

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

- VU la Proclamation du 22 décembre 1965 ;
 - VU le Décret N°147/PR du 16 mai 1967, portant formation du Gouvernement ;
 - VU le Décret N°215/PR du 16 mai 1966, déterminant les services rattachés à la Présidence de la République et fixant les attributions des membres du Gouvernement ;
 - VU la Loi du 15 décembre 1952, instituant un Code du Travail dans les territoires d'Outre-Mer ;
- Sur la proposition du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et du Tourisme ;

le Conseil des Ministres entendu,

O R D O N N E :

TITRE 1er

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er - La présente ordonnance est applicable aux travailleurs et aux employeurs exerçant leur activité professionnelle au Dahomey.

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

Article 2 - Est considérée comme travailleur au sens de la présente ordonnance, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité du travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur ni de celui du travailleur.

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

Article 3 - Le travail forcé est interdit de façon absolue.

Le terme "travail forcé" 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.

TITRE II

DES SYNDICATS PROFESSIONNELS

Chapitre 1er

De l'objet des syndicats professionnels
et de leur constitution -

Article 4 - Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels,

commerciaux, agricoles et artisanaux de leurs membres, l'action éducative dans la perspective du développement économique et social de la Nation.

Article 5 - Les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, ou la même profession libérale, peuvent constituer librement un syndicat professionnel. Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession.

Article 6 - Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant, nonobstant toute clause contraire sans préjudice du droit, pour le syndicat, de réclamer la cotisation afférente aux six mois qui suivent le retrait d'adhésion.

Article 7 - Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite; la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

Les employeurs ne doivent utiliser aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise contrairement aux dispositions des alinéas précédents pourra donner lieu à l'allocation de dommages et intérêts.

Article 8 - Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de son administration ou de sa direction.

Le dépôt a lieu à la mairie ou au chef-lieu de la circonscription administrative où le syndicat est établi et copie des statuts est adressée à l'Inspecteur du Travail, au Procureur de la République du ressort et au Ministre du Travail.

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

Article 9 - Les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat professionnel doivent être nationaux dahoméens ou nationaux de tout autre Etat avec lequel ont été passés des accords d'établissement stipulant la réciprocité en matière de droit syndical et de défense professionnelle et jouir de leurs droits civils et politiques conformément aux dispositions des lois organiques sur l'électorat les régissant.

Article 10 - Les femmes mariées exerçant une profession ou un métier peuvent, sans l'autorisation de leur mari, adhérer aux syndicats professionnels et participer à leur administration ou à leur direction dans les conditions fixées à l'article précédent.

Les mineurs âgés de plus de seize ans peuvent adhérer aux syndicats, sauf opposition de leur père, mère ou tuteur.

Article 11 - Les organisations professionnelles ne peuvent pas faire l'objet d'une dissolution ou d'une suspension par décision administrative.

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 cas de carence de celle-ci, la dévolution des biens du syndicat intervient par décision judiciaire. En aucun cas, ces biens ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

Chapitre II

De la capacité civile des syndicats professionnels.

Article 12 - Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile. Ils ont le droit d'ester en justice et d'acquérir sans autorisation, à titre onéreux, des biens meubles ou immeubles.

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

Article 13 - Ils peuvent affecter une partie de leurs ressources à la création de logements de travailleurs, à l'acquisition de terrains de culture ou de terrains d'éducation physique, à l'usage de leurs membres.

Ils peuvent créer, administrer ou subventionner des oeuvres professionnelles telles que : institution de prévoyance, caisse de solidarité, laboratoires, champs d'expérience, oeuvre d'éducation scientifique, agricole, ou sociale, cours et publications intéressant la profession.

Les biens meubles et immeubles entièrement payés et nécessaires à leurs activités sont insaisissables.

Article 14 - Ils peuvent subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation.

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

Article 15 - S'ils y sont autorisés par leurs statuts, et à condition de ne pas distribuer des bénéfices, même sous forme de ristournes à leurs membres, les syndicats peuvent :

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

Article 16 - Ils peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité.

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

Chapitre III

Des marques syndicales.

Article 17 - Les syndicats peuvent déposer, dans les conditions déterminées par arrêté du Ministre du Travail, leurs marques ou labels. Ils peuvent dès lors, en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions dudit arrêté. Ces marques ou labels peuvent être apposés sur tous les produits ou objets de commerce pour en certifier l'origine et les conditions de fabrication. Ils peuvent être utilisés par tous les individus ou entreprises mettant en vente ces produits.

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

Chapitre IV

Des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites.

Article 18 - Les syndicats peuvent, en se conformant aux dispositions des lois en vigueur, constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites.

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

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

Chapitre V

Des unions de syndicats.

Article 19 - Les syndicats professionnels régulièrement constitués d'après les prescriptions de la présente ordonnance peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts économiques, industriels, commerciaux, agricoles et artisanaux.

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

Article 20 - Les dispositions de l'article 8 du présent Code sont applicables aux unions de syndicats qui doivent d'autre part faire connaître dans les conditions prévues audit article, le nom et le siège social des syndicats qui les composent. Leurs statuts doivent déterminer les règles selon lesquelles les syndicats adhérents à l'union sont représentés au sein du conseil d'administration et dans les assemblées générales.

Ces unions jouissent de tous les droits conférés au syndicat professionnel.

Article 21 - Des locaux peuvent être mis par les autorités administratives à la disposition des unions de syndicats après délibération du conseil général.

TITRE III

DU CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre 1er

Du contrat de travail individuel.

Section 1 - Dispositions d'ensemble -

Article 22 - Les contrats de travail sont passés librement.

Cependant, à titre exceptionnel et pour des raisons d'ordre économique ou social, le Ministre du Travail a la faculté d'interdire ou de limiter certains embauchages dans des régions données, par arrêté pris après avis du Conseil National du Travail.

Article 23 - Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et de la résidence de l'une ou de l'autre partie, tout contrat de travail conclu pour être exécuté au Dahomey est soumis aux dispositions de la présente ordonnance.

Son existence est constatée, sous réserve des stipulations de l'article 25, dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. La preuve peut être rapportée par tous moyens.

Le contrat écrit est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Section II - De la conclusion ou de l'exécution du contrat -

Article 24 - Le travailleur ne peut engager ses services qu'à temps ou pour un ouvrage déterminé.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne peut dépasser deux ans.

Article 25 - Tout contrat de travail stipulant une durée déterminée supérieure à 3 mois ou nécessitant l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle doit être, après visite médicale de celui-ci, constaté par écrit. Ce contrat est visé par l'Inspecteur du Travail du lieu d'exécution du contrat.

La demande de visa incombe à l'employeur.

Si le visa est refusé, le contrat est nul de plein droit.

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

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

../..

Article 30 - Seules les périodes de suspension du contrat visées aux alinéas 1° et 2° de l'article précédent, à l'alinéa 8° lorsque ce licenciement est autorisé, et à l'alinéa 10° lorsqu'une condamnation pénale est prononcée pour les faits qui ont motivé la détention ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

Seules les périodes de suspension de contrat visées aux alinéas 1°, 2° et 9° de l'article précédent ne sont pas considérées comme temps de service effectif pour la détermination du droit au congé payé.

Article 31 - Dans chacun des trois premiers cas visés à l'article 29, l'employeur est tenu de verser au travailleur, dans la limite normale de préavis, une indemnité égale au montant de sa rémunération pendant la durée de l'absence.

Ces indemnités pourront être versées par le service social interentreprises auquel adhère l'employeur à l'aide de fonds provenant de la participation de ses adhérents.

Section IV - De la résiliation du contrat -

Article 32 - Le contrat de travail a durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties.

Cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture. En l'absence de conventions collectives, un décret pris après avis du Conseil National du Travail, détermine les conditions et la durée du préavis.

La notification de la rupture du contrat doit être faite par écrit avec la mention obligatoire du motif de cette rupture.

Article 33 - Par dérogation aux dispositions du premier alinéa de l'article précédent, tout licenciement motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure doit donner lieu à l'établissement par l'employeur d'un ordre de licenciement en tenant compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté dans l'établissement et des charges de famille des travailleurs.

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

Article 34 - Le travailleur ainsi licencié conserve pendant deux années la priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi ; il est cependant tenu de communiquer à son employeur tout changement de son adresse survenant après son départ de l'établissement.

../..

Article 35 - Pendant la durée du délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

En vue de la recherche d'un nouvel emploi, le travailleur bénéficiera, pendant la durée du préavis, d'un jour de liberté par semaine, pris, à son choix globalement ou heure par heure, payé à plein salaire.

La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne seraient pas respectées ne pourra se voir imposer aucun délai de préavis, sans préjudice des dommages et intérêts qu'elle jugerait bon de demander.

En cas de licenciement, le travailleur qui aura trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Article 36 - Toute rupture de contrat à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre partie, une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

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

Article 37 - Le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant terme par la volonté d'une seule des parties que dans les cas prévus au contrat ou dans celui de faute lourde laissée à l'appréciation de la juridiction compétente.

La rupture injustifiée du contrat par l'une des parties ouvre droit aux dommages et intérêts pour l'autre partie.

Article 38 - Toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages et intérêts. La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat.

Les licenciements effectués sans motifs légitimes, de même que les licenciements motivés par des opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance et sa non-appartenance à un syndicat déterminé, en particulier, sont abusifs.

Le jugement devra mentionner expressément le motif allégué par la partie qui aura rompu le contrat.

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

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

Ces dommages et intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour inobservation de préavis, ni avec l'indemnité de licenciement éventuellement prévue par le contrat ou la convention collective.

Le privilège établi par l'article 2101, § 4, du Code Civil s'étend aux indemnités prévues pour inobservation du préavis et aux dommages et intérêts prévus aux articles 37 et 38.

Article 39 - Lorsqu'un travailleur ayant rompu abusivement un contrat de travail engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les trois cas suivants :

- 1° - quand il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage ;
- 2° - quand il a embauché un travailleur qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;
- 3° - quand il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que ce travailleur était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail. Dans ce troisième cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si, au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le travailleur était venu à expiration, soit, s'il s'agit de contrat à durée déterminée par l'arrivée du terme, soit s'il s'agit de contrat à durée indéterminée par l'expiration du préavis ou si un délai de quinze jours s'était écoulé depuis la rupture dudit contrat.

Article 40 - S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de modification subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise. Leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par la présente section.

La cessation de l'entreprise, sauf le cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur de respecter les règles établies à ladite section. La faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas considérées comme des cas de force majeure.

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

Article 41 - Les dispositions des articles 29 à 39 ne s'appliquent pas sauf convention contraire, aux contrats d'engagement à l'essai, qui peuvent être résiliés sans préavis et sans que l'une ou l'autre des parties puisse prétendre à indemnité.

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

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

Est nulle de plein droit toute clause d'un contrat portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat. En cas de rupture du contrat, cette clause est valable si la rupture est le fait du travailleur pour lequel l'employeur a assuré les frais de déplacement du lieu de sa résidence habituelle au lieu d'emploi ou résulte d'une faute lourde de celui-ci. Toutefois, en ce cas, l'interdiction ne peut porter que sur une activité de nature à concurrencer l'employeur, elle ne peut dépasser six mois et ne peut s'appliquer que dans un rayon de trente kilomètres autour du lieu du travail.

Article 43 - Quel que soit le motif qui met fin au contrat, l'employeur doit tenir à la disposition du travailleur, sous peine de dommages et intérêts, un certificat indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés et la catégorie professionnelle si elle est définie.

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

Chapitre II

Du contrat d'apprentissage.

Article 44 - Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement industriel, commercial 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 recevra et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés en vue de son apprentissage.

Le contrat doit être constaté par écrit, à peine de nullité. Il est rédigé dans la langue officielle, si possible dans la langue de l'apprenti. Il est visé dans les conditions fixées à l'article 25 du présent Code.

Le contrat est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Article 45 - Les conditions de fond et de forme et les effets du contrat d'apprentissage, les cas et les conséquences de sa résiliation ainsi que les mesures de contrôle de son exécution, sont déterminées par décret pris après avis du Conseil National du Travail.

Article 46 - Un décret pris après avis du Conseil National du Travail pourra déterminer les catégories d'entreprises dans lesquelles est imposé un pourcentage d'apprentis par rapport au nombre total des travailleurs.

../..

Chapitre III

Du Tâcheronnat.

Article 47 - Le tâcheron est un sous-entrepreneur recrutant lui-même la main d'oeuvre nécessaire, qui passe avec un entrepreneur un contrat écrit pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire.

Article 48 - Ce contrat doit être expédié par l'entrepreneur dans les quarante-huit heures en deux exemplaires à l'Inspecteur du Travail.

Article 49 - Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, substitué à celui-ci en ce qui concerne ses obligations à l'égard des travailleurs.

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

Le travailleur lésé et la Caisse de Prestations Familiales auront dans ces cas, une action directe contre l'entrepreneur.

Article 50 - Le tâcheron est tenu d'indiquer sa qualité de tâcheron, le nom et l'adresse de l'entrepreneur, par voie d'affiche apposée de façon permanente dans chacun des ateliers, magasins ou chantiers utilisés.

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

Il est obligatoirement tenu d'envoyer à l'Inspecteur du Travail préalablement à l'exécution du contrat de tâcheronnat, une déclaration précisant ses nom, adresse et qualité, la situation de chacun de ses chantiers et les affiches prévues au présent article.

Article 51 - L'entrepreneur doit tenir à jour la liste des tâcherons avec lesquels il a passé contrat.

Chapitre IV

De la convention et des accords collectifs du travail.

Section 1 - De la nature et de la validité de la convention -

Article 52 - La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats de travailleurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

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

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

Article 53.- Les représentants des organisations syndicales ou de tout autre groupement professionnel visés à l'article précédent peuvent contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu :

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

A défaut, pour être valable, la convention collective doit être ratifiée par une délibération spéciale de ce groupement.

Les groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération.

Article 54.- La convention collective est applicable pendant une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Quand la convention est conclue pour une durée déterminée, sa durée ne peut être supérieure à cinq ans.

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

La convention collective à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une des parties.

La convention collective doit prévoir dans quelles formes et à quelle époque elle pourra être dénoncée, renouvelée ou révisée. La convention collective doit prévoir notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

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

Article 55.-La convention collective doit être écrite dans la langue officielle, à peine de nullité. Elle est établie sur papier libre et signée par chacune des parties contractantes. La convention collective est ensuite déposée contre récépissé au greffe du tribunal territorialement compétent. Elle est applicable à partir du jour qui suit son dépôt, sauf stipulation contraire.

Article 56.- Le dépôt de la convention collective est effectué en triple exemplaire au soin de la partie la plus diligente. Deux exemplaires de la convention collective sont adressés immédiatement par le greffe du tribunal au Ministre du Travail.

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

Article 57.-Les parties qui adhèrent à une convention collective en vigueur doivent notifier par écrit cette adhésion au greffe du tribunal où le dépôt de la convention collective a été effectué.

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

La faculté de dénoncer la convention collective est toutefois réservée aux seules parties signataires.

Article 58. - Toute adhésion et toute notification à une convention collective, toute démission et toute dénonciation d'une convention collective, sont portées à la connaissance du Ministre du Travail par les soins du greffier du tribunal compétent.

Article 59. - Sont soumises aux obligations de la convention collective toutes personnes qui l'ont signée personnellement ou qui sont membres des organisations signataires. La convention lie également les organisations qui lui donnent leur adhésion ainsi que tous ceux qui, à un moment quelconque, deviennent membres de ces organisations.

Lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention collective de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui.

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

SECTION II. Des conventions collectives susceptibles d'être étendues et de la procédure d'extension

Article 60. - A la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs intéressées, considérées comme les plus représentatives, ou de sa propre initiative, le Ministre du Travail provoque la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une ou plusieurs branches d'activité sur le plan national, départemental, régional ou local.

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

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

Le caractère représentatif d'un syndicat ou d'un groupement professionnel est déterminé par arrêté du Ministre du Travail qui réunira tous les éléments d'appréciation et notamment :

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

La décision du Ministre du Travail est susceptible, le cas échéant de recours hiérarchique, dans un délai de quinze jours, devant le Chef du Gouvernement et de recours pour excès de pouvoir devant la Cour Suprême dans les formes et délais prévus par les lois et règlements relatifs à la Cour Suprême.

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

Si une commission mixte n'arrive pas à se mettre d'accord sur une ou plusieurs des dispositions à introduire dans la convention, la Direction du Travail doit, à la demande de l'une des parties, intervenir pour faciliter la réalisation de cet accord.

Article 61.-Les Conventions Collectives visées par la présente section comprennent obligatoirement des dispositions concernant :

1°/- le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs ;

2°/- les salaires applicables par catégories professionnelles et éventuellement par zone ;

3°/- les modalités d'exécution et les taux des heures supplémentaires ;

4°/- la durée de la période d'essai et celle du préavis ;

5°/- les délégués du personnel ;

6°/- la procédure de révision, modification et dénonciation de tout ou partie de la convention collective ;

7°/- les modalités d'application du principe : "à travail égal, salaire égal", pour les femmes et les jeunes ;

8°/- les congés payés ;

9°/- les procédures conventionnelles d'arbitrage suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention.

Elles peuvent également contenir des dispositions concernant :

1°/- les primes d'ancienneté et d'assiduité ;

2°/- l'indemnité pour frais professionnels et assimilés ;

3°/- les indemnités de déplacement ;

4°/- les primes de panier pour les travailleurs devant prendre leur repas sur le lieu du travail ;

5°/- éventuellement une indemnité de sujétion et un régime de congé particulier aux expatriés ;

6°/- les conditions générales de la rémunération au rendement chaque fois qu'un tel mode de rémunération sera reconnu possible ;

7°/- la majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;

8°/- les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par le travailleur ;

9°/- quand il y a lieu, l'organisation et le fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée ;

10°/- les conditions particulières de travail des femmes et des jeunes dans certaines entreprises se trouvant dans le champ d'application de la convention ;

11°/- quand il y a lieu, les modalités de constitution de cautionnement visé au chapitre V du présent titre ;

12°/- l'emploi à temps réduit de certaines catégories de personnels et leurs conditions de rémunération;

13°/- l'organisation, la gestion et le financement des services sociaux et médico-sociaux;

14°/- les conditions particulières de travail par roulement, travaux durant le repos hebdomadaire et durant les jours fériés.

Des décrets pris sur proposition du Ministre du Travail, pourront rendre obligatoires les dispositions facultatives reconnues utiles.

Article 62.- Dans le cas où une convention collective concernant une branche d'activité déterminée a été conclue sur le plan national, les conventions collectives conclues sur le plan inférieur adaptent cette convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de travail existant sur le plan inférieur.

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

Article 63.- A la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou sur l'initiative du Ministre du Travail, les dispositions des conventions collectives répondant aux conditions déterminées par la présente section peuvent être rendues obligatoires pour les employeurs et les travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention, par décret pris après avis motivé du Conseil National du Travail.

Cette extension des effets et des sanctions de la convention collective se fera pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention.

Toutefois, le Ministre du Travail doit exclure de l'extension, après avis motivé du Conseil National du Travail, les dispositions qui seraient en contradiction avec les textes législatifs ou réglementaires en vigueur. Il peut, en outre, dans les mêmes conditions, extraire de la convention, sans en modifier l'économie, les clauses qui ne répondraient pas à la situation de la ou des branches d'activité dans le champ d'application considéré.

Article 64.-Le décret prévu à l'article précédent cessera d'avoir effet lorsque la convention collective aura cessé d'être en vigueur entre les parties par suite de sa dénonciation ou de son non-renouvellement.

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

Article 65.- Un décret, pris après avis du Conseil National du Travail, peut, à défaut ou en attendant l'établissement d'une convention collective, réglementer les conditions du travail pour une ou plusieurs professions déterminées, en s'inspirant des conventions collectives existantes.

Article 66.- Tout décret d'extension ou de retrait d'extension devra être précédé d'une consultation des organisations professionnelles et de toutes personnes intéressées qui devront faire connaître leurs observations dans un délai de trente jours.

Un décret détermine les modalités de cette consultation.

SECTION III .- Des accords collectifs d'établissement.

Article 67.- Des accords concernant un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus entre, d'une part, un employeur ou un groupement d'employeurs et, d'autre part, des représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés.

Les accords d'établissements ont pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements considérés les dispositions des conventions collectives nationales, départementales, régionales ou locales, et notamment les conditions d'attributions et le mode de calcul de la rémunération au rendement, des primes à la production individuelle et collective et des primes à la productivité.

Ils peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses favorables aux travailleurs.

A défaut de conventions collectives, les accords d'établissements ne peuvent porter que sur la fixation des salaires et des accessoires de salaire.

Les dispositions des articles 55 et 56 s'appliquent aux accords prévus au présent article.

SECTION IV.- Des conventions collectives dans les services, entreprises et établissements publics.

Article 68.-Lorsque le personnel des services, entreprises et établissements publics, n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, des conventions collectives peuvent être conclues conformément aux dispositions du présent chapitre.

Article 69.- Lorsqu'une convention collective fait l'objet d'un décret portant extension, pris en application de l'article 63, elle est, en l'absence de dispositions contraires, applicable aux services, entreprises et établissements publics visés par la présente section qui, en raison de leur nature et de leur activité, se trouvent placés dans son champ d'application.

SECTION V.- De l'exécution de la convention.

Article 70.- Les groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une convention collective ou un accord d'établissements, sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à compromettre la loyale exécution. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.

Article 71.-Les groupements capables d'ester en justice, liés par une convention collective de travail ou un accord d'établissements peuvent, en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts à tous autres groupements, à leurs propres membres ou à toutes personnes liées par la convention ou l'accord qui en violeraient les engagements contractés.

Article 72.- Les personnes liées par une convention collective ou un accord d'établissements peuvent intenter une action en dommages-intérêts aux autres personnes ou aux groupements liés par la convention qui en violeraient à leur égard les engagements contractés.

Article 73.- Les groupements capables d'ester en justice qui sont liés par la convention collective ou l'accord d'établissements peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer.

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

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

CHAPITRE V

Du règlement intérieur

Article 74.- Le règlement intérieur est établi par le chef d'entreprise. Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité, nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

Toutes les autres clauses qui viendraient à y figurer, et notamment celles relatives à la rémunération, seront considérées comme nulles de plein droit, sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article 88 ci-après.

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

Les modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur, ainsi que le nombre de travailleurs de l'entreprise au-dessus duquel l'existence de ce règlement est obligatoire sont fixés par décret après avis du Conseil National du Travail.

CHAPITRE VI

Du cautionnement

Article 75.- Tout chef d'entreprise qui se fait remettre par un travailleur un cautionnement en numéraire ou en titre doit en délivrer récépissé et le mentionner en détail sur le registre d'employeur.

Article 76.- Tout cautionnement doit être mis en dépôt à la Caisse d'Épargne ou dans une banque agréée en compte d'Épargne dans le délai d'un mois à dater de sa réception par l'employeur.

Mention du cautionnement et de son dépôt est faite sur le registre de l'employeur et justifiée par un certificat de dépôt à la disposition de l'Inspecteur du Travail. Ce registre doit être émargé par le travailleur.

Des décrets pris après avis du Conseil National du Travail détermineront les modalités de ce dépôt et fixeront la liste des caisses publiques et des banques habilitées à le recevoir.

Les caisses d'épargne ou les banques agréées doivent accepter ce dépôt et délivrer un livret spécial, distinct de celui que le travailleur pourrait posséder déjà ou acquérir ultérieurement.

Article 77.- Le retrait de tout ou partie du dépôt ne peut être effectué que sous le double consentement de l'employeur et du travailleur, ou sous celui de l'un d'eux habilité à cet effet par une décision de la juridiction compétente.

Article 78.- L'affectation du livret ou du dépôt au cautionnement de l'intéressé entraîne privilège sur les sommes déposées au profit de l'employeur et à l'égard des tiers qui formeraient des saisies-arrêts aux mains de ce dernier. Toute saisie-arrêt formée entre les mains de l'administration de la Caisse d'Epargne ou des Banques agréées est nulle de plein droit.

T I T R E IV.- Du salaire

CHAPITRE 1er.-

De la détermination du salaire

Article 79.- A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut dans les conditions prévues au présent titre.

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

Article 80.- Dans le cas où le travailleur permanent, qui n'est pas originaire du lieu d'emploi ou n'y a pas sa résidence habituelle, ne peut, par ses propres moyens se procurer un logement convenable pour lui et sa famille, l'employeur est tenu de le lui assurer dans les conditions prévues par un décret pris après avis du Conseil National du Travail. Il en est de même en ce qui concerne les denrées alimentaires de première nécessité.

Article 81.-Lorsque les conditions climatiques de la région du lieu d'emploi diffèrent de celles caractérisant la résidence habituelle d'un travailleur et lorsqu'il résultera pour ce dernier des sujétions particulières du fait de son éloignement du lieu de sa résidence habituelle au lieu d'emploi, le travailleur recevra une indemnité destinée à le dédommager des dépenses et risques supplémentaires auxquels l'exposent sa venue et son séjour au lieu d'emploi.

Une indemnité de déplacement sera allouée au travailleur s'il est astreint par obligation professionnelle à un déplacement occasionnel et temporaire hors de son lieu habituel d'emploi.

Les modalités d'attribution et les taux de ces indemnités sont fixés par la convention collective ou à défaut par le contrat individuel.

Article 82.-Des décrets pris en Conseil des Ministres après avis du Conseil National du Travail fixent :

- les zones de salaires et les salaires minima interprofessionnels garantis ;
- les cas dans lesquels le logement doit être fourni, sa valeur maxima de remboursement et les conditions auxquelles il doit répondre, notamment au regard de l'hygiène et pour assurer la protection des femmes et jeunes filles ne vivant pas en famille;
- les régions et les catégories pour lesquelles est obligatoire la fourniture d'une ration journalière de vivres, la valeur maxima de remboursement de celle-ci, le détail en nature et en poids des denrées alimentaires de première nécessité la composant, les conditions de sa fourniture, notamment par la mise en culture de terrains réservés à cet effet;
- les cas dans lesquels doivent être concédées d'autres fournitures que celles visées à l'article 80, les modalités de leur attribution et les taux maxima de remboursement ;
- éventuellement, les modalités d'attribution d'avantages en nature, notamment des terrains de culture ;
- à défaut de conventions collectives ou dans leur silence ;
- les salaires minima correspondant par catégorie professionnelle;
- les taux minima des heures supplémentaires.

Article 83.- La rémunération d'un travailleur à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne, et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

Article 84.-Les taux minima de salaires, ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche ou aux pièces, sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paye du personnel.

Article 85.-Lorsque la rémunération des services est constituée, en totalité ou en partie, par des commissions ou des primes et prestations diverses ou des indemnités représentatives de ces prestations dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de la rémunération pendant la durée du congé payé, des indemnités de préavis, des dommages-intérêts.

Le montant à prendre en considération à ce titre est la moyenne mensuelle des éléments visés au paragraphe précédent.

Toutefois, la période sur laquelle s'effectue ce calcul n'excèdera pas les douze mois de service ayant précédé la cessation du travail.

CHAPITRE II.- Du paiement du salaire

SECTION I.- Du mode de paiement du salaire

Article 86.- Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire.

Les modalités d'attribution et les taux de ces indemnités sont fixés par la convention collective ou à défaut par le contrat individuel.

Article 82.-Des décrets pris en Conseil des Ministres après avis du Conseil National du Travail fixent :

- les zones de salaires et les salaires minima interprofessionnels garantis ;
- les cas dans lesquels le logement doit être fourni, sa valeur maxima de remboursement et les conditions auxquelles il doit répondre, notamment au regard de l'hygiène et pour assurer la protection des femmes et jeunes filles ne vivant pas en famille;
- les régions et les catégories pour lesquelles est obligatoire la fourniture d'une ration journalière de vivres, la valeur maxima de remboursement de celle-ci, le détail en nature et en poids des denrées alimentaires de première nécessité la composant, les conditions de sa fourniture, notamment par la mise en culture de terrains réservés à cet effet;
- les cas dans lesquels doivent être concédées d'autres fournitures que celles visées à l'article 80, les modalités de leur attribution et les taux maxima de remboursement ;
- éventuellement, les modalités d'attribution d'avantages en nature, notamment des terrains de culture ;
- à défaut de conventions collectives ou dans leur silence ;
- les salaires minima correspondant par catégorie professionnelle;
- les taux minima des heures supplémentaires.

Article 83.- La rémunération d'un travailleur à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne, et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

Article 84.-Les taux minima de salaires, ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche ou aux pièces, sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paye du personnel.

Article 85.-Lorsque la rémunération des services est constituée, en totalité ou en partie, par des commissions ou des primes et prestations diverses ou des indemnités représentatives de ces prestations dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de la rémunération pendant la durée du congé payé, des indemnités de préavis, des dommages-intérêts.

Le montant à prendre en considération à ce titre est la moyenne mensuelle des éléments visés au paragraphe précédent.

Toutefois, la période sur laquelle s'effectue ce calcul n'excèdera pas les douze mois de service ayant précédé la cessation du travail.

CHAPITRE II.- Du payement du salaire

SECTION I.- Du mode de payement du salaire

Article 86.- Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire.

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

Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est également interdit, sous réserve des dispositions du chapitre 1er du présent titre.

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

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

Article 87.- A l'exception des professions pour lesquels des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente, et qui seront déterminées par décret pris après avis du Conseil National du Travail, le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine et un mois pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois.

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

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

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

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

Article 88.-Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque intéressé ou par deux témoins s'il est illettré. 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.

Sauf dérogation autorisée par l'Inspecteur du Travail, les employeurs seront tenus de délivrer au travailleur, au moment du paiement un bulletin individuel de paye la contexture sera fixée par décret pris après avis du Conseil National du Travail. Mention sera faite par l'employeur du paiement du salaire sur un registre tenu à cette fin.

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

L'acceptation sans protestation ni réserve, par le travailleur, d'un bulletin de paye ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des indemnités et des accessoires du salaire qui lui sont dus en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles. Elle ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé au sens de la législation en vigueur.

En cas de contestation sur le paiement du salaire, des primes et des indemnités de toute nature, le non paiement est présumé de manière irréfragable sauf cas de force majeure, si l'employeur n'est pas en mesure de produire le registre de paiement dûment émargé par le travailleur ou les témoins sous les mentions contestées ou le double du bulletin de paye afférent au paiement contesté émargé dans les mêmes conditions.

SECTION II - Des privilèges et garanties de la créance sur salaire.

Article 89.- Les sommes dues aux entrepreneurs de tous les travaux ayant le caractère de travaux publics ne peuvent être frappées de saisie-arrêt, 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 90.- La créance de salaire des gens de service, des ouvriers, des commis et des façonniers est privilégiées sur les meubles et immeubles du débiteur, dans les conditions prévues :

1°/- pour les gens du service par l'article 2101 (4°) du Code Civil;

2°/- pour les ouvriers, commis et façonniers, par l'article 549 du Code de Commerce.

Peuvent en outre, faire valoir une action directe ou des privilèges spéciaux :

1°/- Les maçons, charpentiers et autres ouvriers employés pour édifier, reconstruire ou réparer les bâtiments, canaux ou autres ouvrages quelconque, dans les conditions prévues par l'article 1798 du Code Civil ;

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, dans les conditions prévues par l'article 2102, 1° et 3° du Code Civil ;

3°/- Les inscrits maritimes dans les conditions prévues par les articles 191 et suivants, 271 et 272 du Code de Commerce ;

4°/- Les ouvriers employés à la construction, à la réparation à l'armement et à l'équipage du navire dans les conditions prévues par l'article 191 du Code de Commerce.

Article 91.- Les dispositions des articles 2101 du Code Civil, 19 et 549 du Code de Commerce ne s'appliquent pas à la fraction insaisissable des sommes restant dues sur les salaires effectivement gagnés par les ouvriers pendant les quinze derniers jours de travail ou par les employés pour les trente derniers jours, sur les commissions dues aux voyageurs et représentants de commerce pour les quatre-vingt-dix derniers jours de travail et sur les salaires dus aux marins de commerce pour la dernière période de paiement.

A cette fraction insaisissable représentant la différence entre les salaires et commissions dues et la portion insaisissable de ces salaires et commissions, telle qu'elle est déterminée par les décrets prévus à l'article 96 s'applique la procédure exceptionnelle suivante:

Les fractions des salaires et commissions ainsi désignées pour faire l'objet d'une mesure d'exception devront être payées, nonobstant l'existence de toute autre créance dans les dix jours qui suivent le jugement déclaratif de faillite ou de liquidation judiciaire, et sur simple ordonnance du juge commissaire, à la seule condition que le syndic ou le liquidateur ait en mains les fonds nécessaires.

Au cas où cette condition ne serait pas remplie, lesdites fractions de salaires et commissions devront être acquittées sur les premières rentrées de fonds, nonobstant l'existence et le rang de toute autre créance privilégiée.

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

Pour établir le montant des salaires, en vue de l'application des dispositions du présent article, il doit être tenu compte non seulement des salaires et appointements proprement dits, mais de tous les accessoires desdits salaires et appointements et, éventuellement, de l'indemnité de préavis, de l'indemnité de congé payé et de l'indemnité pour rupture abusive de contrat de travail.

Article 92.-L'ouvrier détenteur de l'objet par lui oeuvré peut exercer le droit de rétention dans les conditions prévues par les articles 570 et suivants du Code Civil.

Les objets mobiliers confiés à un ouvrier pour être travaillé, façonnés, réparés ou nettoyés et qui n'auront pas été retirés dans le délai de deux ans pourront être vendus dans les conditions et formes déterminées par la loi du 31 décembre 1903, modifiée par celle du 7 mars 1905.

SECTION III.- De la prescription de l'action en paiement du salaire.

Article 93.-L'action en paiement du salaire est prescrite par un an.

La prescription court du jour où le salaire est exigible. Elle cesse de courir lorsqu'il y a compte arrêté, cédula ou obligation, citation en justice non périmée ou lorsque l'Inspecteur du Travail a été saisi du différend individuel. Dans ce dernier cas, une attestation de l'Inspecteur du Travail mentionne la date à laquelle il a été saisi de ce différend.

Article 94.-Le travailleur auquel cette prescription est opposée peut déférer le serment à l'employeur ou à son représentant, sur la question de savoir si le salaire qu'il réclame a été réellement payé.

Le serment peut être déféré aux veuves et héritiers ou aux tuteurs de ces derniers s'ils sont mineurs, pour qu'ils aient à déclarer s'ils ne savent pas que le salaire réclamé est dû.

CHAPITRE III.- Des retenues sur salaires

Article 95.- Il est interdit à l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré.

En dehors des prélèvements obligatoires, les remboursements de cessions consenties dans le cadre des dispositions réglementaires et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenue sur les appointements ou salaires que par saisie-arrêt ou cession volontaire souscrite devant l'Inspecteur du Travail ou le Magistrat du lieu de la résidence du travailleur pour le remboursement d'avance d'argent consenties par l'employeur au travailleur.

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

Toutefois, lorsque l'Inspecteur ou le Magistrat habitent à plus de vingt cinq kilomètres, il pourra y avoir consentement réciproque et écrit devant le chef de la circonscription administrative le plus proche.

Article 96. - Des décrets pris après avis du Conseil National du Travail fixent les portions de salaires soumises à prélèvements progressifs et les taux y afférents, la retenue visée à l'article précédent ne peut, pour chaque pays, excéder les taux fixés par les décrets.

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

Article 97. - Les dispositions d'une convention ou d'un contrat autorisant tous autres prélèvements sont nulles de plein droit.

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

Article 98. - Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes.

CHAPITRE IV. - Des économats

Article 99. - Est considéré 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.

Les économats sont admis sous la triple condition :

- a) Que les travailleurs ne soient obligés de s'y fournir ;
- b) Que la vente des marchandises y soit faite exclusivement au comptant et sans bénéfice ;
- c) Que 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 lisiblement.

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

La vente des alcools et spiritueux est interdite dans les économats ainsi que sur le lieu d'emploi du travailleur.

Article 100. - L'ouverture d'un économat est subordonnée à l'autorisation du Ministre du Travail. Elle peut être prescrite dans toute entreprise par le Ministre du Travail après avis de l'Inspecteur du Travail du ressort.

Le fonctionnement est contrôlé par l'Inspecteur du Travail qui, en cas d'abus constaté, peut prescrire la fermeture provisoire pour une durée maxima d'un mois.

Le Ministre du Travail peut ordonner la fermeture définitive du ou des économats de l'entreprise sur rapport de l'Inspecteur du Travail.

T I T R E V - Conditions du travail

CHAPITRE 1er. - De la durée du travail

Article 101. - Dans tous les établissements publics ou privés, la durée légale du travail ne peut excéder quarante heures par semaine.

Toutefois dans les entreprises agricoles, les heures de travail sont basées sur 2.400 heures par an.

Les heures effectuées au-delà d'une durée légale de travail donneront lieu à une majoration de salaire.

Des décrets pris après avis du Conseil National du Travail fixeront toutes les modalités d'application de la durée du travail et éventuellement des dérogations qui peuvent être apportées.

CHAPITRE II. - Du travail de nuit

Article 102. - Tout travail effectué entre 21 heures et 5 heures du matin est considéré comme travail de nuit.

Article 103. - Le repos des femmes et des enfants doit avoir une durée de douze heures consécutives au minimum.

Le travail de nuit des femmes et des enfants dans l'industrie demeure régi par les dispositions des conventions internationales de WASHINGTON.

CHAPITRE III. - Du travail des femmes et des enfants

Article 104. - Des décrets pris après avis du Conseil National du Travail fixent la nature des travaux interdits aux femmes et aux femmes enceintes.

Article 105. - Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente peut quitter le travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contr

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

Pendant cette période, l'employeur ne peut lui donner congé.

Elle a droit pendant cette période à la totalité du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail. Le paiement de cette indemnité sera effectué selon les modalités en vigueur à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

Elle conserve le droit aux soins gratuits et aux prestations en nature.

Article 106. - Pendant une période de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement.

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

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

Article 107. - Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprenti, avant l'âge de quatorze ans.

Un décret fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

Article 108. - L'Inspecteur du Travail peut requérir des femmes et des enfants par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette requisition est de droit à la demande des intéressés.

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

CHAPITRE IV. - Du repos hebdomadaire

Article 109. - Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt quatre heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche.

Un décret pris après avis du Conseil National du Travail, détermine les modalités d'application du paragraphe précédent, notamment les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le repos pourra exceptionnellement et pour des motifs nettement établis, soit être donné par roulement ou collectivement d'autres jours que le dimanche soit être suspendu par compensation des fêtes, soit réparti sur une période plus longue que la semaine.

CHAPITRE V. - Des congés et des voyages

SECTION I .- Des congés

Article 110. - Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives le travailleur acquiert droit au congé payé à la charge de l'employeur à raison d'un minimum de deux jours ouvrables de congé par mois de service effectif.

Pour la détermination de la durée du congé, sont assimilées à un mois de service effectif, les périodes équivalentes à quatre semaines ou à vingt quatre jours de travail.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, sont assimilées à un service effectif les absences régulières pour accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes de repos des femmes en couches prévues à l'article 105 et, dans la limite de six mois, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin agréé.

Article 111. - Des décrets pris après avis du Conseil National du Travail détermineront l'augmentation de la durée du congé en faveur des mères de famille et des jeunes travailleurs de moins de dix huit ans.

Cette durée du congé pourra également être augmentée en considération de l'ancienneté des travailleurs dans l'entreprise.

Article 112. - Dans la limite de dix jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis les permissions exceptionnelles qui auraient été accordées au travailleur à l'occasion d'évènements familiaux touchant directement son propre foyer. Par contre les congés spéciaux accordés en sus des jours fériés pourront être déduits s'ils n'ont fait l'objet d'une compensation ou récupération des journées ainsi accordées.

Article 113. - Le droit de jouissance au congé est acquis après une durée de service effectif égale à un an.

Toutefois les conventions collectives ou le contrat individuel octroyant un congé d'une durée supérieure à celle visée à l'article 110 pourront prévoir une durée plus longue de service effectif ouvrant droit au congé sans que cette durée puisse être supérieure à vingt quatre mois sous réserve que les travailleurs intéressés prennent effectivement pour la première période de 12 mois un congé au moins égal à huit jours ouvrables.

Article 114. - En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit au congé, une indemnité calculée sur les bases des droits acquis d'après l'article 110 doit être accordée en place du congé.

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

Article 115. - L'employeur doit verser au travailleur, pendant toute la durée du congé, une allocation qui sera au moins égale aux salaires et indemnités dont le travailleur bénéficiait au cours des douze mois ayant précédé la date de départ en congé.

Seront exclus du calcul de l'allocation de congé les primes de rendement, les indemnités constituant un remboursement de frais professionnels et l'indemnité de sujétion particulière aux expatriés.

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

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

SECTION II .- Des voyages

Article 116. - Sous réserve des dispositions prévues à l'article 121 sont à la charge de l'employeur les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui ainsi que les frais de transport de leurs bagages :

- 1°) du lieu de la résidence habituelle au lieu d'emploi ;
- 2°) du lieu d'emploi au lieu de la résidence habituelle en cas d'expiration du contrat à durée déterminée ;
en cas de rupture de l'engagement à l'essai ;
en cas de nullité du contrat par refus ou omission de visa ;
en cas de résiliation du contrat lorsque le travailleur a acquis droit au congé dans les conditions prévues au présent titre ;
en cas de rupture du contrat, du fait de l'employeur ou à la suite d'une faute lourde de celui-ci ;
en cas de rupture du contrat due à un cas de force majeure ;
en cas de résiliation du contrat à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie qui a rendu le travailleur inapte au travail ;

3°) Du lieu d'emploi au lieu de la résidence habituelle et vice versa, en cas de congé normal, Le retour sur le lieu d'emploi n'est dû que si le contrat n'est pas venu à expiration avant la date de fin de congé et si le travailleur à cette date est en état de reprendre son service.

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

Article 117. - Un décret pris après avis du Comité Technique consultatif fixera, en cas de besoin les modalités d'application du présent article.

Lorsqu'un contrat est résilié pour des causes autres que celles visées à l'article 116 ou par faute lourde du travailleur le montant des frais de transport, aller et retour, incombant à l'entreprise, est proportionnel au temps de service du travailleur.

Article 118. - Pour l'application du présent code, la résidence habituelle s'entend du lieu où le travailleur vit habituellement et normalement et où un employeur l'a recruté avant de le déplacer sur le lieu d'exécution du contrat de travail.

Article 119. - La classe de passage et le poids des bagages sont déterminés par la situation occupée par le travailleur dans l'entreprise, suivant la stipulation de la convention collective ou, à défaut, suivant les usages.

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

Article 120. - Sauf stipulation contraire, les voyages et transports sont effectués par une voie et des transports normaux au choix de l'employeur.

Le travailleur qui use d'une voie ou de moyens de transport plus coûteux que ceux régulièrement choisis ou agréés par l'employeur n'est défrayé par l'employeur qu'à concurrence des frais occasionnés par la voie ou les moyens régulièrement choisis.

S'il use d'une voie ou de moyens de transport plus économiques, il ne peut prétendre qu'au remboursement des frais engagés.

A défaut de convention contraire, le travailleur qui use d'une voie ou moyens de transport moins rapides que ceux régulièrement choisis par l'employeur ne peut prétendre de ce fait à des délais de route plus longs que ceux prévus par la voie et les moyens normaux.

S'il use d'une voie ou de moyens de transport plus rapide il continue à bénéficier en plus de la durée du congé proprement dit, des délais qui auraient été nécessaires avec l'usage de la voie et des moyens choisis par l'employeur.

Article 121. - Le travailleur qui a cessé son service peut faire valoir auprès de son ancien employeur, ses droits en matière de congé, de voyage et de transport dans un délai maximum de deux ans à compter du jour de la cessation du travail chez ledit employeur. Toutefois les frais de voyage ne seront payés par l'employeur qu'en cas de déplacement effectif du travailleur.

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

Toutefois, le travailleur qui a été au service de plusieurs employeurs successifs et qui manifeste sa volonté de regagner sa résidence habituelle remet les attestations qu'il détient au dernier employeur en échange des titres de transport. En cas de non conciliation celui-ci a une action directe devant le tribunal contre les précédents employeurs en vue de la répartition des frais de transport exposés au prorata du temps de service du travailleur chez chacun des employeurs successifs.

T I T R E VI

Dispositions particulières aux travailleurs étrangers

Article 122. - Les dispositions du présent Code s'étendent de plein droit à tous les travailleurs étrangers.

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

Article 123. - Sous réserve des traités et accords de réciprocité conclus entre la République du Dahomey et d'autres Etats, il est interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger non muni de la carte spéciale de travailleur étranger.

Article 124. - Un décret pris après avis du Conseil National du Travail déterminera les modalités d'application du présent titre.

T I T R E VII

Hygiène et sécurité

Service médical

CHAPITRE 1er. - Hygiène et sécurité

Article 125. - Il est institué auprès du Ministre du Travail un Comité Technique Consultatif pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Un décret fixe la composition et le fonctionnement de ce comité dans lequel toutes les parties intéressées devront être représentées.

Article 126.-Les conditions d'hygiène et de sécurité sur le lieu du travail sont fixées par décret pris après avis du Comité Technique Consultatif.

Ces décrets précisent dans quel cas et dans quelles conditions l'Inspecteur du Travail devra recourir à la procédure de mise en demeure.

Article 127.- La mise en demeure doit être faite par écrit soit sur le registre d'employeur, soit par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle est datée et signée, elle précise les infractions ou dangers constatés et fixe les délais dans lesquels ils devront avoir disparu. Ces délais ne pourront être inférieurs à quatre jours francs, sauf en cas d'extrême urgence.

Article 128.- Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs et non visée par les décrets prévus à l'article 126, l'employeur est mis en demeure par l'Inspecteur du Travail d'y remédier dans les formes et conditions prévues à l'article précédent.

Article 129.-L'employeur est tenu d'aviser l'Inspecteur du Travail dans un délai de quarante huit heures de tout accident du travail survenu ou de toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise. Cet avis dont le modèle est déterminé par décret pris après avis du Comité Technique Consultatif, précise le lieu, la cause, les circonstances, les suites probables de l'accident, les noms, prénoms, âge, sexe et catégorie professionnelle de la victime, les noms, prénoms et adresse des témoins, la dénomination et l'adresse de l'entreprise.

L'avis sera transmis en deux exemplaires à l'Inspecteur du Travail qui en fera suivre un exemplaire à la Caisse de Sécurité Sociale.

La déclaration peut être faite par le travailleur ou ses représentants jusqu'à l'expiration de la deuxième année suivant la date de l'accident ou la première constatation médicale de la maladie professionnelle.

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

CHAPITRE II - Service médical

Article 130.- Toute entreprise ou établissement doit assurer un service médical ou sanitaire à ses travailleurs.

Des décrets pris sur proposition conjointe du Ministre du Travail et du Ministre de la Santé Publique, après avis du Comité Technique Consultatif déterminent les modalités d'application de cette obligations aux entreprises dans les catégories suivantes :

a)- Entreprises devant s'assurer au minimum le service permanent d'un médecin titulaire du diplôme d'Etat de docteur en médecine et d'un ou plusieurs infirmiers;

b)- Entreprises devant s'assurer au minimum le service permanent d'un médecin non titulaire du diplôme d'Etat de docteur en médecine et d'un ou plusieurs infirmiers ;

c)- Entreprise devant s'assurer au minimum le concours périodique d'un médecin titulaire du diplôme de docteur en médecine ou les services permanents d'un médecin non titulaire de ce diplôme, avec, dans l'un ou l'autre cas, les services réguliers d'un ou de plusieurs infirmiers.

d)- Entreprise devant s'assurer au minimum le concours permanent d'un ou plusieurs infirmiers ;

e)- Entreprise dispensée de rémunérer le concours permanent d'un personnel spécialisé.

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

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

Article 131.- Dans chaque exploitation dont l'effectif moyen dépasse cent personnes une visite des travailleurs se déclarant malades est passée chaque matin après l'appel. Les femmes et les enfants des travailleurs de l'exploitation, s'ils le demandent, peuvent se présenter à cette visite pour y être examinés, et, le cas échéant, recevoir les soins et les traitements nécessaires.

Les résultats de cette visite sont consignés sur un registre spécial dont le modèle est fixé par décret après avis du Comité Technique Consultatif.

Article 132.- En cas de maladie d'un travailleur, d'une femme ou d'un enfant logés avec lui aux frais de l'entreprise, l'employeur est tenu de leur fournir gratuitement les soins et médicaments dans la limite des moyens définis par les textes d'application du présent chapitre.

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

Article 133.- L'employeur doit faire évacuer sur la formation médicale la plus proche, les blessés et les malades transportables, non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose.

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

T I T R E VIII

Des organismes et moyens d'exécution

CHAPITRE 1er.- Des organismes administratifs

Article 134.- L'Administration centrale du Travail dont l'organisation est établie par voie réglementaire est chargée de toutes les questions intéressant la condition des travailleurs, les rapports professionnels, l'emploi des travailleurs, mouvements de main-d'oeuvre, orientation et formation professionnelle, placement, la sécurité sociale.

Elle :

- élabore les règlements de sa compétence ;
- coordonne et contrôle les services et organismes concourant à l'application de la législation sociale ;
- procède à toutes études et enquêtes ayant trait aux différents problèmes sociaux.

Article 135. - L'Inspection du Travail est chargée d'assurer l'exécution de toutes les dispositions d'ordre législatif ou réglementaire en matière de travail et de main-d'oeuvre. Il veille notamment à l'application des dispositions en ce qui concerne la protection des travailleurs et éclaire de ses conseils et de ses recommandations les employeurs et les travailleurs.

Article 136. - Les modalités d'organisation et de fonctionnement des services du travail ainsi que les statuts des Inspecteurs du Travail et des Contrôleurs du Travail sont fixés par décrets.

Article 137. - Les Inspecteurs du Travail ont l'initiative de leurs tournées et de leurs enquêtes. Ils disposent en permanence des moyens en personnel et matériel qui sont nécessaires au fonctionnement de leurs services.

Article 138. - Les Inspecteurs et Contrôleurs du travail prêtent serment de bien et fidèlement remplir leur charge et de ne pas révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Ce serment est prêté par écrit devant la Cour d'Appel.

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

Article 139. - Les Inspecteurs du Travail ne pourront pas avoir un intérêt quelconque direct ou indirect, dans les entreprises placés sous leur contrôle.

Ils doivent tenir pour confidentielle toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et réglementaires.

Article 140. - Les Inspecteurs du Travail peuvent constater, par procès-verbal, faisant foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail. Ils sont habilités à saisir directement les autorités judiciaires compétentes.

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

Un exemplaire du procès-verbal est déposé au parquet, un second à la Direction du Travail, un troisième classé aux archives de l'Inspection du Travail.

Le Procureur de la République informe l'Inspecteur du Travail de la suite donnée au procès-verbal et de la décision judiciaire définitive intervenue sur les faits relevés.

Article 141.-Les Contrôleurs du Travail sont habilités à constater les infractions par des rapports écrits au vu desquels l'Inspecteur du Travail pourra décider de dresser procès-verbal dans les formes prévues à l'article précédent.

Toutefois les Inspecteurs du Travail peuvent, à titre exceptionnel, déléguer leurs pouvoirs aux Contrôleurs pour une mission déterminée.

En cas d'absence ou d'empêchement, l'Inspecteur du Travail est suppléé par le Contrôleur du Travail.

Article 142.- Des médecins Inspecteurs du Travail peuvent être placés auprès des Inspecteurs du Travail.

Leurs attributions sont déterminées par décret.

Article 143.-En cas d'absence ou d'empêchement de l'Inspecteur ou du Contrôleur du Travail, le Préfet ou Sous-Préfet est, dans le ressort de sa circonscription, leur suppléant légal.

Article 144.-Les Inspecteurs du Travail ont le pouvoir de :

a)- pénétrer librement et sans avertissement préalable, à toute heure du jour, dans les établissements assujettis au contrôle de l'Inspection où ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que sont occupées les personnes jouissant de la protection légale, et de les inspecter. Ils devront prévenir, au début de leur inspection, les Chef d'entreprise ou le Chef d'établissement ou son suppléant; celui-ci pourra les accompagner au cours de leur visite ;

b)- pénétrer la nuit dans les locaux où il est constant qu'il est effectué un travail de nuit collectif;

c)- requérir, si besoin est, les avis et les consultations de médecins et techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène et de sécurité. Les médecins et techniciens sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que les Inspecteurs du Travail.

d)- se faire accompagner dans leurs visites, d'interprètes officiels assermentés et des délégués du personnel de l'entreprise visitée ainsi que des médecins et techniciens visés au paragraphe c)-ci-dessus;

e)- procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions applicables sont effectivement observées et notamment :

1°)- Interroger, avec ou sans témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, demander des renseignements à tout autre personne dont le témoignage peut sembler nécessaire ;

2°) Requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par la présente ordonnance et par les textes pris pour son application. ;

3°) Prélever et emporter aux fins d'analyse, en présence du Chef d'entreprise ou du Chef d'établissement ou de son suppléant et contre reçu, des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées.

4°) Exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales ou réglementaires.

Article 145.- Dans les mines, minières et carrières, ainsi que dans les établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, les fonctionnaires chargés de ce contrôle veillent à ce que les installations relevant de leur contrôle technique soient aménagées, en vue de garantir la sécurité des travailleurs. Ils assurent l'application des règlements spéciaux qui peuvent être pris dans ce domaine et disposent à cet effet et dans cette limite des pouvoirs des Inspecteurs du Travail. Ils portent à la connaissance de l'Inspecteur du Travail les mesures qu'ils ont prescrites et, le cas échéant, les mises en demeure qui sont signifiées.

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

Les Inspecteurs du Travail et les Contrôleurs du Travail seront porteurs d'une carte professionnelle établissant leur identité et justifiant leur fonction.

Article 146.- Les autorités civiles et militaires doivent prêter aide et assistance aux Inspecteurs et Contrôleurs du Travail dans l'exercice de leurs fonctions.

CHAPITRE II .- Du Conseil National du Travail

Article 147.- Un Conseil National du Travail est institué auprès du Ministre du Travail.

Il a notamment pour mission :

1°) - d'étudier les problèmes concernant le travail, l'emploi des travailleurs, l'orientation, la formation professionnelle, le placement, les mouvements de main-d'oeuvre, les migrations, l'amélioration de la condition matérielle et morale des travailleurs, la sécurité sociale.

2°) d'émettre des avis et de formuler des propositions et résolutions sur la réglementation à intervenir en ces matières.

3°)- Le Conseil National du Travail peut en outre être consulté sur toutes les questions relatives au travail, à la main-d'oeuvre, et à la sécurité sociale.

Article 148.-Le Conseil National du Travail est présidé par le Ministre du Travail, ou son représentant, il comprend :

- 6 représentants des travailleurs et 6 suppléants;
- 6 représentants des employeurs et 6 suppléants.

Ces représentants sont nommés par arrêté du Ministre du Travail sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives.

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

- des experts désignés par arrêté du Ministre du Travail qui ont voix consultative.

Le secrétariat du Conseil National du Travail est assuré par un fonctionnaire de la Direction du Travail

Un décret fixe les conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail.

CHAPITRE III - Des délégués du personnel -

Article 149 - Les délégués du personnel sont élus ; la durée de leur mandat est d'un an ; ils peuvent être réélus. Un décret pris après avis du Conseil National du Travail fixe :

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

Article 150 - Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du Tribunal de Première Instance qui statue d'urgence.

La décision du Tribunal de Première Instance peut être déférée à la Cour Suprême dans les formes et délais prévus par les lois et règlements relatifs à cette juridiction.

Article 151 - Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions qui le remplace en cas d'absence motivée, de décès, démission, révocation, résiliation de contrat du travail, perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Article 152 - Tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur ou son représentant devra être soumis à la décision de l'Inspection du Travail.

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

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant une durée de six mois à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de délégués du personnel pendant la période comprise entre la date de remise des listes au chef d'établissement et celle du scrutin.

Article 153 - Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, les classifications professionnelles et les taux de salaires ;

../..

- de saisir l'Inspection du Travail de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;
- de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et à la prévoyance sociale et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;
- de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise ;
- de concourir à la gestion des services sociaux de l'entreprise.

Article 154.- Nonobstant les dispositions ci-dessus, les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations ou suggestions à l'employeur.

CHAPITRE IV.- Des moyens de contrôle

Article 155.- Toute personne qui se propose d'ouvrir une entreprise de quelque nature que ce soit doit au préalable en faire la déclaration à l'Inspection du Travail.

Des décrets pris après avis du Conseil National du Travail :

- 4°)- déterminent les modalités de cette déclaration ;
- 2°)- fixent le délai dans lequel les entreprises existantes devront effectuer cette déclaration ;
- 3°)- prescrivent, s'il y a lieu, la production de renseignements périodiques sur la situation de la main-d'oeuvre.

Article 156.- L'employeur doit tenir constamment à jour au lieu d'exploitation un registre dit registre d'employeur destiné à recueillir toutes mentions permettant l'exercice du contrôle par l'Inspecteur du Travail.

Un décret pris après avis du Conseil National du Travail, fixera les modalités de l'application de l'alinéa précédent.

CHAPITRE V.- De l'emploi et de la Main-d'Oeuvre

Article 157.- Il est institué auprès de chaque Inspection du Travail un service de la Main-d'Oeuvre dont les attributions comprennent notamment :

- la réception et la centralisation des demandes et offres d'emploi ;
- l'organisation de la formation professionnelle ;
- l'orientation, le transfert et le déplacement des travailleurs ;
- les modalités de recrutement de la main-d'oeuvre étrangère.

Les compétences du service de la Main-d'Oeuvre peuvent être dévolues en partie ou en totalité par arrêté du Ministre du Travail à l'Inspecteur du Travail.

Article 158.- Les opérations du service de la Main-d'Oeuvre 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.

Article 159.- Dans les régions où est organisé un service de la Main-d'Oeuvre, il est interdit de maintenir, d'ouvrir, sous quelque forme que ce soit, un bureau ou un office privé de placement. Cette interdiction ne peut ouvrir droit à une indemnité.

Il peut être dérogé à l'interdiction prévue au présent article au profit des syndicats visés au titre II de la présente ordonnance par arrêté du Ministre du Travail qui fixe les conditions dans lesquelles seront effectuées les opérations de placement et les modalités de leur contrôle.

Article 160.- Tout travailleur embauché fait l'objet dans les quarante huit heures d'une déclaration établie par l'employeur et adressée par ce dernier au service de la Main-d'Oeuvre. Cette déclaration mentionne le nom et l'adresse de l'employeur la nature de l'entreprise, tous les renseignements utiles sur l'état civil, l'identité du travailleur, sa profession, les emplois qu'il a précédemment occupés, éventuellement le lieu de sa résidence habituelle, la date de l'embauche et le nom du précédent employeur.

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

T I T R E IX

Des différends du travail

CHAPITRE 1er. - Du différend individuel

Article 161.- Les Tribunaux de première Instance connaissent des différends individuels pouvant s'élever à l'occasion du contrat de travail entre les travailleurs et leurs employeurs.

Ces tribunaux ont qualité pour se prononcer sur tous les différends individuels relatifs aux conventions collectives et aux arrêtés en tenant lieu. Leur compétence s'étend également aux différends nés entre travailleurs à l'occasion du travail, aux litiges relatifs aux contrats d'apprentissage, aux différends ayant pour origine l'application de la réglementation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les prestations familiales et les pensions de retraite versées aux travailleurs.

Article 162.- Le Tribunal compétent est celui du lieu du travail.

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

Article 163.- Le tribunal statuant en matière du travail est composé :

- 1°)- d'un Magistrat, Président ;
- 2°)- d'un assesseur employeur et d'un assesseur travailleur pris parmi ceux figurant sur les listes établies en conformité de l'article 164. Le Président désigne, pour chaque affaire les assesseurs employeurs et travailleurs appartenant à la catégorie intéressée.

Les assesseurs titulaires sont remplacés, en cas d'empêchement par les assesseurs suppléants dont le nombre est égal à celui des titulaires.

Un Greffier complète le tribunal.

Article 164.-Les assesseurs et leurs suppléants sont nommés par décret. Ils sont choisis sur des listes présentées par les organisations syndicales les plus représentatives, ou en cas de carence de celles-ci, par l'Inspection du Travail et comportant un nombre de noms double de celui des postes à pourvoir.

Le mandat des assesseurs titulaires ou suppléants, à une durée d'un an; il est renouvelable. Les assesseurs en fonction continuent toutefois à siéger jusqu'à ce que la nomination de nouveaux assesseurs soit intervenue.

Les assesseurs ou leurs suppléants doivent justifier de la possession de leurs droits civils et n'avoir subi aucune des condamnations qui aux termes des lois électorales en vigueur entraînent la radiation des listes électorales.

Sont déchus de leurs mandats les assesseurs qui ne remplissent plus les conditions énumérées ci-dessus.

Article 165.- Tout assesseur titulaire ou suppléant qui aura gravement manqué à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions serait appelé devant le tribunal pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

L'initiative de cet appel appartient au Président du Tribunal et au Procureur de la République.

Dans le délai d'un mois, à dater de la convocation, le procès-verbal de la séance de comparution est adressé par le Président du tribunal au Procureur de la République.

Ce procès-verbal est ensuite transmis par le Procureur de la République avec son avis, et par la voie hiérarchique au Ministre de la Justice.

Par décret pris sur proposition conjointe du Ministre de la Justice et du Ministre du Travail, les peines suivantes peuvent être prononcées :

- la censure ;
- la suspension pour un temps qui ne peut excéder 6 mois ;
- la déchéance.

Tout assesseur contre lequel la déchéance a été prononcée ne peut être désigné à nouveau aux mêmes fonctions.

Article 166.- Les assesseurs et leurs suppléants prêtent le serment devant le tribunal:

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

Article 167.-Les fonctions d'assesseurs titulaires ou suppléants sont gratuites.

Toutefois, pourront être allouées aux assesseurs des indemnités de séjour et de déplacement, dont le montant, sera fixé par arrêté conjoint des Ministres des Finances et de la Justice.

Article 168. - Tout travailleur ou tout employeur doit demander à l'Inspecteur du Travail, à son délégué ou à son suppléant légal de régler le différend à l'amiable.

Le procès-verbal de conciliation, totale ou partielle, est immédiatement transmis par l'Inspecteur du Travail au Président du Tribunal qui y appose la formule exécutoire. L'exécution du procès-verbal est ensuite poursuivie comme celle d'un jugement.

Les procès-verbaux de non-conciliation sont également transmis au tribunal.

En cas d'échec du règlement amiable, l'action est introduite par déclaration orale ou écrite faite au Greffier en Chef du Tribunal.

Inscription en est faite sur un registre tenu spécialement à cet effet.

Article 169. - Dans les deux jours à dater 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 quinze jours.

Toutefois, le président aura la faculté, en cas de nécessité de réduire ou d'augmenter le délai de comparution.

La citation doit contenir les nom et profession 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'agent administratif spécialement commis à cet effet. Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas d'urgence, elle peut être faite par voie télégraphique.

Article 170. - Les parties sont tenues de se rendre au jour et à l'heure fixés devant le tribunal. Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un avocat régulièrement inscrit au barreau ou un Avocat défenseur, soit encore par un représentant des organisations syndicales auxquelles elles sont affiliées. Les employeurs peuvent en outre, être représentés par un Directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement.

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

Article 171. - 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 défenseur ne comparait pas, et ne justifie pas d'un cas de force majeure, ou s'il n'a pas présenté son moyen sous forme de mémoire, défaut est donné contre lui et le tribunal statue sur le mérite de la demande.

Si le défenseur après avoir comparu ne comparait plus par la suite, la décision rendue à son encontre est réputée contradictoire mais doit lui être signifiée dans les formes prévues à l'article 180 pour faire courir le délai d'appel.

Article 172.-L'audience est publique.

Le Président dirige le débat, interroge et confronte les parties, fait comparaître les témoins cités à la diligence des parties ou par lui-même, dans les formes indiquées à l'article 170. Il procède à l'audition de toute autre personne dont il juge la déposition utile au règlement du différend; peut procéder ou faire procéder à tous constats ou expertises.

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

Article 173.-La femme est autorisée à se concilier, à demander à défendre devant le tribunal.

Les mineurs doivent être assistés de leur père ou tuteur. Ils peuvent cependant être autorisés par le Président à concilier, à demander ou se défendre devant le tribunal.

Article 174.-Les assesseurs peuvent être récusés :

- 1°)- quand ils ont un intérêt personnel à la contestation ;
- 2°)- quand ils sont parents ou alliés de l'une des parties jusqu' au sixième degré ;
- 3°)- si, dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu procès pénal ou civil entre eux et l'une des parties ou son conjoint ou allié en ligne directe ;
- 4°)- s'ils ont donné un avis écrit sur la contestation;
- 5°)- s'ils sont employeurs ou travailleurs de l'une des parties en cause.

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

Article 175.-Lorsque les parties comparaissent devant le tribunal il est procédé à une tentative de conciliation.

En cas d'accord, un procès-verbal rédigé, séance tenante sur le registre des délibérations du tribunal consacre le règlement à l'amiable du litige.

Un extrait du procès-verbal de conciliation signé du Président et du Greffier vaut titre exécutoire.

Article 176.- En cas de conciliation partielle, un extrait du procès-verbal signé du Président et du Greffier vaut titre exécutoire pour les parties sur lesquelles un accord est intervenu et procès-verbal de non-conciliation pour le surplus de la demande.

Article 177.- En cas de non-conciliation ou pour la partie contestée de la demande, le tribunal doit retenir l'affaire; il procède immédiatement à son examen; aucun renvoi ne peut être autorisé sauf accord des parties mais le tribunal peut toujours par jugement motivé, prescrire toutes enquêtes, descentes sur les lieux et toutes mesures d'informations quelconques.

Article 178.-Les débats clos, le tribunal délibère immédiatement en secret. Sauf mise en délibéré, le jugement est rédigé sur l'heure et l'audience reprise pour sa lecture; il doit être motivé.

La minute du jugement est signée par le Président et le Greffier.

Article 179.-Le jugement peut ordonner l'exécution immédiate, nonobstant opposition en appel et par provision avec dispense de caution jusqu'à la somme de 60.000 francs et, au-delà, à charge de fournir caution. Copie du jugement signée par le Greffier, doit être remise aux parties sur leur demande, mention de cette délivrance, de sa date et de son heure est faite par le Greffier en marge du jugement.

Article 180.- En cas de jugement par défaut, signification du jugement est faite, dans les formes de l'article 169.

Si dans un délai de dix jours après la signification, plus éventuellement les délais de distance fixés par le Président, le défaillant ne fait pas opposition au jugement, dans les formes prescrites à l'article 168, le jugement est exécutoire. Sur opposition, le Président convoque à nouveau les parties, comme il est dit à l'article 169, le nouveau jugement, nonobstant tout défaut ou appel, est exécutoire.

Article 181.-Les jugements du tribunal sont définitifs et sans appel, sauf du Chef de la compétence, lorsque le chiffre de la demande n'excède pas soixante mille francs. Au-dessus de soixante mille francs, les jugements sont susceptibles d'appel devant la Cour d'Appel.

Article 182.-Le tribunal connaît de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation, qui, par leur nature, rentrent dans sa compétence. Lorsque chacune des demandes principales reconventionnelles ou en compensation sera dans la limite de sa compétence en dernier ressort, il se prononcera sans qu'il y ait lieu à appel.

Si l'une de ces demandes n'est susceptible d'être jugée qu'à charge d'appel, le tribunal ne se prononcera sur toutes qu'à charge d'appel. Néanmoins, il statuera en dernier ressort si seule la demande reconventionnelle en dommages-intérêts, fondée exclusivement sur la demande principale, dépasse sa compétence, en dernier ressort. Il statue également sans appel, en cas de défaut du défendeur, si seules les demandes reconventionnelles formées par celui-ci dépassent le taux de sa compétence en dernier ressort, quels que soient la nature et le montant de cette demande.

Si une demande en dommages-intérêts formulée par le demandeur ou une demande reconventionnelle est reconnue non fondée et formée uniquement en vue de rendre le jugement susceptible d'appel, l'auteur de cette demande peut être condamné à des dommages-intérêts envers l'autre partie même en cas où en appel, le jugement en premier ressort n'a été confirmé que partiellement.

Article 183.- Dans les quinze jours du prononcé du jugement, appel peut être interjeté dans les formes prévues à l'article 168.

Lorsqu'il s'agit du jugement réputé contradictoire visé à l'article 171 le délai d'appel court du jour de la signification.

L'appel est transmis, dans la huitaine de la déclaration d'appel, à la Cour d'Appel, avec une expédition du jugement et les lettres, mémoires et documents, déposés par les parties en première instance et en appel.

L'appel est jugé sur pièces. Toutefois, les parties peuvent demander à être entendues; en ce cas, la représentation des parties obéit aux règles fixées par l'article 170.

Article 184.-La Cour Suprême connaît des recours en cassation contre les décisions rendues en dernier ressort.

Article 185.-La procédure devant les tribunaux, la Cour d'Appel et la Cour Suprême statuant en matière sociale, est gratuite.

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

A cet effet, le Président de la juridiction, désignera l'huisier qui prêtera son ministère au travailleur.

CHAPITRE II.- Du différend collectif

SECTION I.- De la conciliation

Article 186.- Tout différend collectif doit être immédiatement notifié par les parties :

- 1°)- à l'Inspecteur du Travail, lorsque le conflit est limité au ressort d'une Inspection Départemental du Travail ;
- 2°)- au Directeur du Travail lorsque le conflit s'étend sur les ressorts de plusieurs Inspections Départementales du Travail.

L'Inspection Départementale du Travail ou la Direction du Travail convoque les parties et procède sans délai à la tentative de conciliation.

Lorsqu'une des parties ne comparait pas, le conciliateur la convoque à nouveau dans un délai qui ne peut excéder deux jours sans préjudice de sa condamnation à une amende prononcée par la juridiction compétente sur procès-verbal dressé par l'Inspecteur ou le Directeur du Travail.

A l'issue de la tentative de conciliation, l'Inspecteur ou le Directeur du Travail dresse un procès-verbal constatant si l'accord total ou partiel, soit le désaccord des parties, lesquelles contresignent le procès-verbal.

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

Les accords de conciliation deviennent exécutoires au jour du dépôt par la partie la plus diligente au Greffe du tribunal du lieu du différend.

Article 187.-En l'absence d'accord, le conciliateur rédige un rapport sur l'état du différend et l'adresse accompagné des documents et renseignements recueillis par ses soins au Ministre du Travail. Une copie du rapport est remise sans délai à chacun des parties avec mention de la date à laquelle ce document a été envoyé au Ministre du Travail.

SECTION II .- De l'arbitrage

Article 188.- Dans les huit jours qui suivent l'envoi du rapport de conciliation, le différend est soumis par le Ministre du Travail :

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

Article 189.-Lorsqu'aucune procédure contractuelle n'est applicable, l'arbitrage des différends collectifs non réglés par la conciliation est assuré par un conseil d'arbitrage institué au siège de la Cour d'Appel.

Le conseil d'arbitrage est présidé par le Président de la Cour d'Appel ou son délégué et il comprend :

- un Magistrat de la Cour d'Appel désigné par le Président, le Président du Tribunal de Première Instance ou son délégué, deux assesseurs employeurs et deux assesseurs travailleurs du tribunal du ressort désignés par décision du Ministre du Travail.

Dans le cas où le différend concerne exclusivement les services publics, l'assesseur employeur est remplacé par deux représentants des pouvoirs publics désignés en conseil des Ministres.

Ne peuvent être désignées dans les fonctions d'assesseurs employeur ou travailleur les personnes qui ont participé à la conciliation ou qui ont un intérêt direct dans le différend.

Article 190.-Le Conseil d'Arbitrage ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par le procès-verbal de non-conciliation ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont la conséquence directe du différend en cours.

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

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

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

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

Article 191.-La sentence arbitrale est notifiée immédiatement aux parties par le Président du Conseil d'Arbitrage.

A l'expiration d'un délai de quatre jours à compter de la notification et si aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire dans les conditions fixées à l'article 192.

L'opposition est formée à peine de nullité, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au Président du Conseil d'Arbitrage.

Article 192.-L'exécution de la sentence arbitrale non frappée d'opposition est obligatoire.

Elle produit effet, sauf stipulation contraire, à dater du jour de la notification du conflit à l'Inspecteur ou au Directeur du Travail.

La minute de la sentence arbitrale est déposée au Greffe de la Cour d'Appel.

Article 193.-Lorsqu'un accord de conciliation ou une sentence de Conseil d'Arbitrage, devenu exécutoire, porte sur l'interprétation des clauses d'une convention collective, sur les salaires ou sur les conditions de travail, cet accord ou cette sentence produira les effets d'une Convention Collective du Travail.

Si l'accord ou la sentence est intervenu en vue de régler un conflit survenu dans une branche d'activité où une convention collective aurait été étendue, cet accord ou cette sentence devra, à la demande des organisations syndicales signataires de la convention collective étendue, faire l'objet d'un décret d'extension.

Les accords de conciliation, ainsi que les sentences de conseil d'arbitrage sont immédiatement insérés au journal officiel et affichés dans les bureaux de l'Inspection ou de la Direction du Travail.

Article 194.- Les sentences arbitrales qui ont acquis force exécutoire peuvent faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi.

Ce recours est introduit devant la Cour Suprême et jugé dans les délais, formes et conditions des pourvois en cassation en matière civile.

Les procédures de conciliation et d'arbitrage sont gratuites.

Article 195.-Sont interdits tout lock-out et toute grève avant épuisement des procédures de conciliation et d'arbitrage fixées par la présente ordonnance ou en violation des dispositions d'un accord de conciliation ou d'une sentence arbitrale ayant acquis force exécutoire.

Le lock-out ou la grève engagée en contravention des présentes dispositions peuvent entraîner :

a)- pour les employeurs, le paiement aux travailleurs des journées de salaire perdues de ce fait; par décision des tribunaux de droit commun rendue à la requête du Ministre du Travail, pendant une période minimum de deux ans l'inéligibilité aux fonctions de membres des chambres de commerce, l'interdiction de participer sous une forme quelconque à une entreprise de travaux ou à un marché de fournitures pour le compte de l'Etat et des collectivités locales.

b)- pour les travailleurs, la perte du droit à l'indemnité de préavis et de licenciement et aux dommages-intérêts pour rupture de contrat.

La grève déclenchée après formation de l'opposition à sentence arbitrale n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

T I T R E X

Pénalités

Article 196.- Dans le présent titre les sommes indiquées s'entendent en monnaie ayant cours légal.

Article 197.- Sera puni d'une amende civile de 1.000 francs tout assesseur du tribunal qui ne se sera pas rendu à son poste sur la citation qui lui aura été notifiée.

En cas de récidive, l'amende civile sera de 2.000 à 6.000 francs et le tribunal pourra, en outre, le déclarer incapable d'exercer à l'avenir les fonctions d'assesseur du tribunal.

Le jugement sera imprimé et affiché à ses frais.

Les amendes seront prononcées par le tribunal.

Article 198.-Seront punis d'une amende de 100 à 500 francs et, en cas de récidive, d'une amende de 400 à 4.000 francs :

- a)- les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 25, 44, (Ss2), 50, 51, 84, 85 et 87.
- b)- les auteurs d'infractions aux dispositions du décret prévu par l'article 46.
- c)- les employeurs, fondés de pouvoir ou leurs préposés responsables du défaut d'affichage conforme aux dispositions de l'article 99.

Article 199.-Seront punis d'une amende de 200 à 500 francs et, en cas de récidive, d'une amende de 400 à 4.000 francs:

- a)- les auteurs d'infractions aux dispositions du décret prévu par les articles 45 et 46; les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 108, 132 et 133 ;
- b)- les auteurs d'infractions aux dispositions des décrets prévus par les articles 28, 74, 107, 109, 126, 130, 155 et 156 ;
- c)- les personnes qui auront omis de faire la déclaration prévue à l'article 129.

Dans les cas d'infractions aux dispositions des décrets prévus par les articles 126 ou 130, la récidive pourra, en outre être punie d'un emprisonnement de 6 jours ou trois mois. S'il y a double récidive, l'emprisonnement sera obligatoirement prononcé.

En ce qui concerne les infractions aux dispositions du décret prévu à l'article 106, l'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'inscriptions omises ou erronées.

Article 200.-Les infractions aux dispositions des articles 4 et 9 et de l'article 15, seront poursuivies contre les directeurs et les administrateurs des syndicats et punies d'une amende de 400 à 4.000 francs.

Au cas de fausse déclaration relative aux statuts et aux noms et qualités des administrateurs ou directeurs, l'amende pourra être portée à 5.000 francs.

Les peines prévues par les articles 7 et 11 de la loi du 25 Juin 1857 contre les auteurs de contrefaçon, apposition, imitation ou usage frauduleux des marques de commerce sont applicables en matière de contrefaçon, apposition, imitation ou usage frauduleux des marques syndicales ou labels.

Article 201.- Les infractions aux dispositions de l'article 95 en matière de salaires seront punies d'une amende de 400 à 4.000 francs.

En cas de récidive, l'amende sera de 1.000 à 10.000 francs.

Article 202.- Seront punis d'une amende de 400 à 4.000 francs et, en cas de récidive, d'une amende de 4.000 à 10.000 francs et d'un emprisonnement de six jours à dix jours ou de l'une de ces deux peines seulement :

- a)- les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 107, 110, 113, 115, 116, 121, et 128;
- b)- Tout employeur qui aura infligé des amendes;
- c)- les auteurs d'infractions aux dispositions des décrets prévus aux articles 22 (Ss 2), 104, 149 et 156.

Dans le cas d'infractions à l'article 107, les pénalités ne seront encourues si l'infraction a été l'effet d'une erreur portant sur l'âge des enfants commise lors de l'établissement de carnet de travailleur.

Article 203.- Seront punis d'une amende de 1.000 à 4.000 francs et, en cas de récidive, d'une amende de 4.000 à 10.000 francs et d'un emprisonnement de six jours à dix jours ou de l'une de ces deux peines seulement :

- a)- les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 75, 76, 81, 95, 96, 103, 105 et 158.
- b)- les auteurs d'infractions aux dispositions des décrets prévus par les articles 65, 82 et 101;
- c)- toute personne qui aura employé un travailleur de nationalité étrangère démunie de carnet de travailleur ou de carte de travail ou munie d'un carnet ou carte établie pour une profession autre que celle de l'emploi réellement tenu ;
- d)- toute personne qui aura embauché un travailleur étranger dont le contrat avec un précédent employeur n'était pas soit expiré, soit résilié par décision judiciaire, à moins que le travailleur n'ait été autorisé par l'Inspecteur du Travail ou présenté par le service de la Main-d'Oeuvre, cette autorisation ou présentation réservant les droits du précédent employeur vis-à-vis du travailleur et du nouvel employeur.

Article 204.- Sera puni d'une amende de 20.000 à 100.000 francs et d'un emprisonnement de deux mois à un an ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte soit à la libre désignation des délégués du personnel, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions.

En cas de récidive dans le délai d'une année, l'emprisonnement sera toujours prononcé, les infractions pourront être constatées, soit par l'Inspecteur du Travail et de la Main-d'Oeuvre soit par les Officiers de Police Judiciaire.

Article 205.-Seront punis d'une amende de 20.000 à 100.000 francs et d'un emprisonnement de deux mois à un an ou de l'une de ces deux peines seulement :

- a)- les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 3, sur l'interdiction du travail forcé, et 86, paragraphe 2, sur le paiement du salaire en alcool ou boissons alcoolisées.
- b)- les personnes qui auront fait sciemment une fausse déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- c)- toute personne qui, par violence, menaces, tromperie, vols ou promesse, aura contraint ou tenté de contraindre un travailleur à se faire embaucher contre son gré, ou qui, par les mêmes moyens aura tenté de l'empêcher ou l'aura empêché de se faire embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat;
- d)- toute personne qui, en faisant usage d'un contrat fictif ou d'un carnet de travailleur contenant, des indications inexactes se sera fait embaucher ou se sera substitué volontaire à un autre travailleur;
- e)- tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé, qui aura porté sciemment sur le carnet du travailleur, le registre d'employeur ou tout autre document, des attestations mensongères relatives à la durée ou aux conditions du travail accompli par le travailleur ainsi que tout travailleur qui aura sciemment fait usage de ces attestations;
- f)- tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé, qui aura sciemment engagé, tenté d'engager ou conservé à son service un travailleur encore lié à un autre employeur par contrat de travail, un apprenti encore lié par un contrat d'apprentissage ou un stagiaire en cours de formation dans un centre de formation professionnelle, indépendamment du droit à dommages-intérêts qui pourra être reconnu à la partie lésée ;
- g)- toute personne qui aura exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement de salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature.

Article 206.-Seront punis d'une amende de 4.000 à 20.000 francs et en cas de récidive, d'une amende de 20.000 à 100.000 francs les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 99 sauf en matière d'affichage et 159.

Article 207.-Sera puni d'une amende de 20.000 à 100.000 francs et d'un emprisonnement de deux mois à un an ou de l'une de ces deux peines seulement toute personne qui s'est opposée ou a tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux Inspecteurs et Contrôleurs du Travail et aux Chefs de circonscriptions Administratives agissant comme suppléants de l'Inspecteur du Travail.

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

Article 208. - Sera puni des peines prévues à l'article 408, du code pénal tout employeur qui aura retenu ou utilisé dans son intérêt personnel ou pour les besoins de son entreprise, les sommes ou titres remis en cautionnement.

Article 209. - L'article 463 du code pénal et la loi de sursis sont applicables à toutes les infractions prévues et réprimées au présent titre.

Lorsqu'une amende est prononcée en vertu du présent titre, elle est encourue autant de fois qu'il y a eu d'infractions, sans que cependant le montant total des amendes infligées puisse excéder 50 fois les taux maxima prévus ci-dessus.

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

Pour l'application des articles 198, 199, 200, 201, 202, 203 et 204, il y a récidive lorsque, dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a déjà subi condamnation pour un fait identique.

Article 210. - Les chefs d'entreprise sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs fondés de pouvoir ou préposés.

T I T R E X I

Dispositions transitoires

Article 211. - Les dispositions du présent code sont de plein droit applicables aux contrats individuels en cours.

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

Toute clause d'un contrat en cours qui ne serait pas conforme aux dispositions de la présente ordonnance, ou d'un décret ou arrêté pris pour son application sera modifiée dans un délai de six mois à compter de la publication de la présente ordonnance ou du décret ou arrêté en cause.

En cas de refus de l'une des parties la juridiction compétente pourra ordonner, sous peine d'astreinte de procéder aux modifications qui seront jugées nécessaires.

Article 212. - Aussi longtemps que de nouvelles conventions collectives n'auront pas été établies dans le cadre de la présente ordonnance, 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 de décret d'extension dans les conditions prévues au chapitre des conventions collectives.

ARTICLE 213 - Les institutions et procédures existant en application de règlements antérieurement en vigueur en matière de travail et de sécurité sociale continueront à être valables jusqu'au moment où seront effectivement mises en place les institutions et procédures découlant de la présente ordonnance et des actes subséquents.

ARTICLE 214 - Les décrets et les arrêtés prévus et ceux qui pourraient se révéler nécessaires pour l'application du présent Code devront être pris dans les trois années qui suivront la promulgation de la présente ordonnance.

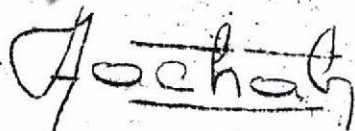
ARTICLE 215 - Sont abrogées toutes les dispositions contraires au présent Code.

ARTICLE 216 - La présente ordonnance sera exécutée comme loi de l'Etat.

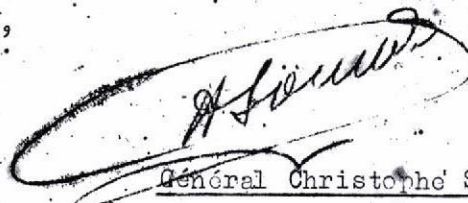
Fait à COTONOU, le 28 Septembre 1967

par le Président de la République,

Le Ministre de la Fonction Publique,
du Travail et du Tourisme,

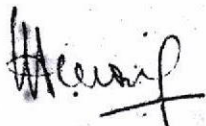


Pascal CHABI. KAO



Général Christophe SOGLO

Le Gardes des Sceaux, Ministre
de la Justice et de la
Législation,



Grégoire GBENOU

Ampliations :

PR 4 - CS 6 - MFPTT 6 - MJL 4 - Direction,
du Travail, Direction de la Main-d'Oeuvre
et Inspections du Travail 10 - IAA 2 -
DGAJL 2 - Gde.Chanc. 1 - Chamb.Com. 4 -
DAI 2 - SGG 4 - Ministères 9 - DAI + CU +
Départements 14 - DGE 2 - JORD 1.