertent pour désigner chaque année leurs représentants à la Conférence Internationale du Travail.

À défaut d'accord, l'organisation la plus représentative opère ce choix.

Article 421 : Une organisation patronale ne peut être reconnue comme représentative que si elle a déposé ses statuts à la Préfecture ou à la Commune pour la zone spéciale de Conakry depuis au moins six mois. Elle doit, en outre, regrouper des employeurs qui emploient au moins quinze pour cent des salariés travaillant dans le secteur géographique et professionnel de l'organisation pour lesquels elle cotise régulièrement à l'organisme en charge de la sécurité sociale.

L'organisation patronale la plus représentative est celle qui regroupe les employeurs ayant le plus grand nombre de salariés dans le secteur géographique et professionnel de l'organisation pour lesquels elle cotise régulièrement à l'organisme en charge de la sécurité sociale.

En cas de litige, la juridiction chargée du travail statue sur la représentativité des organisations patronales.

Article 422 : Les organisations d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou suspension par voie administrative. Les autorités doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal. Tous les litiges entre les membres doivent être réglés par les statuts ou par voie judiciaire.

TITRE II : ORGANISATIONS SYNDICALES DES TRAVAILLEURS

CHAPITRE I : PRINCIPE DE LA LIBERTE SYNDICALE

Article 423 : Tous les travailleurs jouissent de la liberté syndicale à tous les niveaux du dialogue social dans les secteurs mixte, privé, public et informel, par la reconnaissance du choix d'adhésion ou non à un syndicat ainsi que celui d'exercer ou non des responsabilités syndicales. L'État et les employeurs s'engagent à en assurer la promotion.

Est interdite toute forme de prise en considération par l'État ou par les employeurs de l'affiliation ou non à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la promotion, la mutation, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement.

Est interdite toute forme de moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'un travailleur ou d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur, contrairement aux dispositions des alinéas précédents, sera considérée comme abusive et donnera lieu à des dommages et intérêts.

Les organisations syndicales doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tout acte d'ingérence des unes à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

Article 424 : Les travailleurs doivent, dans le cadre des lois et règlements qui régissent les relations de travail, respecter la liberté du travail ainsi que la sauvegarde de l'outil de travail, garant du développement et de l'emploi, sous peine de l'application des dispositions de l'article 508 du présent Code.

CHAPITRE II : CONSTITUTION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Article 425 : Les travailleurs peuvent librement sans autorisation préalable se grouper et constituer un syndicat, dans la circonscription géographique de leur choix, pour défendre et assurer le développement de leurs droits individuels et collectifs concernant leur vie de travailleurs. Ils peuvent adhérer à un syndicat dans une entreprise, dans une localité, dans une préfecture, dans une région même s'il existe déjà un ou plusieurs syndicats représentant des travailleurs exerçant le même métier ou travaillant dans un même secteur d'activité.

Article 426 : Tout travailleur du secteur privé et mixte, excepté les agents de l'État en détachement, sans distinction, peut participer à la création d'un syndicat ou y adhérer.

La liberté syndicale des individus est aussi celle de ne pas adhérer à un syndicat ou de se retirer à tout moment du syndicat auquel ils ont adhéré.

Article 427 : Les syndicats peuvent librement se regrouper et organiser comme ils l'entendent des groupements de syndicats. La constitution des groupements de syndicats obéit aux mêmes règles que la constitution des syndicats.

Article 428 : Les membres chargés de la direction d'un syndicat ou d'un groupement de syndicats doivent être citoyens de la République de Guinée

ou résider régulièrement en Guinée depuis trois ans au moins. Ils doivent jouir de leurs droits civils et ne pas avoir encouru de condamnations comportant la perte des droits civiques.

Le délai de trois ans n'est pas opposable aux ressortissants d'États ayant passé des accords stipulant la réciprocité en matière syndicale ou ayant une législation nationale autorisant l'accès aux fonctions syndicales des étrangers sans condition de délai de trois années de résidence antérieure. Dans ces cas, le délai est soit supprimé, soit ramené au délai figurant dans l'accord ou dans la législation nationale.

Article 429 : Les fondateurs d'un syndicat élaborent librement les statuts de celui-ci en le dotant des organes de leur choix. Ils précisent dans quel secteur géographique et professionnel le syndicat assure la représentation des travailleurs. Ces statuts sont déposés au chef-lieu de la localité où le syndicat est constitué, à l'inspecteur et au tribunal du travail du ressort.

Les modifications apportées aux statuts et les changements survenus dans la composition de la direction ou de l'administration du syndicat ou du groupement de syndicats doivent, dans le mois suivant cette modification ou ce changement, faire l'objet d'une notification écrite au chef-lieu de la localité où sont déposés les statuts, à l'inspecteur et au tribunal du travail du ressort.

Article 430 : Les organisations syndicales peuvent se constituer ou se regrouper en fédération, confédérations interprofessionnelles ou organisations nationales.

Elles peuvent s'affilier à d'autres organisations syndicales similaires sous régionales, continentales ou internationales.

CHAPITRE III : ATTRIBUTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Article 431 : Tout syndicat ou groupement de syndicats régulièrement constitué est doté de la personnalité juridique.

Les organisations syndicales peuvent conclure les actes juridiques de leur choix et en particulier les conventions collectives nationales, internationales régionales ou locales.

Elles ont le droit d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens meubles ou immeubles et peuvent en disposer librement.

Les biens meubles ou immeubles nécessaires au fonctionnement des syndicats ou des groupements de syndicats et aux réunions de leurs membres sont insaisissables.

Article 432 : Les syndicats et groupements de syndicats peuvent subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation. Ils peuvent, en se conformant aux lois et règlements en vigueur, constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraite. Les fonds de ces caisses sont insaisissables.

Article 433 : Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre de sociétés de secours mutuels et de retraite à l'actif desquelles elle a contribué au moins pendant dix ans par des cotisations ou versements de fonds.

Article 434 : Les syndicats et groupements de syndicats peuvent librement contracter, mais ils doivent être représentatifs pour conclure une convention collective de travail.

Article 435 : Pour être reconnu représentatif, un syndicat ou un groupement de syndicats doit avoir déposé ses statuts depuis six mois, être indépendant des employeurs, des organisations patronales, des partis politiques et des organisations confessionnelles, avoir une audience suffisante dans le secteur géographique et professionnel qui est le sien.

Dans le cadre de l'établissement ou de l'entreprise, un syndicat doit avoir obtenu au moins vingt pour cent des voix des suffrages valablement exprimés aux élections de délégués syndicaux pour que son audience soit considérée comme suffisante au regard de la représentativité.

Dans un cadre plus large, géographique ou professionnel, un syndicat ou un groupement de syndicats est considéré comme ayant une audience suffisante lorsqu'il est représentatif dans plusieurs entreprises employant ensemble au moins vingt pour cent des salariés travaillant dans le secteur géographique et professionnel considéré.

Article 436 : Les litiges concernant la représentativité des syndicats sont de la compétence de la juridiction chargée du travail. Lorsque le secteur géographique dans lequel la représentativité syndicale est discutée dépasse le domaine de la compétence territoriale du tribunal, le litige est porté devant la juridiction supérieure chargée du travail.

Les litiges nés du fonctionnement interne d'une organisation syndicale relèvent de la compétence des juridictions civiles.

Article 437 : Tout syndicat ou groupement de syndicats peut agir et défendre en justice pour sauvegarder les droits du syndicat ou des groupements de syndicats ainsi que les droits individuels et collectifs des salariés qu'il représente.

Article 438 : Les organisations de syndicats représentatifs sur le plan national interprofessionnel, désignent des représentants au sein des organes consultatifs et des conseils d'administration au sein desquels elles sont appelées à siéger.

Article 439 : Les organisations syndicales nationales interprofessionnelles se concertent pour désigner chaque année leurs représentants à la Conférence Internationale du Travail. À défaut d'accord, l'organisation la plus représentative opère ce choix.

Articles 440 : Les syndicats ou groupements de syndicats représentatifs sont habilités à conclure avec les organisations patronales des conventions collectives selon les règles énoncées par les articles 472 et suivants du présent code.

Article 441 : Les organisations syndicales représentatives peuvent seules déclencher un arrêt collectif de travail sous réserve du respect de la procédure indiquée à l'article 504.

Article 442 : Les règles de fonctionnement interne des organisations syndicales sont élaborées librement par ces organismes.

Article 443 : Un arrêté du Ministre en charge du Travail fixe les règles d'organisation des élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs.

CHAPITRE IV : DISSOLUTION

Article 444 : En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée par la justice, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale. En aucun cas ils ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

TITRE III : REPRESENTATION SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

Article 445 : Dans tous les organismes de droit privé, quels que soient leur forme et leur objet, où sont occupés habituellement au moins vingt-cinq salariés, le personnel élit un ou plusieurs délégués syndicaux.

L'organisation de l'élection des délégués syndicaux est obligatoire dès que l'effectif de vingt-cinq salariés a été atteint pendant une période continue de douze mois.

Toutefois, l'entreprise qui ne respecte pas les dispositions de l'alinéa précédent s'expose au paiement d'une amende.

Sont pris en compte dans les effectifs tous les salariés de l'entreprise, qu'ils occupent un poste d'exécution ou de direction, qu'ils aient été embauchés par un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, par un contrat à temps plein ou à temps partiel.

CHAPITRE I : MISE EN PLACE DES DELEGUES SYNDICAUX

Article 446 : Les délégués syndicaux sont élus dans le cadre de l'entreprise ou dans celui des établissements composants celle-ci.

L'entreprise est entendue au sens de l'article 289 du présent Code.

L'existence d'un établissement distinct suppose que vingt-cinq salariés au moins travaillent de façon habituelle en un même lieu sous une même direction dans des conditions originales par rapport aux autres salariés de l'entreprise. Une entreprise ne peut être morcelée en établissements distincts que si elle comporte au moins deux établissements employant chacun vingt-cinq salariés au minimum.

Article 447 : Les élections ont lieu soit dans le cadre de l'entreprise, soit dans le cadre des établissements distincts. Le nombre des élus est fonction des effectifs de l'unité au sein de laquelle l'élection est organisée. Des suppléants sont élus en même temps que les titulaires et en nombre égal.

Le nombre des élus est fixé de la façon suivante :

- 25 travailleurs : 1 titulaire et 1 suppléant ;
- De 26 à 100 travailleurs : 2 titulaires et 2 suppléants ;
- De 101 à 200 travailleurs : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- De 201 à 350 travailleurs : 4 titulaires et 4 suppléants ;

- De 351 à 600 travailleurs : 5 titulaires et 5 suppléants.

Au-delà de 600 travailleurs, 1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 400 travailleurs.

Article 448 : Tous les salariés forment un collège électoral unique au sein de l'entreprise ou au sein de l'établissement. Sont électeurs, tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement, y compris les non guinéens ayant un contrat de travail local d'au moins trois mois d'ancienneté.

Sont éligibles tous les salariés de l'établissement ou de l'entreprise, y compris les non guinéens ayant un contrat de travail local d'au moins une année d'ancienneté.

Article 449 : Les candidats aux élections de délégués syndicaux ne peuvent être présentés que par des organisations syndicales nationales ayant déposés leurs statuts depuis au moins six mois dans la préfecture ou commune de naissance. Ces organisations syndicales sont indépendantes des employeurs, des organisations patronales, des partis politiques et des organisations confessionnelles.

Aucune condition de représentativité préalable ne peut être exigée de ces syndicats.

Les listes des candidats aux élections peuvent comporter moins de candidats que le nombre de sièges à pourvoir.

Article 450 : L'élection a lieu pendant le temps de travail. Le scrutin est secret.

Article 451 : Les délégués titulaires et les délégués suppléants sont élus séparément par scrutin de liste à un tour sans droit de panachage ni droit de rature de noms. Les sièges sont attribués à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Un arrêté du Ministre en charge du travail fixe les modalités de calcul pour l'obtention des sièges aux élections des délégués syndicaux.

Article 452 : Lors du dépouillement du scrutin, seuls les résultats des listes ayant obtenu au moins vingt pour cent du suffrage valablement exprimé sont pris en considération.

Article 453 : Le nombre de sièges revenant à chaque liste étant attribué, les élus d'une liste sont déterminés en fonction de l'ordre de présentation sur la liste.

Article 454 : Les délégués titulaires et suppléants sont élus pour trois ans. Ils sont rééligibles une fois. Leurs fonctions prennent fin par décès, démission du mandat, résiliation et extinction du contrat de travail, révocation par le syndicat et cessation d'activité de l'entreprise.

Tout employeur qui ne respecte pas le processus de renouvellement du mandat des délégués syndicaux dans l'entreprise après expiration s'expose au paiement d'une amende.

Le cas de force majeure est apprécié par l'inspecteur du travail du ressort.

Article 455 : Lorsqu'un délégué syndical titulaire cesse provisoirement ou définitivement ses fonctions, il ne peut être remplacé que par un délégué suppléant présenté par le même syndicat, la priorité étant donnée en fonction de l'ordre de présentation sur la liste électorale.

Article 456 : Toute contestation relative à l'élection des délégués syndicaux relève de la compétence de l'Inspecteur du travail du ressort, en cas de non-conciliation, de la juridiction chargée du travail. La juridiction chargée de travail doit rendre son jugement dans les quinze jours qui suivent le dépôt de la demande. Le jugement rendu est susceptible d'appel.

CHAPITRE II : PROTECTION DES DELEGUES SYNDICAUX

Article 457 : Le chef d'entreprise ou le directeur d'établissement a la faculté de prononcer immédiatement, à titre provisoire, la mise à pied d'un délégué syndical qui a commis une faute grave. Cette mise à pied suspend le contrat de travail.

Le chef d'entreprise ou le directeur d'établissement doit notifier à l'inspecteur du travail du ressort cette mise à pied dans un délai de quarante-huit heures à compter de la prise d'effet de celle-ci et solliciter par le même acte l'autorisation de licencier.

Si la demande n'est pas adressée dans les quarante-huit heures ou si l'autorisation de licencier est refusée par l'inspecteur du travail du ressort, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit.

Article 458 : Le licenciement d'un délégué syndical, titulaire ou suppléant, ne peut intervenir que dans les conditions énumérées aux articles 249 et suivants du présent code et qu'après autorisation de l'inspecteur de travail du ressort.

Le licenciement des anciens délégués syndicaux qui ont exercé leur mandat pendant au moins douze mois est également subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail du ressort pendant les six mois qui suivent la cessation de leurs fonctions.

La même procédure s'applique lorsque l'employeur envisage de licencier un salarié qui a été présenté aux élections par un syndicat représentatif. Cette protection court, pendant six mois, à compter du jour où le syndicat a notifié, à l'employeur le nom des candidats.

Après les six (6) mois de protection, tout licenciement d'un ancien délégué du personnel doit être autorisé par l'Inspecteur Général du Travail.

Article 459 : l'Inspecteur du Travail du ressort saisi d'une demande d'autorisation prévue par l'article précédent doit faire connaître par écrit sa décision à l'employeur dans les quinze jours qui suivent le dépôt de la demande.

L'absence de décision de l'Inspecteur du Travail du ressort dans le délai ôte toute force juridique à sa décision. L'Employeur peut, dans ce cas, prendre sa décision qui n'exclut pas le recours devant l'Inspection Générale du Travail dans les huit jours qui suivent la fin du délai prescrit ou la décision de l'Employeur pour le délégué syndical incriminé.

Article 460 : L'autorisation de licencier comme la décision expresse refusant le licenciement peut faire l'objet d'un recours devant l'inspecteur général du travail. Pour être recevable, ce recours doit être formulé dans les huit jours qui suivent la notification de la décision de l'inspecteur du travail du ressort au travailleur concerné. L'inspecteur général du travail doit statuer également dans les huit jours ouvrés qui suivent l'exercice du recours.

Article 461 : Lorsque l'inspecteur général du travail annule la décision autorisant le licenciement d'un délégué syndical, celui-ci doit être réintégré dans son emploi et dans sa fonction syndicale avec le paiement des salaires et indemnités qu'il aurait acquis entre le jour de son licenciement et le jour de sa réintégration.

Article 462 : L'employeur qui licencie un délégué syndical sans autorisation de l'Inspecteur du Travail du ressort, ou qui ne le réintègre pas après l'annulation par l'inspecteur général du travail de l'autorisation de licencier donnée par un inspecteur du travail du ressort, doit payer au délégué licencié, outre les indemnités de préavis, de congé et de licenciement prévues par les articles

271, 273 et 331 du présent code, une indemnité équivalente à trente mois de salaire brut.

Article 463 : Aucun Employeur ne doit prendre des actes de discrimination contre des délégués syndicaux lors de l'embauche ou dans l'emploi et s'ingérer dans les activités syndicales. Le délégué présumé victime de l'acte de discrimination peut saisir directement la juridiction chargée du travail.

CHAPITRE III : ATTRIBUTIONS ET CONDITIONS D'EXERCICE

Article 464 : Les délégués syndicaux ont pour mission :

1. De veiller à l'application des prescriptions relatives à la sécurité et santé des travailleurs et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;
2. De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives concernant les conditions de travail, les rémunérations et l'emploi ;
3. De saisir l'inspecteur du travail du ressort des réclamations concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires ;
4. De négocier avec le chef d'entreprise ou avec le directeur d'établissement, sous réserve des dispositions de l'article 483 du présent code, les conventions collectives d'entreprise ou d'établissement ;
5. De déposer le préavis de grève ;
6. D'exercer toute fonction qui leur est dévolue par le présent Code.

Article 465 : Les délégués syndicaux ont le droit :

1. De collecter les cotisations syndicales à l'intérieur de l'entreprise en dehors du temps de travail ;
2. D'afficher des communications syndicales sur des panneaux réservés à cet usage ;
3. De distribuer librement aux travailleurs de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie des travailleurs, des publications et tracts de nature syndicale.

Article 466 : Pour exercer ses différentes attributions, chaque délégué syndical dispose de quinze heures par mois qui sont rémunérées comme temps de travail. Pendant ces heures de délégation, les délégués syndicaux peuvent

librement se déplacer à l'intérieur de l'entreprise ou de l'établissement, sous réserve des dispositions d'hygiène et de sécurité.

Ils peuvent également, pendant ces mêmes heures, effectuer des déplacements à l'extérieur de l'entreprise dans le cadre de l'exercice de leur mission.

Le temps passé par les délégués pour négocier avec le chef d'entreprise ou d'établissement les conventions collectives d'entreprise ou d'établissement n'est pas imputé sur ce crédit de quinze heures de délégation. Il est rémunéré comme temps de travail. Le nombre d'heures de délégation prévu par le présent article peut être accru par voie de négociation collective.

Article 467 : Le chef d'entreprise ou d'établissement doit mettre un local convenable à la disposition des délégués syndicaux.

LIVRE 4 : CONVENTIONS ET CONFLITS COLLECTIFS

TITRE I : NÉGOCIATION COLLECTIVE ET CONFLITS COLLECTIFS

Article 468 : La convention collective a pour objet de déterminer les conditions de travail et d'emploi des salariés et de régler les relations entre les employeurs et les travailleurs. Elle peut également étendre les attributions reconnues par la loi aux organisations syndicales et améliorer les garanties protégeant les travailleurs contre les risques sociaux.

Article 469 : La convention collective est conclue entre, d'une part, un employeur, une ou plusieurs organisations patronales représentatives et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives des salariés.

Article 470 : La convention collective peut être conclue dans le cadre d'un établissement, d'une entreprise, d'une branche d'activité. Elle peut être également conclue pour plusieurs branches d'activité. Selon le cas, elle est dénommée convention d'établissement, convention d'entreprise, convention de branche ou convention interprofessionnelle.

Article 471 : La convention collective de branche ou la convention interprofessionnelle peut avoir un champ territorial d'application plus ou moins vaste. La convention collective peut avoir un champ d'application national, régional et local.

Article 472 : La convention collective peut comporter des dispositions plus favorables aux salariés et aux organisations syndicales que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut pas déroger aux dispositions d'ordre public de ces lois et règlements.

Articles 473 : Lorsque le personnel des services administratifs ou techniques des entreprises et établissements publics n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, des conventions collectives pourront être conclues conformément aux dispositions du présent titre.

CHAPITRE I : NEGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE OU INTERPROFESSIONNELLES

Section 1 : Des règles générales

Article 474 : Le Ministre en charge du Travail peut inviter les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives à se réunir pour négocier les conventions collectives de branche.

En l'absence de toute intervention du Ministre en charge du Travail, les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives peuvent toujours engager des négociations aux fins de conclure une convention collective sous l'égide de l'Inspection Générale du Travail.

Article 475 : Les organisations patronales et les organisations syndicales désignent librement leurs représentants habilités à conclure, en leur nom, une convention collective. Cette désignation peut résulter d'une disposition incluse dans les statuts de l'organisation patronale ou de l'organisation syndicale ou d'une délibération spéciale de l'organisation patronale ou de l'organisation syndicale.

Article 476 : La convention collective après conclusion doit être rédigée par écrit et déposée au greffe de la juridiction chargée du travail du lieu de sa conclusion.

La convention collective doit obligatoirement indiquer son champ d'application professionnel et territorial, le lieu et la date de sa conclusion, le nom et la qualité des signataires avec la mention des unions et organisations professionnelles qu'ils représentent.

La convention collective doit également préciser si elle est conclue pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée. Dans ce dernier cas, elle précise la durée de la convention, qui ne peut être supérieure à trois ans.

Section 2 : Des règles particulières aux conventions collectives susceptibles d'extension

Article 477 : Pour qu'une convention collective de branche ou interprofessionnelle puisse être étendue par arrêté ministériel, elle doit avoir été négociée au sein d'une commission présidée par le Ministre en charge du Travail ou par son représentant, comprenant un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives et de représentants des organisations syndicales représentatives.

CHAPITRE II : NEGOCIATION DES CONVENTIONS D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT

Articles 478 : La convention collective d'entreprise ou d'établissement est négociée entre l'employeur et les représentants des différentes organisations représentatives de salariés dans l'entreprise ou dans l'établissement sous l'égide de l'inspection du travail du ressort. Toutes les organisations syndicales

représentatives dans l'entreprise ou dans l'établissement doivent être invitées à participer à la négociation de la convention.

La convention collective d'entreprise ou d'établissement est légalement conclue lorsqu'elle est signée par l'employeur et par l'organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou dans l'établissement.

Article 479 : Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou dans l'établissement désigne librement les personnes chargées de la représenter.

Le nombre des représentants d'une organisation ne peut être supérieur à celui des représentants des employeurs.

Article 480 : La convention collective d'entreprise ou d'établissement peut adapter les dispositions d'une convention collective de branche ou d'une convention collective interprofessionnelle applicable dans l'entreprise aux conditions particulières de celle-ci. La même règle est applicable aux conventions d'établissement. La convention collective d'entreprise ou d'établissement peut comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux salariés.

TITRE II : APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

CHAPITRE I : CONDITIONS D'APPLICATION

Article 481 : La convention collective oblige tout employeur signataire et tout employeur membre, au moment de la signature de la convention collective, de l'organisation patronale signataire. L'adhésion d'un employeur à une organisation patronale signataire rend la convention collective applicable dans l'entreprise dirigée par cet employeur lorsque celle-ci entre dans le champ d'application territorial et professionnel couvert par la convention.

L'employeur qui démissionne d'une organisation patronale signataire, postérieurement à la signature de la convention collective, demeure lié par celle-ci.

Article 482 : Lorsque plusieurs conventions collectives de branche sont susceptibles de s'appliquer dans une même entreprise en raison de la pluralité des activités de celle-ci et de la pluralité d'adhésions de l'employeur aux organisations patronales signataires, seule la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise est appliquée dans l'entreprise.

Article 483 : Lorsqu'un employeur est lié par une convention collective, tous les salariés qui travaillent pour son compte bénéficient des dispositions de celle-ci.

Article 484 : Lorsque la convention collective est conclue pour une durée déterminée, elle continue, à défaut de stipulations contraires, à produire ses effets après l'expiration du terme, comme s'il s'agissait d'une convention collective à durée indéterminée.

CHAPITRE II : EXECUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 485 : Les organisations syndicales et les organisations patronales ou les employeurs pris individuellement, liés par une convention collective, sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée dans la convention.

Article 486 : Les organisations patronales ou les organisations syndicales dont les membres sont liés par une convention collective peuvent exercer toutes les actions en justice qui naissent de ce chef en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'organisation patronale ou l'organisation syndicale.

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

Article 487 : Les organisations patronales ou les organisations syndicales liées par une convention collective peuvent, en leur nom propre, intenter contre les autres organisations patronales ou les autres organisations syndicales, leurs propres membres ou toute personne liée par la convention, toute action à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages et intérêts.

Article 488 : Les personnes liées par une convention collective peuvent intenter toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages et intérêts contre les autres personnes, organisations patronales ou organisations syndicales liées par la convention, qui violent à leur égard ces engagements.

Article 489 : L'employeur lié par une convention collective doit remettre à chaque délégué du personnel un exemplaire de celle-ci. En outre, un exemplaire de la convention collective est mis à la disposition du personnel. Un avis précisant où cet exemplaire peut être consulté est affiché aux mêmes emplacements que le règlement intérieur.

CHAPITRE III : REVISION ET DENONCIATION

Article 490 : La convention collective à durée indéterminée doit prévoir à quelle période et selon quelle procédure elle doit être révisée, la procédure de révision devant être engagée au moins tous les cinq ans.

L'accord de toutes les parties signataires de la convention est indispensable pour qu'une clause de celle-ci soit supprimée ou modifiée ou pour qu'une clause nouvelle soit insérée dans la convention. L'engagement de la procédure de révision ne vaut pas dénonciation de la convention.

Article 491 : La convention collective à durée indéterminée peut être dénoncée par les parties. Sa dénonciation doit être précédée, sauf stipulation expresse contraire, d'un préavis de trois mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention. Elle fait l'objet d'un dépôt au greffe de la juridiction chargée du travail où est déposée la convention collective.

Article 492 : Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, la convention collective continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou à défaut pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Dans cette hypothèse de dénonciation, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande de l'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Si la convention collective n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans l'année qui suit l'expiration du préavis, les relations de travail sont régies par les dispositions légales et réglementaires ainsi que par les clauses insérées dans les contrats individuels de travail et le litige est porté au niveau de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales.

Article 493 : Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie des signataires salariés, elle n'entraîne aucune conséquence pour les salariés. La

dénonciation a pour seul effet de supprimer les droits et les obligations de l'organisation syndicale auteur de la dénonciation.

Article 494 : Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires. Cependant, une négociation doit être engagée entre les organisations patronales qui ont dénoncé la convention et les organisations syndicales qui en sont signataires dans les conditions prévues à l'article 480 du présent Code.

À défaut d'une nouvelle convention se substituant à la convention dénoncée, dans l'année suivant l'expiration du préavis de trois mois, la convention collective dénoncée cesse de s'appliquer dans les entreprises dirigées par un employeur membre d'une organisation patronale, auteur de la dénonciation. Toutefois, les parties sont obligées de négocier de bonne foi afin de parvenir à une solution négociée. Dans le cas contraire, la difficulté sera portée à la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales en application des dispositions de l'article 549 du présent Code.

CHAPITRE IV : EXTENSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Article 495 : À la demande d'une organisation patronale ou d'une organisation syndicale représentative ou à l'initiative du Ministre en charge du Travail, les dispositions d'une convention collective de branche ou d'une convention interprofessionnelle répondant aux conditions particulières déterminées par l'article 478 du présent Code peuvent être rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris dans le champs d'application de ladite convention, par arrêté du Ministre en charge du Travail après avis motivé de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales.

Article 496 : Le Ministre en charge du Travail doit exclure de l'extension les clauses conventionnelles qui seraient en contradiction avec les textes législatifs et réglementaires en vigueur. Il peut également, après avis motivé de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales, extraire de la convention, sans en modifier l'économie, les clauses qui ne répondent pas à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application considéré.

Article 497 : Lorsque la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales a émis, sans opposition d'une organisation patronale ou d'une organisation syndicale représentative, un avis favorable à l'extension, le Ministre en charge du travail peut étendre cette convention, bien que la convention n'ait pas

été signée par la totalité des organisations patronales et des organisations syndicales représentatives.

Article 498 : Lorsqu'une organisation patronale ou une organisation syndicale représentative a émis au sein de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales un avis défavorable à l'extension d'une convention collective, le Ministre en charge du Travail ne peut pas étendre cette convention qui n'a pas été signée par la totalité des organisations patronales et des organisations syndicales représentatives ou qui ne comporte pas toutes les clauses obligatoires énumérées à l'article 477 du présent Code.

En revanche, l'avis défavorable émis par une organisation syndicale ou une organisation patronale représentative ne fait pas échec au droit du Ministre en charge du Travail d'étendre une convention collective qui a été signée par la totalité des organisations syndicales et des organisations patronales représentatives et qui comporte l'ensemble des clauses obligatoires énumérées à l'article 478 du présent Code.

Article 499 : L'arrêté d'extension fait l'objet d'une publication au journal officiel. Les effets de l'extension d'une convention collective courent à compter du deuxième jour suivant la publication.

Article 500 : L'extension des clauses d'une convention collective se fait pour la durée prévue par ladite convention.

L'existence d'un arrêté d'extension n'empêche pas les parties signataires de la convention collective de réviser ou de dénoncer celle-ci.

L'arrêté d'extension d'une convention devient caduc à compter du jour où celle-ci cesse de produire effet. Lorsque la convention collective étendue a fait l'objet d'une révision, l'arrêté d'extension continue à produire ses effets en ce qui concerne les clauses conventionnelles qui n'ont pas été modifiées postérieurement à la publication de l'arrêté d'extension. Un nouvel arrêté d'extension peut être pris par le Ministre en charge du travail en respectant les règles prévues aux articles 497 et suivants du présent Code concernant les nouvelles dispositions insérées dans la convention collective lors de la révision de celle-ci.

TITRE III : CONFLITS COLLECTIFS

CHAPITRE I : LA GREVE

Article 501 : Tous les salariés ont le droit de se mettre en grève.

Article 502 : La grève est un arrêt partiel ou complet et collectif du travail décidé par les salariés pour faire aboutir des revendications d'ordre professionnel, économique qui n'ont pas été satisfaites. Toutefois, la présente disposition n'interdit pas l'exercice de certaines formes de grève qui n'impliquent pas forcément une cessation pure et simple du travail mais son ralentissement, et à condition qu'elles aient un caractère pacifique.

Article 503 : La grève doit être précédée d'un préavis permettant la négociation entre les parties. Le préavis de grève ne peut être déposé auprès de la direction de l'entreprise, de l'établissement ou des organisations patronales de la branche que par une organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Dans les entreprises dépourvues de tout délégué syndical, le préavis est déposé par le collectif des salariés en conflit. Le préavis de grève est d'une durée de dix jours ouvrés.

Le préavis de grève précise les motifs du recours à la grève et fixe la date et l'heure du début ainsi que la durée de la grève envisagée.

Sous peine de nullité, le préavis de grève doit être notifié par écrit à l'Inspection du travail du ressort. Cette notification écrite doit comporter les raisons et les revendications formulées par l'organisation syndicale ou le collectif déposant le préavis de grève.

Article 504 : Dès que le préavis de grève est notifié à l'Inspection du travail du ressort, celle-ci doit prendre l'initiative d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives, à défaut avec le collectif des salariés, sous l'égide de l'inspecteur du travail dans le ressort duquel le conflit a pris naissance ou de l'inspecteur régional du travail, lorsque le conflit déborde le cadre d'une inspection du travail du ressort.

Les parties en conflit sont tenues de se rendre à toutes les convocations et réunions de concertation et de conciliation organisées par l'inspection Générale du travail et ses démembrements.

Au dernier jour de préavis, l'inspecteur du travail ou l'inspecteur général du travail constate l'échec des négociations et le notifie aux parties et au Ministre en charge du Travail.

Article 505 : Si, dans les dix jours ouvrés postérieurs à la notification du préavis, les parties n'ont pas pu parvenir à la conclusion d'un accord, les salariés ont le droit de cesser complètement le travail, sous réserve d'assurer les mesures de sécurité indispensables et un service minimum dans les services précisés à l'alinéa suivant.

L'obligation d'assurer un service minimum s'applique :

- Dans les services essentiels, à savoir les services dont l'interruption porte de graves préjudices à la paix, la sécurité, la justice, la santé de la population ou aux finances publiques de l'État.
- Dans les services qui ne sont pas essentiels au sens strict du terme, mais où les grèves d'une certaine ampleur et durée peuvent provoquer une crise aiguë menaçant les conditions normales d'existence de la population.

La détermination des services essentiels et des services qui ne sont pas essentiels au sens strict du terme, mais où les grèves d'une certaine ampleur et durée peuvent provoquer une crise aiguë menaçant les conditions normales d'existence de la population, est établie par arrêté du Ministre en charge du Travail.

Le travailleur réquisitionné pour assurer un service minimum conformément au présent article et qui ne se présente pas à son poste commet une faute lourde.

Les modalités du service minimum sont définies conformément au plan de continuité d'activités dont l'entreprise ou l'établissement doit obligatoirement disposer.

L'effectif pour assurer le service minimum est défini par les conventions collectives sans que celui-ci ne puisse dépasser trente-cinq pour cent de l'effectif total de l'entreprise ou de l'établissement. Cette limitation ne s'applique pas aux entreprises et établissements fournissant les services dont l'interruption risque de mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé d'une partie ou l'ensemble de la population.

Article 506 : Pendant tout le déroulement de la grève, les parties ont l'obligation de poursuivre les négociations sous l'autorité d'un représentant ad hoc désigné par le Ministre en charge du Travail.

Ce représentant peut procéder à toutes les investigations utiles en vue du règlement du conflit collectif. Les parties sont tenues de se rendre, sous peine de sanctions arrêtées par le Ministre en charge du travail, à toutes ses convocations.

Articles 507 : Même en période de grève, il est interdit à toute personne, à tout travailleur de s'opposer, sous peine de sanction pénale, par la force ou

sous la menace, au libre exercice de l'activité professionnelle des salariés ou des employeurs de la même entreprise ou non.

Toute forme de grève par solidarité en dehors du même secteur d'activité est interdite.

Article 508 : La grève suspend le contrat de travail, le salarié recouvre son emploi en fin de grève et ne peut pas être sanctionné du fait de sa participation à la grève. L'employeur est dispensé de verser au travailleur sa rémunération correspondant à sa période de grève.

Article 509 : La grève ne suspend pas le mandat des délégués syndicaux.

Article 510 : Tout salarié qui participe à un mouvement de grève qui n'a pas pour but de faire aboutir des revendications d'ordre professionnel et économique qui n'a pas été déclenché par une organisation syndicale représentative ou par le collectif des salariés dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou qui intervient avant l'expiration du préavis de grève peut faire l'objet de sanction disciplinaire de la part de l'employeur.

Article 511 : Les modalités d'exercice du droit de grève dans les entreprises de sécurité privée et de gardiennage sont déterminées par un arrêté conjoint du Ministre en charge du Travail et celui de la Sécurité et de la Protection civile.

Article 512 : Est interdite :

a) Toute grève déclenchée en violation des dispositions d'un accord de conciliation ou d'une sentence arbitrale ayant acquis force exécutoire ;
b) Toute grève accompagnée d'actes de violence ou d'intimidation ou d'occupation violente ou intimidatrice des lieux de travail ou de leurs abords immédiats.

Les actes de coercition, de violence contre les personnes et les biens, d'où qu'ils viennent, sont poursuivis et punis conformément aux textes en vigueur.

CHAPITRE II : LE LOCK-OUT

Article 513 : Le lock-out est la fermeture provisoire de tout ou partie d'une entreprise ou d'un établissement, décidée volontairement par l'employeur à l'occasion d'une grève des salariés de son entreprise.

Article 514 : Le lock-out est prohibé. Il est exceptionnellement licite lorsqu'il est justifié par un impératif de sécurité ou lorsque la grève est jugée irrégulière. Dans tous les cas, l'avis de l'inspecteur du travail du ressort est requis.

Article 515 : Dans les cas exceptionnels où le lock-out est licite, sa durée prend fin dès que les causes qui l'ont provoqué disparaissent.

Article 516 : Le lock-out licite entraîne la suspension du contrat de travail et dispense l'employeur de verser au travailleur le salaire et indemnités que celui-ci aurait perçus s'il avait normalement travaillé.

Lorsque le lock-out est prononcé irrégulièrement, l'employeur doit payer à chaque salarié les salaires et indemnités que celui-ci aurait perçus s'il avait pu fournir sa prestation habituelle de travail.

CHAPITRE III : L'ARBITRAGE

Article 517 : Sans préjudice des dispositions relatives à la conciliation, la procédure d'arbitrage peut être mise en œuvre à tout moment, soit à la demande d'une des parties au conflit, soit à la demande du Ministre en charge du Travail, si la grève ou le lock-out survenant dans une période de crise nationale aiguë risque d'être préjudiciable à l'ordre public ou à l'intérêt général. Il en est de même lorsque le conflit affecte un service essentiel dont l'interruption risque de mettre en danger, dans tout ou partie de la population, la vie, la liberté, la sécurité ou la santé des personnes et qui implique que soit garantie la prestation d'un service minimum afin d'éviter le risque.

Dans tous les cas, la procédure d'arbitrage ainsi mise en œuvre s'impose aux deux parties et suspend les procédures de conciliations précédemment engagées.

Article 518 : L'arbitrage peut être assuré par un arbitre unique ou un conseil d'arbitrage. En cas de conseil d'arbitrage, il est composé ainsi qu'il suit :

- Un magistrat de l'ordre judiciaire désigné par le Ministre en charge de la justice, président ;
- Un représentant du Ministre en charge du travail, membre de droit ;
- Deux membres titulaires et deux suppléants choisis par le patronat ;
- Deux membres titulaires et deux suppléants choisis par les syndicats les plus représentatifs des travailleurs ;

Le secrétariat du conseil d'arbitrage est assuré par le chef de Greffe du tribunal du travail du lieu où se règle le conflit.

Article 519 : La procédure d'arbitrage est gratuite. Les frais occasionnés par la procédure, notamment les frais de déplacement, d'expertise, les pertes de salaires ou de traitement, sont supportés par le budget national. Les personnes et experts auxquels il peut être fait appel au cours de la procédure d'arbitrage sont tenus au secret professionnel.

Article 520 : Le Tribunal chargé de l'arbitrage dispose des plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation des travailleurs intéressés par le conflit. Il peut procéder à toutes enquêtes.

Article 521 : Le Tribunal d'arbitrage ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par la notification du préavis de grève ou le procès-verbal de non-conciliation, ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à l'établissement dudit procès-verbal, sont la conséquence directe du différend en cours.

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

Il statue en équité sur les autres différends, notamment lorsque ceux-ci portent sur la rémunération ou les conditions de travail, ainsi que sur les différends relatifs à la négociation et à la révision des clauses des conventions collectives.

Articles 522 : Le Tribunal chargé de l'arbitrage doit se prononcer dans les douze jours ouvrables. Ce délai peut être prolongé de huit jours ouvrables à la demande conjointe des parties au conflit.

La sentence arbitrale doit être motivée. Elle est notifiée sans délai aux parties par l'inspecteur du travail du ressort.

CHAPITRE IV : EXECUTION DES ACCORDS DE CONCILIATION ET DES SENTENCES ARBITRALES

Article 523 : L'exécution de l'accord de conciliation est obligatoire et, sauf disposition contraire, produit effet à compter du jour de sa signature.

L'accord de conciliation fait l'objet des mesures d'affichage et de publicité dans les mêmes conditions que la convention collective et produit les mêmes effets à l'égard des parties.

Article 524 : À l'expiration d'un délai de trois jours ouvrables à compter de la notification et si aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence arbitrale acquiert force exécutoire au jour de sa notification.

La sentence arbitrale devenue exécutoire fait l'objet des mêmes mesures de publicité et d'affichage que les jugements de la juridiction chargée du travail et la convention collective ; elle produit les mêmes effets à l'égard des parties.

Article 525 : L'opposition formulée par l'une des parties dans les trois jours ouvrables de la notification, à peine de nullité, est introduite devant la plus haute instance judiciaire. Ce pourvoi en cassation est introduit dans les formes et conditions prévues par le Code de procédure civile.

Article 526 : L'opposition formulée dans le délai légal prévu à l'article précédent suspend l'exécution de la sentence arbitrale.

La sentence arbitrale devenue par la décision exequatur de la cour d'appel du ressort met fin immédiatement à la grève et au lock-out.

Les parties peuvent aussi homologuées la sentence arbitrale ou le procès-verbal de conciliation par demande présentée au tribunal du travail du ressort.

Toutefois, en cas d'opposition formulée par l'une des parties, la sentence arbitrale peut être rendue exécutoire par le Conseil des Ministres qui est saisi du conflit par le Ministre en charge du Travail dans les cas suivants :

1. Arbitrage rendu à la demande des deux parties au conflit ;
2. Grève dans les services dont l'interruption peut mettre en danger la vie, la sécurité et la santé des personnes ;
3. Période de crise nationale aigue.

LIVRE 5 : ADMINISTRATION ET JURIDICTION DU TRAVAIL

TITRE I : ADMINISTRATION DU TRAVAIL

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 527 : L'administration du travail est l'ensemble des divers services centraux et déconcentrés de l'État notamment Directions Nationales, Directions Générales ou équivalent, Organismes nationaux, Inspection du Travail, qui concourent à tout ce qui est lié au travail, à l'emploi, à la sécurité sociale, à la sécurité et santé au travail et à la formation professionnelle.

Elle est donc un système au sein duquel tous les acteurs agissent en partenariat pour élaborer, mettre en œuvre et évaluer la politique nationale du travail.

Elle est chargée d'identifier, d'analyser et de proposer des solutions aux problèmes actuels de travail, d'emploi, de sécurité et de santé au travail, de formation et perfectionnement professionnels, de sécurité sociale et du droit syndical.

CHAPITRE II : SERVICES DE L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL

Article 528 : Les services de l'administration du travail sont chargés de la mise en œuvre de la politique nationale en matière d'emploi, de travail, de main d'œuvre, de sécurité sociale et du droit syndical.

Ils ont pour missions principales :

1. D'élaborer les projets de lois et règlements dans les domaines du travail, de la main d'œuvre, de la sécurité sociale et du droit syndical ;
2. De suivre l'exécution des lois et règlements tant à l'endroit des employeurs, privés, mixtes ou publics, et des travailleurs, qu'à l'endroit des institutions et organismes de sécurité sociale ;
3. D'éclairer de leurs conseils et de leurs recommandations les employeurs et les travailleurs ;
4. De documenter, conseiller, coordonner et contrôler les services et organismes concourant à l'application de la législation sociale ;
5. De procéder, dans le cadre des attributions ci-dessus définies, à toutes études et enquêtes ayant trait aux divers problèmes sociaux : travail, santé, main d'œuvre, sécurité sociale et leur contexte économique.

Article 529 : Quel que soit leur département ministériel de tutelle, la création, les attributions, l'organisation et le fonctionnement des services de l'Administration du travail sont fixés par décret pris sur proposition des Ministres des secteurs concernés, à l'exception du service en charge de la législation et réglementation du travail et la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales.

Les missions des organismes chargés de la sécurité sociale sont fixées par la loi. Leurs attributions, organisations et fonctionnements sont fixés par un décret sur proposition du Ministre de tutelle.

CHAPITRE III : L'INSPECTION DU TRAVAIL

Section 1 : Organisation et missions

Article 530 : L'Inspection du Travail est composée d'un ensemble de corps spécialisés de fonctionnaires comprenant les inspecteurs de travail, des médecins-inspecteurs, des contrôleurs du travail. Le service est placé sous l'autorité d'un Inspecteur Général de Travail assisté d'un Inspecteur Général Adjoint nommés par décret sur proposition du Ministre en charge du Travail.

Article 531 : L'Inspection du Travail est organisée par décret sur proposition du Ministre en charge du Travail.

Article 532 : Le recrutement des inspecteurs du travail, des médecins inspecteurs et des contrôleurs du travail se fait par voie ci-après :

- Soit sur concours conformément aux conditions définies par la loi portant statut général des fonctionnaires ;

- Soit sur dossier ou titre en ce qui concerne les candidats possédant un diplôme ou un certificat d'inspecteur du travail d'une école d'administration ou d'une Institution de formation d'inspecteurs du travail.

Le médecin-inspecteur du travail est un médecin titulaire d'un diplôme d'études spécialisées en santé au travail.

Les contrôleurs du travail sont chargés des contrôles et enquêtes liés au travail. Ils interviennent sous la direction de l'inspecteur du travail.

Les fonctionnaires appartenant au corps des contrôleurs du travail et comptant dix ans d'expériences peuvent intégrer le corps des inspecteurs du travail, par voie de concours ou examen professionnel ouvert à cet effet.

Article 533 : Les inspecteurs sont assistés dans leurs missions par des contrôleurs du travail.

Article 534 : Les services de l'inspection du travail doivent disposer en permanence des ressources humaines, financières et matérielles nécessaires à l'exercice de leur mandat.

Le Ministère en charge du Travail assure aux agents de l'inspection du travail, tous les frais de fonctionnement nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Article 535 : L'inspection du travail conseille, concilie et contrôle l'application de la législation, de la réglementation et des conventions collectives relatives à la rémunération, aux conditions de travail, d'hygiène, de santé, de sécurité, à la négociation collective et au droit syndical dans l'entreprise.

Elle peut être saisie des différends individuels et collectifs pour conciliation.

Article 536 : Les inspecteurs du travail ont une mission d'information. Ils éclairent de leurs conseils, employeurs et travailleurs. Ils contribuent aux études et enquêtes sur les problèmes sociaux et économiques en milieu du travail.

L'inspection du travail doit être informée des accidents de travail et des cas de maladies professionnelles de la manière prescrite par la législation.

L'Inspecteur du travail mène des enquêtes sur les causes, circonstances et responsabilités concurrentes.

Section 2 : Des pouvoirs et obligations

Article 537 : Pour exercer leur mission de contrôle, les inspecteurs du travail, ont le pouvoir de :

a) Pénétrer librement et sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, dans les établissements assujettis au contrôle de l'Inspection. Ils doivent prévenir, au début de l'inspection, le chef d'entreprise ou le chef d'établissement, ou son suppléant, qui peut les accompagner au cours de la visite. Ils peuvent, cependant, ne pas les avertir lorsqu'ils estiment qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle ;

b) Recueillir, si besoin est, les avis et les consultations de médecins et techniciens du travail. Les médecins et techniciens du travail sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que les inspecteurs du travail ;
c) Se faire accompagner dans leur visite, des délégués syndicaux et des représentants du comité de sécurité et santé au travail de l'entreprise visitée ;
d) Demander aux employeurs et aux personnes employées ou présentes dans les établissements de justifier leur identité.

Article 538 : Au cours des visites de l'entreprises ou de l'établissements, les inspecteurs de travail peuvent :

a. Requérir la production de tous documents ou registres dont la tenue est prescrite par les lois et par la réglementation du travail ;
b. Interroger soit seul, soit en présence de témoins, le personnel de l'entreprise, l'employeur et les délégués syndicaux sur l'application des dispositions qu'ils doivent surveiller ;
c. Prélever ou faire prélever par un service spécialisé et emporter aux fins d'analyse, en présence du chef d'entreprise ou du chef d'établissement ou de son représentant, des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées. Ces échantillons ne peuvent faire l'objet d'autres usages et les résultats de l'analyse doivent être présentés au chef d'entreprise ou d'établissement et au délégué syndical ou collectif des travailleurs.

Article 539 : Les inspecteurs du travail peuvent inciter les mesures destinées à éliminer les défectuosités constatées dans une installation, un aménagement, des méthodes de travail qu'ils considèrent comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs.

Pour la correction des anomalies constatées, les inspecteurs peuvent ordonner que soient apportées aux installations dans un délai fixé, les modifications légales et réglementaires concernant la sécurité et la santé des travailleurs.

Article 540 : Les inspecteurs du travail ont le pouvoir de constater les infractions relatives aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail. A cette fin, ils peuvent dresser des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire et le cas échéant, transmettre une copie de ces procès-verbaux au parquet du ressort.

Les inspecteurs du travail peuvent, s'ils l'estiment opportun, prodiguer des conseils ou adresser des avertissements avant de dresser le procès-verbal.

Article 541 : Pour l'exécution de leurs missions, les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent requérir l'assistance de la force publique.

Les inspecteurs et les contrôleurs du travail bénéficient du droit à la protection dans l'exercice de leurs missions.

Le fait de faire obstacle à l'accomplissement de la mission d'un agent de contrôle de l'inspection du travail est puni d'une amende de 10.000.000 à 50.000.000 de francs guinéens en fonction de la taille de l'entreprise.

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

Article 542 : Les inspecteurs et contrôleurs du travail sont astreints au secret, à la discrétion et à la confidentialité professionnel. Ils prêtent serment, avant leur entrée en fonction, dans les termes suivants : « Je m'engage solennellement à remplir fidèlement les devoirs de ma charge et de ne révéler, même après avoir quitté mon service, la source de toute plainte, les secrets des négociations de conciliation, les secrets de fabrication ou de commerce et les procédés d'exploitation dont je pourrais prendre connaissance dans l'exercice de mes fonctions, en cas de parjure que je subisse les rigueurs de la loi. Je le jure ».

Le serment est prêté devant la cour d'appel du ressort de la résidence administrative.

Article 543 : Les agents du système d'inspection du travail ne peuvent avoir un intérêt quelconque direct ou indirect, dans les entreprises qu'ils contrôlent ou entrant dans leur champ de compétence.

Article 544 : Les contrôles de sécurité et santé au travail sont réalisés par les médecins-inspecteurs du travail sous la coordination de l'Inspecteur du travail du ressort.

Les médecins-inspecteurs du travail prêtent serment dans les conditions prévues à l'article 542 du présent code. Ils ne sont pas habilités à dresser des mises en demeure, des procès-verbaux au cours de leurs visites et enquêtes. Ils font des rapports de contrôle dont ils adressent copie à l'inspecteur du

travail du ressort, dans lesquels sont mentionnées les infractions ou irrégularités constatées.

CHAPITRE IV : SERVICE PUBLIC D'EMPLOI

Article 545 : Le service public d'emploi a pour mission d'assurer la mise en œuvre de la politique du gouvernement en matière de promotion d'emploi.

Il est particulièrement chargé :

1. De la réception des offres et des demandes d'emploi et de leur diffusion en application des dispositions des articles 23 et 36 du présent Code ;
2. 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 gestion d'un système d'information sur l'emploi ;
3. De mettre à la disposition des services en charge de l'exploitation et de la diffusion des statistiques sur l'emploi, la main d'œuvre, le chômage et les métiers ;
4. D'accroître les possibilités d'emploi ;
5. De favoriser l'insertion, dans le circuit de production, des jeunes à la recherche d'un premier emploi ;
6. De favoriser la réinsertion des travailleurs de toutes catégories ;
7. De favoriser la réinsertion des travailleurs licenciés pour motif économique ;
8. D'examiner le plan d'emploi des entreprises et de suivre les engagements souscrits par les entreprises agréées dans le cadre du code des investissements.

Article 546 : Un décret détermine les attributions, les modalités, d'organisation et de fonctionnement du service public d'emploi.

Article 547 : Les opérations concernant l'enregistrement et le recrutement sont gratuites. Il est interdit d'offrir et de remettre à toute personne faisant partie du service, et à celle-ci de l'accepter, une rétribution sous quelque forme que ce soit, sous peine de sanction pénale.

CHAPITRE V : LES ORGANISMES CONSULTATIFS

Section 1 : De la commission consultative du travail et des lois sociales

Article 548 : Une Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales est instituée auprès du Ministre en charge du Travail. Elle a pour mission permanente :

1. D'étudier les problèmes concernant le travail, l'emploi, la sécurité sociale, l'hygiène, la santé et la sécurité dans les entreprises, la formation professionnelle continue, l'amélioration des conditions de travail et les libertés fondamentales ;
2. De renforcer les mécanismes du dialogue social relatif aux négociations collectives, conciliations et consultations à travers l'instauration d'un cadre permanent bi ou tripartite afin que les négociations aient lieu, en priorité au niveau de l'entreprise, au niveau des branches d'activités et au niveau national avec la pleine participation de l'État en sa double qualité d'employeur et de garant de l'intérêt général ;
3. D'élargir et d'instaurer à tous les niveaux de façon permanente le dialogue social en renforçant le cadre institutionnel dans lequel il évolue afin de le rendre pleinement efficace ;
4. D'évaluer et tenir compte des changements et des facteurs déterminants intervenus dans le paysage socio-économique afin de trouver l'équilibre indispensable entre le renforcement de la compétitivité des entreprises et les intérêts des travailleurs à travers un dialogue social constructif ;
5. De mettre en place des formations notamment sur la négociation collective, l'économie, la législation sociale et les normes internationales du travail destinées aux représentants des organisations d'employeurs et aux organisations syndicales des travailleurs ;
6. D'œuvrer en sorte que les participants au dialogue social au sein de l'entreprise, des branches socioprofessionnelles et au niveau national aient les mêmes informations relatives aux données économiques et sociales afin de leur permettre une analyse parfaite de la situation spécifique des entreprises et de l'État, ainsi que la situation sociale des travailleurs et leurs familles ;
7. De promouvoir la protection sociale de tous les travailleurs de tous les secteurs économiques et la sauvegarde des institutions de protection sociale ;

8. De mettre en place un mécanisme permanent de consultation tripartite destiné à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail et le respect scrupuleux des conventions ratifiées, et d'établir des rapports réguliers sur l'application sur le terrain des conventions et recommandations de l'OIT ;
9. De veiller à l'application correcte des accords intervenus entre employeurs et travailleurs et d'examiner en premier ressort de façon amiable les litiges collectifs survenus au plan national entre employeurs et travailleurs.

Elle est obligatoirement consultée pour l'élaboration de tous les textes législatifs et réglementaires concernant le domaine du travail, de l'emploi, de la formation continue, de la sécurité sociale, de l'hygiène, de la sécurité et santé au travail. Pour ce faire, elle émet des avis et formule des propositions et résolutions sur la législation et la réglementation à intervenir en ces matières.

La Commission doit émettre son avis sur les textes qui lui sont soumis dans les trente jours qui suivent sa saisine sauf cas de force majeure. Ce délai peut être ramené à dix jours ouvrables en cas d'urgence.

Article 549 : La Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales examine, à la demande du Ministre en charge du Travail, les difficultés nées à l'occasion de la négociation et de l'application des conventions collectives notamment leurs incidences économiques.

Elle peut demander aux administrations compétentes qui sont obligées de lui fournir tous les documents ou informations utiles à l'accomplissement de sa mission.

Article 550 : La Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales est présidée par le Ministre en charge du Travail ou son représentant. Lors de la nomination des membres, le principe de l'égalité entre homme et femme doit être pris en compte.

Elle est composée de personnes nommées par arrêté du Ministre en charge du Travail, sur proposition des autorités compétentes des départements concernés et des organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives à savoir :

a) Seize représentants des employeurs dont huit titulaires et huit suppléants représentés par les organisations d'employeurs les plus représentatives ;

b) Seize représentants des centrales syndicales les plus représentatives des secteurs privés et mixtes, dont huit titulaires et huit suppléants ;

c) Seize représentants du gouvernement dont huit titulaires et huit suppléants.

Article 551 : Un arrêté du Ministre en charge du travail détermine la composition de la représentation du gouvernement.

L'administration de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales est assurée par un Bureau composé :

- Du Ministre en charge du Travail ou son représentant : Président ;
- D'un représentant des employeurs : 1er Vice-président ;
- D'un représentant des travailleurs : 2ème Vice-président ;
- D'un Secrétariat assuré par la Direction en charge du Travail et des Lois Sociales.

En fonction de l'ordre du jour, la Commission peut s'adjoindre à titre consultatif toute personne ainsi que tout technicien ou expert dans son domaine d'activité.

Article 552 : Un arrêté du Ministre en charge du Travail détermine les conditions d'organisation et de fonctionnement de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales.

Le Ministre en charge du Travail doit prévoir les ressources budgétaires destinées à couvrir le fonctionnement normal de la Commission.

Un arrêté conjoint du ministre en charge du Budget et de celui en charge du Travail détermine les indemnités de sessions de la Commission.

Article 553 : Il est tenu un registre des avis émis par la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales. Ce registre est déposé au Secrétariat de la Commission et tenu à la disposition du public.

Article 554 : Les employeurs doivent laisser aux travailleurs de leur entreprise, membres de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales, le temps nécessaire pour participer aux séances de ce conseil.

Section 2 : Du Conseil National du Dialogue Social

Article 555 : Le Conseil National du Dialogue Social est le cadre national du dialogue social.

Il est tripartite et permanent.

Le Dialogue Social est le processus d'échange, d'information et de communication par lequel les acteurs du monde du travail s'entendent pour gérer au mieux leurs intérêts.

Le Conseil National du Dialogue Social est doté d'une autonomie de gestion ; ses ressources proviennent des subventions de l'État, des dons et legs.

Article 556 : Les principales attributions du Conseil National du Dialogue Social sont :

1. Animer le dialogue social,
2. Promouvoir une culture de prévention des conflits du travail ;
3. Participer, en cas de saisine, à la résolution des conflits majeurs du monde du travail ;
4. Participer à la réflexion sur la législation sociale ;
5. Participer à la réflexion sur les outils de gestion du monde du travail ; notamment les politiques en matière d'emploi, de travail, de sécurité et santé au travail, de formation professionnelle, de sécurité sociale et du travail décent.
6. Émettre des avis sur les grandes orientations économiques à forte incidence sociale.

Article 557 : Un décret détermine les modalités d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Dialogue Social.

Un arrêté conjoint du ministre en charge du Budget et de celui en charge du Travail détermine les indemnités de sessions du Conseil.

Section 3 : Du conseil consultatif de la sécurité et santé au travail

Article 558 : Le Conseil Consultatif de Sécurité et Santé au Travail est un organe consultatif, institué auprès du Ministre en charge du Travail. Il a pour mission d'examiner et d'étudier toute question en rapport avec la sécurité et la santé des travailleurs en relation avec leur travail, de sa propre initiative ou à la demande du gouvernement à travers le Ministre en charge du travail et d'émettre à l'endroit de celui-ci des avis dans les matières de sa compétence.

Article 559 : Le Conseil Consultatif de la Sécurité et Santé au Travail est composé des représentants du gouvernement, des représentants des

employeurs, des représentants des travailleurs et des membres choisis parmi les personnes ressources en matière de sécurité et santé au travail.

Article 560 : Un arrêté du Ministre en charge du Travail détermine l'organisation, le fonctionnement et la composition du Conseil Consultatif de la Sécurité et Santé au Travail.

La composition de la représentation du gouvernement est définie dans un autre arrêté du Ministre en charge du Travail.

Article 561 : Le Secrétariat du Conseil Consultatif de la Sécurité et Santé au Travail est assuré par l'organisme en charge de la Sécurité et Santé au Travail.

TITRE II : JURIDICTION DU TRAVAIL

Article 562 : Les différends individuels de travail sont soumis, en vue de leur règlement, à la juridiction chargée du travail.

Article 563 : Les juridictions chargées du travail sont créées par la Loi sur proposition du Ministre de la Justice. Elles relèvent administrativement du Ministère de la Justice.

CHAPITRE I : COMPETENCES

Article 564 : Les juridictions chargées du travail connaissent des différends individuels qui naissent entre employeur et salarié à l'occasion de la conclusion, de l'exécution, de la suspension, de la modification, de la rupture ou de la cessation du contrat de travail.

Elles connaissent également des litiges relatifs au droit disciplinaire et au règlement intérieur.

Les juridictions chargées du travail connaissent des différends individuels nés entre salariés à l'occasion du travail.

Elles connaissent aussi des litiges d'ordre juridique concernant la représentativité des organisations syndicales et des organisations patronales, les élections des délégués syndicaux, les conflits collectifs du travail dans les secteurs soumis aux dispositions du présent Code.

Les juridictions chargées du travail sont obligées de faire une tentative de conciliation entre les parties avant tout jugement.

Article 565 : La juridiction chargée du travail territorialement compétente pour connaître un litige est celle dans le ressort de laquelle est situé

l'établissement, le lieu d'exécution du contrat, des élections contestées ou du déroulement du conflit.

Cependant, lorsque le litige concerne la cessation des relations de travail, le salarié peut introduire sa demande soit devant la juridiction chargée du travail du lieu d'exécution du contrat, soit devant le tribunal du lieu de son domicile.

Lorsque le litige concerne la validité, l'interprétation, l'application, la dénonciation ou la révision d'un accord collectif, le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel l'accord a été signé.

Article 566 : Lorsque le travail est effectué en dehors de tout établissement ou à domicile, les litiges individuels concernant le contrat de travail sont portés devant le tribunal du domicile du salarié.

Article 567 : Toute clause qui déroge aux dispositions des articles 565 et 566 du présent code est nulle et de nul effet.

CHAPITRE II : COMPOSITION ET ORGANISATION

Article 568 : La juridiction chargée du travail comprend :

- Un président, magistrat ;
- Un vice-président, magistrat ;
- Un ou des juges ;
- Un chef de greffe et des greffiers.

La formation de jugement comprend à peine de nullité :

- Un président, magistrat ;
- Deux assesseurs employeurs ;
- Deux assesseurs travailleurs ;
- Un greffier.

La juridiction chargée du travail comporte également une formation de référé composé du Président assisté d'un greffier.

Les contestations afférentes à sa régularité doivent être présentées, à peine d'irrecevabilité dès l'ouverture des débats ou dès révélation de l'irrégularité si celle-ci survient postérieurement, et au plus tard avant la clôture des débats. Faute de quoi aucune nullité ne peut être de ce chef, même d'office.

Les assesseurs sont choisis sur une liste arrêtée par le Ministre de la justice, sur proposition du Ministre en charge du Travail. Les candidats assesseurs sont proposés au Ministre en charge du travail par les organisations syndicales et par les organisations patronales représentatives.

Le mandat des assesseurs titulaires ou suppléants est d'une durée de trois ans renouvelables une fois.

Le président du tribunal désigne, pour chaque affaire, deux assesseurs employeurs et deux assesseurs travailleurs appartenant à la catégorie intéressée.

En cas d'empêchement, les assesseurs titulaires sont remplacés par les assesseurs suppléants.

Le greffe du tribunal est tenu par un chef de greffe assisté de greffiers.

La formation de référé est compétente pour :

- Ordonner toutes mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou qui justifient l'existence d'un différend ;
- Accorder une provision dans le cas où l'obligation n'est pas sérieusement contestable.

Article 568 : Les assesseurs peuvent être récusés par les parties au procès lorsqu'ils ont intérêt personnel à la contestation. Lorsqu'ils sont parents ou alliés de l'une des parties jusqu'au sixième degré, lorsqu'ils sont employeurs ou salariés de l'une des parties en cause, lorsqu'ils ont donné un avis écrit sur la contestation, lorsque dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu procès pénal ou civil entre eux et l'une des parties, son conjoint, ses ascendants ou ses descendants.

La récusation est formée avant tout débat. Le président statue immédiatement.

Si la demande est rejetée, il est passé outre aux débats ; si elle est admise, l'affaire est renvoyée à la prochaine audience au cours de laquelle l'assesseur récusé est remplacé par un assesseur suppléant.

Article 569 : Les assesseurs doivent justifier de la possession de leurs droits civils. Un employeur ou un salarié ne peut être désigné assesseur si son casier judiciaire fait mention d'une condamnation à une peine criminelle ou à une peine correctionnelle prononcée pour une infraction autre qu'une infraction d'imprudence.

Article 570 : Les assesseurs titulaires et les assesseurs suppléants prêtent, devant la juridiction chargée du travail du ressort le serment suivant : « Je jure de remplir mes fonctions avec dévouement, intégrité et de garder le secret des délibérations, même après la cessation de mes fonctions ».

Article 571 : Les assesseurs salariés ont le droit de s'absenter de l'entreprise pour participer à une audience du tribunal. L'employeur ne doit prendre aucune mesure à l'encontre d'un salarié en raison de l'exercice de ses fonctions d'assesseur à la juridiction chargée du travail. Le licenciement des assesseurs salariés titulaires ou suppléants est soumis à la procédure spéciale organisée par les articles 459 et suivants du présent code.

Article 572 : L'exercice des fonctions d'assesseur donne droit à une indemnité forfaitaire mensuelle plus une indemnité de déplacement dont le montant est fixé par arrêté conjoint du Ministre en charge de la Justice et celui en charge du Budget. Cette indemnité est à la charge du Budget National de Développement.

Article 573 : Tout assesseur titulaire ou suppléant qui manque gravement à ses obligations dans l'exercice de ses fonctions est appelé devant la juridiction chargée du travail du ressort pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.
L'initiative de cette action appartient au président de la juridiction chargée du travail et au procureur de la République.

Le tribunal peut, par décision motivée, prononcer la censure, la suspension des fonctions qui ne peut excéder six mois et la déchéance.

CHAPITRE III : PROCEDURE

Article 574 : Le travailleur ou l'employeur peut saisir directement la juridiction chargée du travail en cas de litige.

Toutefois, tout travailleur ou tout employeur peut demander à l'inspecteur du travail du ressort de régler le différend à l'amiable. Si les parties se concilient totalement ou partiellement, l'inspecteur du travail du ressort établit un procès-verbal qui met définitivement fin au litige sur tous les points faisant l'objet de la conciliation. En cas de non-conciliation, le travailleur ou l'employeur peut saisir la juridiction compétente chargée du travail.

La conciliation devant l'inspecteur du travail du ressort est facultative.

Article 575 : Le procès-verbal de conciliation est présenté par la partie la plus diligente au Président de la juridiction chargée du travail dans le ressort duquel il a été établi. Celui-ci y appose la formule exécutoire. L'exécution est poursuivie comme un jugement de la juridiction chargée du travail.

Article 576 : Tout travailleur, quel que soit son âge, son sexe, sa situation matrimoniale, est autorisé à demander et à défendre devant la juridiction chargée du travail ou devant toute autre juridiction appelée à statuer sur les recours dirigés contre le jugement de la juridiction chargée du travail.

Article 577 : L'action en contestation du motif du licenciement d'un salarié se prescrit par vingt-quatre mois à compter de la notification de la rupture du contrat de travail.

Article 578 : L'action est introduite devant la juridiction chargée du travail par déclaration orale ou écrite au greffe du tribunal. Cette déclaration est inscrite sur un registre tenu à cet effet. Un extrait de cette inscription est délivré à la partie appelante.

Article 579 : Dans les trois jours à compter de la réception de la demande, dimanche et jours fériés non compris, le président cite les parties à comparaître dans un délai qui ne peut excéder dix jours.

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

La citation est faite à personne ou à domicile par voie d'huissier. Elle peut valablement être faite par une lettre recommandée avec accusé de réception. En cas d'urgence, elle peut être faite par toute autre voie de communication. Lorsque le domicile n'est pas connu, la citation est faite à parquet.

Article 580 : Les parties sont tenues de se présenter au jour et à l'heure fixés devant la juridiction chargée du travail. Elles peuvent se faire représenter soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un avocat régulièrement inscrit au barreau, soit par un représentant des organisations syndicales ou des organisations patronales auxquelles elles sont affiliées. Les employeurs peuvent en outre être représentés par un autre responsable ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement.

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

Article 581 : Si au jour fixé par la convocation, le demandeur ne comparait 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 et selon les formes imparties pour la demande primitive à peine de déchéance.

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

Article 582 : L'audience est publique. Le président dirige les débats, interroge et confronte les parties, fait comparaître les témoins cités à la diligence des parties ou de lui-même. Il procède à l'audition de toute personne dont il juge la déposition utile au règlement du différend et peut procéder ou faire procéder à tous constats ou expertise.

La police de la salle d'audience et des débats appartiennent au président devant lequel les parties sont tenues de s'expliquer avec modération et de garder le respect dû à la justice. En cas de manquement, le juge rappelle les parties au respect dû à la justice par un avertissement ; en cas de récidive, les parties peuvent être condamnées à une amende dont le montant sera fixé par arrêté du Ministre en charge du travail.

Article 583 : Aucun renvoi ne peut être prononcé sauf accord des parties. Le tribunal doit, par jugement motivé, prescrire les mesures d'information qu'il estime nécessaires.

Article 584 : Une fois les débats clos, le tribunal délibère dans le secret. S'il ne statue pas immédiatement, il renvoie l'affaire à la plus prochaine audience. Le jugement doit être motivé.

Article 585 : La minute du jugement est transcrite par le greffier dans le registre des délibérations. Elle est signée par le président et le chef de greffe.

Article 586 : Le jugement peut ordonner l'exécution immédiate nonobstant opposition ou appel et par provision avec dispense de caution.

Une copie du jugement signé par le président et le chef de greffe doit être remise aux parties. Il est fait mention de cette délivrance, de sa date et de son heure par le chef de greffe en marge du jugement.

Article 587 : L'appel des jugements de la juridiction chargée du travail est porté devant la cour d'appel dans le ressort de laquelle est située la juridiction chargée du travail.

L'appel doit être interjeté dans les trente jours qui suivent la signification du jugement pour être recevable. Il est interjeté dans les formes prévues par le code de procédure civile.

Article 588 : En cas de jugement par défaut, le chef de greffe de la juridiction chargée du travail signifie, sans frais, le jugement à la partie défaillante.

Si le défaillant ne fait pas opposition au jugement dans les huit jours devant la juridiction, le jugement est exécutoire.

L'opposition formulée dans le délai légal et selon les règles prescrites par le Code de procédure civile anéantit le jugement rendu par défaut.

Le président du tribunal convoque à nouveau les parties, et le tribunal rend un nouveau jugement qui ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'une nouvelle opposition.

Article 589 : La juridiction chargée du travail connaît de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, rentrent dans sa compétence.

Article 590 : Les jugements rendus par la juridiction chargée du travail et les arrêts de la cour d'appel sont susceptibles de pourvoi en cassation.

Le pourvoi en cassation est introduit et jugé dans les formes et conditions prévues par la loi organique fixant la composition, l'organisation, les attributions et le fonctionnement de la Cour suprême.

Article 591 : En matière de travail, la procédure devant les juridictions du travail, la Cour d'Appel et la Cour Suprême est gratuite. Il en est de même de l'enregistrement des décisions judiciaires au niveau du service des impôts. En outre, pour l'exécution des décisions rendues à leur profit, les travailleurs et les employeurs peuvent bénéficier de l'assistance judiciaire.

CHAPITRE IV : PÉNALITÉS

Article 592 : Seront punis d'une amende dont le montant est égal au double du salaire trimestriel de l'employé, sans préjudice de payement de dommages-intérêts si preuve en est donnée par l'employé, tous ceux qui auront procédé aux actes de discrimination visées à l'article 3 du présent Code.

Article 593 : La violation de l'obligation de déclaration du personnel par l'employeur prévue à l'article 34 sera punie d'une amende de 2.000.000 à

5.000.000 GNF par personne non déclarée. Ce montant est doublé en cas de récidive.

Article 594 : La violation de l'interdiction des demandes de rémunération et d'indemnisation par les services privés d'emplois prévue à l'article 33 du présent code est punie d'une amende dont le montant sera le triple de la somme perçue ou demandée.

Article 595 : L'ouverture ou l'exploitation d'entreprise de travail temporaire sans l'autorisation du Ministre en charge de l'emploi, prévue à l'article 90 expose son auteur à une amende de 10.000.000 à 50.000.000 GNF.

Article 596 : Toute activité de tâcheron exercée en violation des articles 101, 103 et 104 du présent Code est punissable d'une amende de 1.000.000 à 5.000.000 GNF et le double de ce montant en cas de récidive.

Article 597 : L'employeur qui ne respecte pas une des règles de licenciement est condamné à verser au travailleur licencié une indemnité égale à six mois de salaire. Le salaire mensuel de référence est celui indiqué à l'article 253 du présent Code. Cette condamnation cumule avec celle qui serait prononcée en raison du caractère injustifié du licenciement.

Article 598 : L'employeur qui, en violation des dispositions du présent Code, n'élabore pas un règlement intérieur ou ne respecte pas les règles relatives à son élaboration, sera puni d'une amende de 5.000.000 à 10.000.000 GNF.

Article 599 : Sont punis d'une amende de 2.000.000 à 10.000.000 GNF et le double de ce montant en cas de récidive les auteurs des infractions aux dispositions des articles 308, 310, 312, 315, 316, 317, 321, 322, 323, 324 et 328 du présent code.

Article 600 : Toute violation des dispositions relatives à la protection de la santé des travailleurs du présent Code sera punie d'une amende de 5.000.000 à 10.000.000 GNF et le double de ce montant en cas de récidive.

Article 601 : Les auteurs des infractions aux dispositions des articles 382, 387 (alinéa 2), 390, 391, 392, et 394 sont punis d'une amende de 5.000.000 à 10.000.000 GNF et le double de ce montant en cas de récidive.

Article 602 : Tout travailleur du secteur formel ou informel se retirant d'un syndicat est libéré de son obligation de payer une cotisation syndicale du jour de son retrait d'adhésion.

Toute clause limitante directement ou indirectement la liberté des travailleurs du secteur formel ou informel d'adhérer au syndicat de leur choix, de ne pas se syndiquer ou de se retirer est nulle et expose les signataires de l'acte la contenant à une amende de 2.000.000 à 10.000.000 GNF et le double de ce montant en cas de récidive.

Article 603 : Tout employeur auteur de violation de l'article 464 sera poursuivi et puni d'une amende de 2.000.000 à 5.000.000GNF.

Article 604 : Sont punis d'une amende de 1.000.000 à 15.000.000 GNF :

1. Les auteurs des infractions aux dispositions des articles 445, 452, 459, 462, 467 et 468 du présent Code.
2. Les employeurs et les personnes relevant de leur autorité faisant obstacle à l'exercice des missions des délégués syndicaux telles qu'elles sont définies à l'article 465 du présent Code.

Article 605 : Toute personne qui fait obstacle à l'exercice des fonctions d'un Inspecteur ou d'un Contrôleur du travail commet une infraction passible d'une amende de 2.000.000 à 10.000.000 GNF et le double de ce montant en cas de récidive.

Article 606 : Tout manquement aux obligations prévues aux articles 544 et suivant expose leurs auteurs à la révocation. Il constitue une infraction passible des peines prévues par l'article 371 du Code pénal pour révélation de secret.

L'auteur d'une telle infraction doit en outre payer à l'employeur victime de l'indiscrétion des dommages et intérêts réparant le préjudice subi par ce dernier.

Article 607 : Ces pénalités sont payées sur le compte de l'Inspection Générale du Travail domicilié au trésor public.

Un arrêté conjoint des Ministres en charge du travail et du budget détermine les modalités d'affectation des montants issus du payement des pénalités.

TITRE III : DISPOSITIONS FINALES

Article 608 : Sous réserve de dérogation expresse, les dispositions du présent code sont d'ordre public. En conséquence, toute règle résultant d'une décision unilatérale, d'un contrat ou d'une convention, et qui ne respecte pas les dispositions du présent code ou des textes pris pour son application est nulle de plein droit.

Article 609 : A l'exception des dispositions d'ordre public absolu, le caractère d'ordre public ne fait pas obstacle à ce que des garanties ou droits supérieurs à ceux prévus par le présent code soient accordés aux travailleurs par décision unilatérale d'un employeur ou d'un groupement patronal, par un contrat de travail, une convention collective ou un usage.

Article 610 : la loi L/2014/072/CNT, du 10 janvier 2014 portant code du travail de la République de Guinée est abrogé.

Toutefois, les textes réglementaires pris en application et pour l'exécution de cette loi demeurent en vigueur dans toutes celles de leurs dispositions qui ne sont pas contraires au présent code.

Article 611 : Les dispositions du présent code sont de pleins droits applicables aux contrats individuels de travail en cours. Elles ne peuvent constituer une cause de rupture des contrats.

Toute clause d'un contrat de travail en cours qui ne serait pas conformes aux dispositions du présent code ou d'un décret ou arrêté pris pour son application sera modifiée dans un délai de soixante jours à compter de sa publication. La juridiction compétente pourra ordonner, sous peine d'astreinte, de procéder aux modifications qui seront jugées nécessaires.

Article 612 : Aussi longtemps que de nouvelles conventions collectives n'auront pas été établies dans le cadre du présent code du Travail, les conventions antérieures resteront en vigueur en celles de leurs dispositions qui ne lui sont pas contraires. Ces conventions sont susceptibles de faire l'objet d'arrêtés d'extension dans les conditions prévues aux titres des conventions et accords collectifs de travail.

Article 613 : Les décrets et arrêtés d'application prévus par le présent code devront être pris dans un délai de quatre-vingt-dix jours à compter de la promulgation de la présente loi.

Article 614 : La présente loi, qui prend effet à compter de sa date de promulgation, sera enregistrée, publiée au Journal Officiel et exécutée comme loi de l'État.