

REPUBLIQUE TUNISIENNE

CODE DU TRAVAIL

Publications de l'Imprimerie Officielle de la République Tunisienne

2011

Imprimerie Officielle de la République Tunisienne

Loi n° 66-27 du 30 avril 1966, portant promulgation du code du travail *.

Au nom du peuple,

Nous, Habib Bourguiba, président de la République Tunisienne,

L'Assemblée Nationale ayant adopté,

Promulguons la loi dont la teneur suit :

Article premier

Les textes publiés ci-après relatifs au droit du travail constituent le code du travail. Ce dernier entrera en vigueur le 1^{er} mai 1966.

Article 2

A titre transitoire, demeurent en vigueur les conventions collectives conclues en application du décret du 4 août 1936 relatif aux conventions collectives de travail, sauf dénonciation, renonciation ou résolution dans les formes prévues par ce décret.

Article 3

Le paiement de salaires inférieurs aux minima fixés par les dispositions législatives ou réglementaires, les conventions collectives, accords ou sentences arbitrales rendues obligatoires, est passible des peines prévues à l'article 234 du Code du Travail.

Tout paiement de salaires insuffisant donnera lieu, en outre, de la part de l'employeur, au versement au budget de l'Etat pour

*Travaux préparatoires : Discussion et adoption par l'assemblée nationale dans ses séances des 27, 28 et 29 avril 1966.

être pris en recette au titre II et versé au compte du fonds des accidents du travail, d'une somme égale au triple de la partie du salaire insuffisamment payé sans préjudice, le cas échéant, de la réparation à laquelle le salarié peut prétendre.

Le versement sus-indiqué sera opéré au vu des rôles établis par le secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale à l'aide des éléments qui lui auront été fournis par le chef d'Administration compétent et sera exigible nonobstant toute opposition.

Les sommes versées en exécution de l'alinéa précédent sont exclues des charges de l'employeur pour le calcul des impôts et prélèvements dûs par lui en fonction de ses bénéfices.

En cas de récidive, l'amende sera portée au double sans préjudice du recouvrement de l'amende administrative prévue au 2ème alinéa du présent article.

Article 4

Sont abrogées, toutes les dispositions antérieures contraires au présent Code et notamment les textes suivants :

- décret du 15 juin 1910 déterminant les conditions spéciales du travail des enfants du sexe masculin âgés de moins de 16 ans dans les travaux souterrains des mines et carrières,

- décret du 27 mars 1919 portant réglementation des établissements dangereux, insalubres ou incommodes,

- décret du 20 avril 1921 instituant le repos hebdomadaire dans les établissements industriels et commerciaux,

- décret du 20 février 1930 réglementant l'immigration des travailleurs en Tunisie,

- décret du 18 septembre 1930 sur la surveillance et la police sanitaire des chantiers,

- décret du 14 août 1936 instituant la semaine de 40 heures dans les établissements industriels et commerciaux,

- décret du 29 avril 1937 sur la fixation des salaires et le règlement des conflits du travail dans l'agriculture,

- décret du 11 août 1937 portant statut des journalistes professionnels,

- décret du 28 juillet 1938, rendant applicables à la Tunisie, les dispositions de la loi française sur le statut professionnel des voyageurs et représentants de commerce,

- décret du 7 février 1940 réglementant le paiement des salaires des ouvriers et employés,

- décret du 14 novembre 1940 sur le contrôle des licenciements dans les établissements industriels et commerciaux,

- décret du 18 mars 1943 sur le salaire des ouvriers du commerce et de l'industrie lors de leur embauchage et sur la responsabilité du nouvel employeur en cas de rupture abusive du contrat de travail,

- décret du 4 septembre 1943 relatif à la révision des salaires, modifié par le décret du 19 juin 1947,

- décret du 8 septembre 1943 instituant un comité du travail,

- décret du 9 mars 1944 instituant les congés payés dans l'agriculture,

- décret du 16 mars 1944 sur le réembauchage des salariés licenciés en raison des circonstances économiques,

- décret du 25 juillet 1946, relatif à la rémunération des heures supplémentaires de travail,

- décret du 25 juillet 1946 portant refonte de la législation sur les congés payés dans le commerce, l'industrie et les professions libérales,

- décret du 5 novembre 1949 relatif aux conventions collectives du travail,

- décret du 6 avril 1950 relatif à l'hygiène, à la sécurité et à l'emploi des femmes et des enfants dans les établissements du commerce, de l'industrie et des professions libérales,

- décret du 3 août 1950 relatif au certificat de travail, à la garantie des droits du personnel salarié en cas de cession ou de transformation juridique des entreprises,

- décret du 15 janvier 1953 relatif aux effets de louage de services dans le cas où l'une des parties est appelée à accomplir certaines obligations militaires,

- décret du 18 février 1954 relatif à l'emploi des femmes et des enfants dans l'agriculture,

- décret du 18 février 1954 relatif à la protection des travailleurs employés par les sous-entrepreneurs de main-d'œuvre,

- décret du 25 février 1954 réglementant le paiement des salaires dans l'agriculture,

- décret du 20 septembre 1955 relatif à la médecine du travail, modifié par la loi n° 59-3 du 9 janvier 1959,

- décret du 12 janvier 1956 relatif à la formation professionnelle,

- décret du 30 avril 1956 fixant les conditions générales de rémunération et d'emploi des ouvriers agricoles,

- décret du 6 septembre 1956 établissant une carte d'identité professionnelle à l'usage des voyageurs et représentants de commerce,

- décret du 25 octobre 1956 instituant des services médicaux dans les entreprises du commerce, de l'industrie et des professions libérales,

- décret du 25 octobre 1956, instituant la carte professionnelle des ouvriers boulangers,

- loi n° 58-117 du 4 novembre 1958 portant refonte du décret du 19 janvier 1950 instituant des conseils de prud'hommes,

- loi n° 59-4 du 10 janvier 1959 portant statut des syndicats professionnels en Tunisie,

- loi n° 59-6 du 13 janvier 1959 relative à la médaille du travail,

- loi n° 59-128 du 7 octobre 1959 relative aux vêtements de travail dans l'industrie, le commerce et les professions libérales,

- article 2 de la loi n° 60-18 du 27 juillet 1960 relative aux relations du travail et modifiant la loi n° 58-117 du 4 novembre 1958, instituant des conseils de prud'homme,

- loi n° 60-31 du 14 décembre 1960 organisant les relations du travail au sein des entreprises,

- loi n° 60-32 du 14 décembre 1960 relative à la déclaration des établissements,

- loi n° 63-55 du 30 décembre 1963 relative aux jours fériés, chômés et payés,

- loi n° 65-28 du 24 juillet 1965 relative à la main-d'œuvre étrangère,

La présente loi sera publiée au Journal Officiel de la République Tunisienne et exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Tunis, le 30 avril 1966

Le Président de la République Tunisienne

HABIB BOURGUIBA

Imprimerie Officielle de la République Tunisienne

Imprimerie Officielle de la République Tunisienne

CODE DU TRAVAIL

DISPOSITIONS GENERALES

Article premier

Le présent code s'applique aux établissements de l'industrie, du commerce, de l'agriculture et à leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, religieux ou laïques, même s'ils ont un caractère professionnel ou de bienfaisance.

Il s'applique également aux professions libérales, aux établissements artisanaux, aux coopératives, aux sociétés civiles, syndicats, associations et groupements de quelque nature que ce soit.

Article 2

Sont considérés comme établissements industriels, notamment :

1- les mines, carrières et industries extractives de toute nature;

2- les entreprises dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation y compris la construction des navires, les entreprises de démolition de matériel, les entreprises artisanales, ainsi que les entreprises de production, de transformation et de transmission de l'électricité et de la force motrice en général;

3- les entreprises de transport de personnes ou de marchandises par route, voie ferrée, voie d'eau ou voie aérienne, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, warfs, entrepôts et aéroports.

Article 3

Sont considérées comme agricoles, les entreprises publiques ou privées, les coopératives et les associations se livrant notamment aux activités suivantes :

céréaliculture, culture du lin, du coton, du tabac, du riz, des pommes de terre, de la betterave, des plantes médicinales et aromatiques, des légumineuses, viticulture, horticulture maraîchère et florale, agrumiculture, oléiculture, arboriculture fruitière, phoeniculture, sylviculture, production de semences et de plants, production de fourrages, élevage, production du lait, cuniculture, aviculture, apiculture.

Sont considérés comme travailleurs agricoles, les salariés occupés :

1- à tous travaux concourant directement à l'exercice des activités ci-dessus énumérées;

2- au menu entretien des bâtiments et du matériel d'exploitation;

3- à la collecte, au conditionnement et à l'emballage des produits de l'exploitation.

Ne sont pas considérés comme entreprises agricoles et sont assimilés aux établissements industriels ou commerciaux, même s'ils ont la forme de coopératives agricoles :

1) les établissements d'assurance et de crédit;

2) les entreprises de génie rural;

3) les salines;

4) les entreprises de défonçage, de moisson, de battage, de ramassage, de transport ou de stockage, à l'exception de celles réservées au fonctionnement d'un domaine agricole,

5) les huileries, caves, distilleries, laiteries, fromageries, conserveries, et plus généralement tous établissements ou parties d'établissements de transformation de produits agricoles, même annexés à une exploitation agricole, à l'exception de ceux qui ne mettent en œuvre que des moyens artisanaux de traitement de la matière première;

6) les activités forestières (abattages et coupe de bois, récolte de liège..), à moins qu'elles ne s'exercent sur des boisements appartenant à l'exploitant.

N'est pas considéré comme travailleurs agricoles, le personnel administratif des entreprises agricoles qui est assimilé au personnel correspondant du commerce et de l'industrie.

Article 4

Est réputé salarié, tout conducteur de véhicule automobile affecté au transport public de personnes ou de marchandises qui n'est pas propriétaire du véhicule ou titulaire de la licence de transport.

Article 5

Les dispositions du présent code sont étendues aux catégories de travailleurs ci-après :

1- les personnes qui, dans une entreprise industrielle ou commerciale, sont chargées par le chef d'entreprise ou avec son

agrément, de se mettre à la disposition des clients durant le séjour de ceux-ci dans les locaux ou dépendances de l'entreprise, en vue de recevoir d'eux dépôt de vêtements ou d'autres objets ou de leur rendre des services de toute nature.

2- les personnes dont la profession consiste essentiellement, soit à vendre des marchandises ou denrées de toute nature, des titres, des volumes, publications ou billets de toute sorte qui leur sont fournis exclusivement ou presque exclusivement par une seule entreprise industrielle ou commerciale, soit à recueillir des commandes ou à recevoir des objets à traiter, manutentionner ou transporter, pour le compte d'une seule entreprise industrielle ou commerciale, lorsque ces personnes exercent leur profession dans un local fourni ou agréé par cette entreprise et aux conditions et prix imposés par ladite entreprise.

Le chef d'entreprise industrielle ou commerciale qui fournit les marchandises, denrées, titres ou billets, ou pour le compte de laquelle sont recueillies les commandes ou sont reçus les objets à traiter, manutentionner ou transporter, sera toujours responsable, au profit des personnes visées à l'alinéa précédent, de la réglementation des salaires.

Il ne sera responsable des autres dispositions que si les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité dans l'établissement ont été fixées par lui ou soumises à son agrément. Dans le cas contraire, les personnes visées sont assimilées à des directeurs d'établissements et la réglementation du travail ne leur est applicable que dans la mesure où elle s'applique aux chefs d'établissements, directeurs ou gérants.

En ce qui concerne le personnel placé sous les ordres des personnes définies ci-dessus, celles-ci ne sont responsables au

lieu et place du chef d'entreprise industrielle ou commerciale avec lequel elles ont contracté, de l'application de la législation du travail à l'égard du personnel, que si elles ont toute liberté en matière d'embauchage, de licenciement et de fixation des conditions de travail dudit personnel.

Article 5. bis (Ajouté par la loi n° 93-66 du 5 juillet 1993)

Il ne peut être fait de discrimination entre l'homme et la femme dans l'application des dispositions du présent code et des textes pris pour son application.

Imprimerie Officielle de la République Tunisienne

Imprimerie Officielle de la République Tunisienne

LIVRE PREMIER
FORMATION DES RAPPORTS DE TRAVAIL

TITRE PREMIER
LE CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre Premier
Formation du contrat

Article 6 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Le contrat de travail est une convention par laquelle l'une des parties appelée travailleur ou salarié s'engage à fournir à l'autre partie appelée employeur ses services personnels sous la direction et le contrôle de celle-ci moyennant une rémunération.

La relation de travail est prouvée par tous moyens.

Article 6-2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une limitation de la durée de son exécution ou l'indication du travail dont l'accomplissement met fin au contrat.

Article 6-3 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996)

Les travailleurs recrutés par contrats de travail à durée indéterminée sont soumis en ce qui concerne la période d'essai et la confirmation aux dispositions légales ou contractuelles qui leur sont applicables.

Article 6-4 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

1- Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans les cas suivants :

- l'accomplissement de travaux de premier établissement ou de travaux neufs;

- l'accomplissement de travaux nécessités par un surcroît extraordinaire de travail;

- le remplacement provisoire d'un travailleur permanent absent ou dont le contrat de travail est suspendu;

- l'accomplissement de travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, effectuer des opérations de sauvetage ou pour réparer des défauts dans le matériel, les équipements ou les bâtiments de l'entreprise;

- l'exécution de travaux saisonniers ou d'autres activités pour lesquelles ne peut être fait recours, selon l'usage ou de par leur nature, au contrat à durée indéterminée.

2- le contrat de travail à durée déterminée peut également être conclu, dans des cas autres que ceux indiqués au paragraphe précédent, sur accord entre l'employeur et le travailleur et à condition que la durée de ce contrat n'excède pas quatre ans y compris ses renouvellements, tout recrutement du travailleur concerné après l'expiration de cette période sera effectué à titre permanent et sans période d'essai. Dans ce cas, le contrat est conclu par écrit en deux exemplaires, l'un est conservé par l'employeur et l'autre délivré au travailleur.

3- les travailleurs recrutés par contrat de travail à durée déterminée perçoivent des salaires de base et des indemnités qui ne peuvent être inférieurs à ceux servis, en vertu des textes réglementaires ou convention collectives, aux travailleurs permanents ayant la même qualification professionnelle.

Article 7

L'emploi de travailleurs étrangers est régi par les dispositions réglementant l'entrée, le séjour et le travail des étrangers en Tunisie.

Article 8

Le travailleur qui a dû quitter son travail parce qu'il a été appelé sous les drapeaux à un titre quelconque a droit à reprendre son emploi ou un emploi de même catégorie professionnelle chez le même employeur.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service militaire et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeaux doit en avvertir son ancien employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le travailleur qui a manifesté son intention de reprendre son emploi comme il est dit à l'alinéa précédent, est repris dans l'entreprise à moins que l'emploi occupé par lui ou un emploi de la même catégorie professionnelle que le sien ait été supprimé.

Lorsqu'elle est possible, la reprise du travail doit avoir lieu dans le mois suivant la réception de la lettre dans laquelle le travailleur a fait connaître son intention de reprendre son emploi. Le travailleur bénéficie de tous les avantages acquis au moment de son départ.

Un droit de priorité à l'embauchage, valable pendant une année à dater de sa libération, est réservé à tout travailleur qui n'aura pu être repris dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

En cas de violation des paragraphes précédents par l'employeur, le travailleur a droit à des dommages-intérêts.

Toute stipulation contraire est nulle de plein droit.

Article 9. - (Abrogé par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Chapitre II

Les obligations du salarié

Article 10

Le salarié est responsable des conséquences de l'inexécution des instructions qu'il a reçues, lorsqu'elles sont formelles et qui n'a aucun motif grave de s'en écarter.

Lorsque ces motifs existent, il doit en avertir l'employeur et attendre ses instructions s'il n'y a péril en la demeure.

Article 11

Le salarié est tenu de veiller à la conservation des choses qui lui ont été remises pour l'accomplissement des services dont il est chargé. Il doit les restituer après l'accomplissement de son travail et il répond de la perte ou de la détérioration imputables à sa faute.

Cependant, lorsque les choses qu'il a reçues ne sont pas nécessaires à l'accomplissement de son travail, il n'en répond que comme simple dépositaire.

Article 12

Il ne répond pas de la détérioration et de la perte provenant d'un cas fortuit ou de force majeure, sauf le cas où il serait en demeure de restituer les choses qui lui ont été confiées.

La perte de la chose, en conséquence des vices ou de l'extrême fragilité de la matière, est assimilée au cas fortuit, s'il n'y a faute de l'ouvrier.

Article 13

Le salarié est responsable du vol ou de la disparition des choses qu'il doit restituer à son employeur, sauf s'il prouve qu'il n'a commis aucune négligence.

Chapitre III

Fin du contrat de travail

Article 14. - (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

Le contrat de travail à durée déterminée prend fin par l'expiration de la durée convenue ou par l'accomplissement du travail objet du contrat.

Le contrat à durée indéterminée prend fin par l'expiration du délai de préavis.

Le contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée prend fin :

- a) par l'accord des parties;
- b) par la volonté de l'une des parties suite à une faute grave commise par l'autre partie;

c) en cas d'empêchement d'exécution résultant soit d'un cas fortuit ou de force majeure survenu avant ou pendant l'exécution du contrat, soit du décès du travailleur;

d) par la résolution prononcée par le juge dans les cas déterminés par la loi;

e) dans les autres cas prévus par la loi.

Article 14 bis. (Ajouté par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

Le préavis de rupture du contrat de travail à durée indéterminée est notifié par lettre recommandée adressée à l'autre partie un mois avant la rupture du contrat.

Les travailleurs sont autorisés à s'absenter durant toute la deuxième moitié de la durée du préavis en vue de leur permettre de chercher un autre emploi. La durée d'absence est considérée comme travail effectif et n'entraîne aucune réduction de salaires ou d'indemnités.

Le tout sans préjudice des prescriptions plus avantageuses pour le travailleur résultant de dispositions spéciales prévues par l'accord des parties, la convention collective ou l'usage.

Article 14 ter. (Ajouté par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

L'employeur qui a l'intention de licencier un travailleur est tenu d'indiquer les causes du licenciement dans la lettre de préavis.

Est considéré abusif le licenciement intervenu sans l'existence d'une cause réelle et sérieuse le justifiant ou sans respect des procédures légales, réglementaires ou conventionnelles.

Article 14 quater. (Ajouté par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

La faute grave est considérée comme l'une des causes réelles et sérieuses justifiant le licenciement.

Peuvent être considérés comme fautes graves selon les circonstances dans lesquelles ont été commises notamment les cas suivants :

1) l'acte ou la carence volontaire de nature à entraver le fonctionnement de l'activité normale de l'entreprise ou à lui causer un dommage au patrimoine;

2) la réduction du volume de production ou de sa qualité due à une mauvaise volonté évidente;

3) l'inobservation des prescriptions d'hygiène et de sécurité, durant le travail ou la négligence de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité du personnel dont il est responsable ou pour sauvegarder les objets qui lui sont confiés;

4) le refus injustifié d'exécuter les ordres relatifs au travail émanant formellement des organes compétents dans l'entreprise employant le travailleur ou de son supérieur;

5) le fait d'avoir d'une façon illicite obtenu des avantages matériels ou accepté des faveurs en rapport avec le fonctionnement de l'entreprise ou au détriment de celle-ci;

6) le vol ou l'utilisation par le travailleur, pour son propre intérêt ou pour celui d'une tierce personne, de fonds, de titres ou d'objets qui lui sont confiés en raison du poste de travail qu'il occupe;

7) le fait de se présenter au travail en état d'ébriété manifeste ou de consommer des boissons alcoolisées pendant la période de travail;

8) l'absence ou l'abandon du poste de travail d'une façon évidente, injustifiée et sans l'autorisation préalable de l'employeur ou de son représentant;

9) le fait de se livrer, pendant son travail ou sur les lieux du travail, à des actes de violence ou de menace dûment constatés contre toute personne appartenant ou non à l'entreprise;

10) la divulgation d'un des secrets professionnels de l'entreprise hormis les cas autorisés par la loi;

11) le refus dûment établi de prêter assistance en cas de danger imminent touchant l'entreprise ou les personnes qui s'y trouvent.

Article 14 quinter (Ajouté par la loi n° 94-29 du 21 février 1994)

Il appartient au juge d'apprécier l'existence du caractère réel et sérieux des causes du licenciement et le respect des procédures légales ou conventionnelles y afférentes, et ce, sur la base des éléments de preuve qui lui sont présentés par les parties au conflit. Il peut à cet effet ordonner toute mesure d'instruction qu'il estime nécessaire.

Article 15

Le contrat de travail subsiste entre le travailleur et l'employeur en cas de modification de la situation juridique de ce dernier, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds et mise en société.

Article 16

La faillite de l'employeur n'est pas une cause de résiliation du contrat et la masse des créanciers est subrogée aux droits et obligations qui en résultent.

Article 17

Lorsqu'à l'expiration du terme établi, le salarié continue à rendre ses services sans opposition de l'autre partie, le contrat se transforme en un contrat à durée indéterminée.

Article 18

Dans tout contrat de travail, la durée de la période d'essai résulte des conventions collectives ou particulières, de l'usage ou de la loi.

Le temps de l'instruction prémilitaire obligatoire ou du service sous les drapeaux ne compte pas dans les délais impartis pour la dénonciation, à quelque titre que ce soit, du contrat de travail.

Cette disposition s'applique tant aux employeurs qu'aux salariés, sauf dans le cas où l'entreprise viendrait à cesser ses activités.

Les femmes en état de grossesse peuvent quitter le travail sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

Article 19

Le fait de séjourner dans un camp d'instruction ou d'être sous les drapeaux à un titre quelconque ne peut être une cause de rupture du contrat de travail.

Article 20

La maladie suspend le contrat de travail. Elle ne constitue un motif de rupture que si elle est suffisamment grave ou prolongée et si les nécessités de l'entreprise obligent l'employeur à remplacer le salarié malade.

La suspension du travail par la femme pendant la période qui précède et suit l'accouchement ne peut être une cause de

rupture, par l'employeur, du contrat de travail, et ce à peine de dommages-intérêts au profit de la femme. Celle-ci devra avertir l'employeur du motif de son absence.

Au cas où l'absence de la femme à la suite d'une maladie attestée par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, mettant l'intéressée dans l'incapacité de reprendre son travail, se prolongeait au-delà du terme fixé à l'article 64 de ce code sans excéder douze semaines, l'employeur ne pourrait lui donner congé pendant cette absence.

Article 21. (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Tout employeur qui à l'intention de licencier ou de mettre en chômage pour des raisons économiques ou technologiques tout ou partie de son personnel permanent, est tenu de la notifier au préalable à l'inspection du travail territorialement compétente.

La notification doit comprendre les indications suivantes :

- le nom et l'adresse de l'entreprise, les nom et prénom de son responsable, la date de démarrage de son activité et la nature de celle-ci,
- les raisons de la demande de licenciement ou de mise en chômage.

La notification doit être également accompagnée par les justifications nécessaires de la demande de licenciement ou de mise en chômage et par la liste de tous les travailleurs de l'entreprise avec indication de leur état civil, de la date de leur recrutement et de leurs qualifications professionnelles ainsi que des travailleurs concernés par le licenciement ou la mise en chômage.

Article 21-2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996)

Lorsque la notification concerne des travailleurs appartenant à des filiales d'une entreprise situées dans deux gouvernorats ou

plus, cette lettre doit être adressée à la direction générale de l'inspection du travail selon les mêmes conditions indiquées à l'article 21 du présent code.

Article 21-3 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

L'inspection du travail territorialement compétente ou la Direction Générale de l'Inspection du Travail, selon le cas, doit procéder à une enquête concernant la demande de licenciement ou de mise en chômage et tenter la conciliation des deux parties concernées et ce, dans un délai de quinze jours à partir de la date de sa saisine. L'employeur doit présenter à l'inspection du travail toutes les informations et tous les documents nécessités par l'enquête.

A défaut de conciliation, l'inspection du travail ou la Direction Générale de l'Inspection du Travail doit soumettre le dossier du licenciement ou de la mise en chômage, selon le cas, à la commission régionale ou à la commission centrale de contrôle du licenciement, et ce, dans les trois jours qui suivent l'accomplissement de la tentative de conciliation.

La commission régionale ou la commission centrale de contrôle du licenciement est tenue de donner son avis sur le dossier du licenciement ou de la mise en chômage dans un délai n'excédant pas quinze jours à partir de la date de sa saisine. Ce délai peut toutefois être prolongé par accord des deux parties.

Article 21-4 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

La commission régionale de contrôle du licenciement est présidée par le chef de l'inspection du travail territorialement compétente. Elle comprend en outre :

- un représentant de l'organisation syndicale des travailleurs la plus représentative des travailleurs concernés, membre ;

- un représentant de l'organisation professionnelle des employeurs à laquelle appartient l'employeur concerné, membre ;

Lorsqu'il s'agit d'une entreprise publique, le représentant de l'organisation professionnelle des employeurs est remplacé par un représentant du ministère qui exerce la tutelle sur l'entreprise.

La commission peut, à la demande de son président, inviter toute personne dont elle juge la présence utile.

L'inspection du travail territorialement compétente assure le secrétariat de la commission.

Article 21-5 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

La commission centrale de contrôle du licenciement est présidée par le Directeur Général de l'Inspection du Travail. Elle comprend en outre :

- un représentant de l'organisation syndicale centrale des travailleurs la plus représentative des travailleurs concernés, membre ;

- un représentant de l'organisation professionnelle centrale des employeurs à laquelle appartient l'employeur concerné, membre,

Lorsqu'il s'agit d'une entreprise publique, le représentant de l'organisation professionnelle des employeurs est remplacé par un représentant du ministère exerçant la tutelle sur l'entreprise.

La commission peut, à la demande de son président, inviter toute personne dont elle juge la présence utile.

La Direction Générale de l'Inspection du Travail assure le secrétariat de la commission.

Article 21-6 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

La commission régionale ou la commission centrale de contrôle du licenciement se réunit en présence de tous ses membres. Si ce quorum n'est pas atteint, les réunions ultérieures auront lieu quel que soit le nombre des membres présents.

La commission émet son avis à la majorité des voix. En cas d'égalité des voix, celle du président est prépondérante.

Article 21-7 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

La commission régionale ou la commission centrale de contrôle du licenciement peut demander à l'employeur de lui fournir les informations et les documents en rapport avec le dossier du licenciement ou de la mise en chômage.

Les membres de la commission sont tenus au secret professionnel en ce qui concerne toutes les informations et tous les documents qu'ils obtiennent à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Article 21-8 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Toute déclaration sciemment inexacte ou fautive faite par l'employeur est passible des sanctions prévues par les articles 234, 236 et 237 du présent code.

Article 21-9 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

La commission régionale ou la commission centrale de contrôle du licenciement examine le dossier du licenciement ou de la mise en chômage, au vu de l'état général de l'activité dont relève l'entreprise et de la situation particulière de celle-ci et propose notamment :

- a) le rejet motivé de la demande;
- b) la possibilité d'établir un programme de reconversion ou de recyclage des travailleurs;
- c) la possibilité d'orienter l'activité de l'entreprise vers une production nouvelle nécessitée par les circonstances;
- d) la suspension provisoire de toute ou d'une partie de l'activité de l'entreprise;
- e) la révision des conditions de travail telle que la réduction du nombre des équipes ou des heures de travail;
- f) la mise à la retraite anticipée des travailleurs qui remplissent les conditions requises;
- g) l'acceptation motivée de la demande de licenciement ou de mise en chômage. Dans ce cas, la commission tient compte des éléments suivants :

- 1- la qualification et la valeur professionnelle des travailleurs concernés,
- 2- la situation familiale,
- 3- l'ancienneté dans l'entreprise.

Article 21-10 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Au cas où la demande de licenciement est acceptée, la commission émet son avis sur la gratification de fin de service prévue par la législation en vigueur et s'emploie à concilier les deux parties concernées sur le montant de cette gratification et à faire procéder au règlement immédiat de celle-ci. Elle examine également la possibilité d'emploi des travailleurs licenciés dans d'autres entreprises.

Article 21-11 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Le procès-verbal d'accord intervenu entre les deux parties concernées par le biais de l'inspection du travail, de la commission régionale ou de la commission centrale de contrôle du licenciement a force exécutoire entre les deux parties.

A défaut d'accord, les deux parties conservent leur droit de recours aux tribunaux compétents.

Article 21-12 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Sont abusifs, le licenciement ou la mise en chômage intervenus sans l'avis préalable de la commission régionale ou la commission centrale de contrôle du licenciement, sauf cas de force majeure ou accord entre les deux parties concernées.

Article 21-13 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les travailleurs dont les contrats de travail auront été résiliés du fait de la suppression de leurs emplois pour des raisons économiques ont le droit de priorité à l'emploi selon les mêmes conditions de rémunération dont ils bénéficiaient avant leur licenciement, au cas où l'entreprise procède au recrutement de travailleurs de la même catégorie professionnelle.

Ce droit s'exerce durant une année à partir de la date du licenciement et pour en bénéficier, les procédures prévues à l'article 8 du présent code doivent être observées.

Le réembauchage des travailleurs licenciés se fait en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise. Cette ancienneté est majorée d'une année par enfant âgé de moins de 16 ans à la date du licenciement.

L'employeur est tenu d'informer par écrit l'Inspection du Travail territorialement compétente de son intention de réembaucher les travailleurs.

La preuve que la demande de réintégration dans l'entreprise a été présentée par le travailleur dans le délai imparti peut être apportée par tous les moyens et notamment par la production du récépissé d'envoi d'une lettre recommandée.

Article 22 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

Tout travailleur lié par un contrat à durée indéterminée, licencié après l'expiration de la période d'essai, bénéficie, sauf le cas de faute grave, d'une gratification de fin de service calculée à raison d'un jour de salaire par mois de service effectif dans la même entreprise, sur la base du salaire perçu par le travailleur au moment du licenciement, compte tenu de tous les avantages n'ayant pas le caractère de remboursement de frais.

Cette gratification ne peut excéder le salaire de trois mois quelle que soit la durée du service effectif, sauf dispositions plus favorables prévues par la loi ou par les conventions collectives ou particulières.

Article 23 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

La rupture abusive du contrat du travail par l'une des parties ouvre droit à des dommages-intérêts qui ne se confondent pas avec l'indemnité due pour inobservation du délai de préavis ou avec la gratification de fin de service visée à l'article 22 du présent code.

Il n'est pas permis de renoncer préalablement au droit éventuel de demander des dommages-intérêts en vertu du présent article.

Toute demande en vue d'obtenir des dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail par l'une des parties doit être, à peine de déchéance, introduite auprès du greffe du conseil de prud'hommes dans l'année qui suit la rupture.

Article 23 bis (Ajouté par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

En cas de licenciement abusif, le préjudice donne lieu à des dommages-intérêts dont le montant varie entre le salaire d'un mois et celui de deux mois pour chaque année d'ancienneté dans l'entreprise sans que ces dommages-intérêts ne dépassent dans tous les cas le salaire de trois années. L'existence et l'étendue du préjudice résultant de ce licenciement sont appréciées par le juge compte tenu notamment de la qualification professionnelle du travailleur, de son ancienneté dans l'entreprise, de son âge, de son salaire, de sa situation familiale, de l'impact du dit licenciement sur ses droits à la retraite, du respect des procédures et des circonstances de fait.

Toutefois, dans le cas où il s'avère que le licenciement a eu lieu pour une cause réelle et sérieuse mais sans respect des procédures légales ou conventionnelles, le montant des dommages-intérêts varie entre le salaire d'un mois et celui de quatre mois. L'évaluation des dommages-intérêts est effectuée compte tenu de la nature des procédures et des effets de celles-ci sur les droits du travailleur.

Il est tenu compte, pour la détermination des dommages - intérêts, du salaire perçu par le travailleur au moment du licenciement compte tenu de tous les avantages n'ayant pas le caractère de remboursement de frais.

Article 24 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

Les dommages-intérêts dus pour rupture abusive du contrat de travail à durée déterminée du fait de l'employeur sont fixés à un montant égal au salaire correspondant à la durée restante du contrat ou au travail restant à accomplir.

Article 25 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

En cas de suspension ou de rupture du contrat de travail, lorsque intervient une décision administrative ou judiciaire prononçant à titre de sanction la fermeture temporaire ou définitive d'une entreprise ou l'interdiction pour le chef de cette entreprise d'exercer sa profession, ce dernier doit continuer à payer à son personnel, pendant la durée de cette fermeture ou de cette interdiction ; les salaires, indemnités et rémunérations de toute nature auxquels il avait droit jusqu'alors sans que cette obligation puisse s'étendre au delà de trois mois.

Si la fermeture ou l'interdiction doit excéder trois mois, le chef d'entreprise est en outre tenu de payer à son personnel toutes gratifications de fin de service prévues par la loi ou par les conventions collectives ou particulières ou par les usages, sans préjudice des dommages-intérêts auxquels il peut être éventuellement condamné.

Article 26

Lorsqu'un salarié, ayant rompu abusivement un contrat de travail, engage à nouveau ses services, le nouvel employeur, quand il a embauché ce salarié le sachant déjà lié par un contrat de travail, est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent.

Article 26-2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Un accord peut être conclu entre l'employeur et le travailleur en vertu duquel ce dernier s'engage à poursuivre son travail dans l'entreprise en contrepartie de son bénéfice d'une formation ou d'un perfectionnement professionnel à la charge de l'employeur, pour une durée minimale proportionnelle aux frais de cette formation ou de ce perfectionnement sans que cette durée n'excède dans tous les cas quatre années.

Dans le cas où cet accord n'est pas respecté par le travailleur, l'employeur peut exiger de ce dernier le remboursement des frais de formation ou de perfectionnement d'un montant proportionnel à la période restante de l'exécution de l'accord.

Article 27

Tout salarié peut, à l'expiration du contrat de travail, exiger de son employeur un certificat contenant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature de l'emploi, ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Sont exempts de timbre et d'enregistrement, les certificats de travail délivrés aux salariés encore qu'ils contiennent d'autres mentions que celles prévues à l'alinéa précédent, toutes les fois que ces mentions ne renferment ni obligation, ni quittance, ni aucune convention donnant lieu au droit proportionnel.

La formule « libre de tout engagement » et toute autre constatant l'expiration du contrat de travail, les qualités professionnelles et les services rendus, sont compris dans l'exemption. Dans les cas prévus à l'article 15, le dernier employeur est tenu de délivrer au salarié qui quitte l'entreprise un certificat de travail unique faisant état de ses services depuis son entrée dans l'établissement. Le salarié ne peut renoncer par avance au droit éventuel de demander des dommages et intérêts en vertu des dispositions du présent article.

TITRE II

SOUS - ENTREPRISE DE MAIN - D'ŒUVRE

Article 28

Lorsqu'un chef d'entreprise industrielle ou commerciale passe un contrat pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services, avec un entrepreneur qui recrute lui-même la main-d'œuvre nécessaire, il encourt, dans les cas suivants et nonobstant toute stipulation contraire, les responsabilités ci-après indiquées :

1- Si les travaux sont exécutés ou les services fournis dans son établissement, ou dans les dépendances de celui-ci, le chef d'entreprise, en cas d'insolvabilité de l'entrepreneur, est substitué à ce dernier, en ce qui concerne les travailleurs que celui-ci emploie, pour le paiement des salaires et des congés payés, la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles et les charges résultant des régimes de sécurité sociale.

2- S'il s'agit de travaux exécutés dans des établissements autres que les siens, le chef d'entreprise qui se trouve désigné sur l'affiche prévue à l'article 30 ci-dessous est, en cas d'insolvabilité de l'entrepreneur, responsable du paiement des salaires et des congés dus aux travailleurs occupés par celui-ci, ainsi que du versement des allocations familiales.

Dans les cas ci-dessus visés, le salarié lésé et la caisse nationale de sécurité sociale auront en cas d'insolvabilité de l'entrepreneur, une action directe contre le chef d'entreprise pour qui le travail aura été effectué.

Article 29

Le chef d'entreprise est responsable avec le sous-entrepreneur de main-d'œuvre de l'observation de toutes les prescriptions de la législation concernant les conditions du travail, l'hygiène et la sécurité, la durée du travail, le travail de nuit, le travail des femmes et des enfants, le repos hebdomadaire et les jours fériés, à l'occasion de l'emploi, dans ses ateliers, magasins ou chantiers, de salariés du sous-entrepreneur, comme s'il s'agissait de ses propres ouvriers et employés et sous les mêmes sanctions.

Article 30

Dans le cas où un sous-entrepreneur fait exécuter des travaux dans les ateliers, magasins ou chantiers autres que ceux de l'entrepreneur principal qui lui a confié ces travaux, il doit apposer dans chacun de ces ateliers, magasins ou chantiers, une affiche indiquant le nom et l'adresse de la personne de qui il tient les travaux.

Quel que soit le lieu où s'exécutent les travaux, les sous-entrepreneurs sont tenus de porter sur les bulletins de paie qu'ils délivrent à leur personnel, outre leur propre nom et adresse, ceux de la personne ou des personnes de qui ils tiennent les travaux pour l'exécution desquels les salaires ont été payés.

TITRE III

LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Chapitre Premier

Dispositions générales

Article 31

La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, des employeurs organisés en groupement ou agissant individuellement et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs. Elle doit être écrite à peine de nullité.

Dans tout établissement compris dans le champ d'application d'une convention, les dispositions de cette convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux travailleurs que celles de la convention.

Dans les établissements soumis à l'application d'une convention collective, un avis doit être affiché par les soins du chef d'entreprise dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux où se fait l'embauchage et sur la porte de ces derniers. Cet avis doit indiquer l'existence de la convention collective, les parties signataires, la date et le lieu de son dépôt.

Un exemplaire de la convention sera tenu à la disposition du personnel. En ce qui concerne les travailleurs agricoles, ceux des professions libérales, les travailleurs isolés ou à domicile, seul est exigé l'affichage à la municipalité du lieu de leur résidence ou à défaut au siège de la Délégation par les soins de la partie employeur à la convention.

Article 32

La convention collective de travail peut être conclue, soit pour une durée indéterminée, soit pour une durée déterminée ne pouvant excéder cinq ans.

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

Article 33

La convention collective de travail à durée indéterminée peut toujours cesser au gré de l'une des parties, et à son égard seulement, à charge pour elle de notifier, au moins un mois à l'avance, sa volonté à toutes les autres parties au contrat.

Article 34

Les groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une convention collective de travail sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale. Ils sont garants de l'exécution de la convention par leurs membres.

Article 35

Les groupements régulièrement constitués, liés par une convention collective de travail, peuvent en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts aux autres groupements, à leurs propres membres ou à toutes personnes liées par la convention, qui violeraient les engagements contractés.

Article 36

Les personnes liées par une convention collective de travail peuvent intenter une action en dommages-intérêts aux autres personnes ou aux groupements liés par la convention qui violeraient à leur égard les engagements contractés.

Chapitre II

Conventions Collectives Agréées

Article 37 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Lorsqu'une convention collective a pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs de l'ensemble d'une branche d'activité, sa conclusion est subordonnée à la détermination de son champ d'application territorial et professionnel par un arrêté du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, pris après avis de la "Commission Nationale du Dialogue Social".

Article 38

La convention collective, définie à l'article précédent, doit être conclue entre les organisations syndicales, patronales et ouvrières, les plus représentatives de la branche d'activité intéressée, dans le territoire où elle doit s'appliquer. Ses dispositions s'imposent à tous les employeurs et à tous les travailleurs des professions comprises dans son champ d'application à compter du jour où elles reçoivent, à la requête de la partie la plus diligente, l'agrément du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales.

Celui-ci statue par un arrêté d'agrément, ou par un refus motivé d'agrément, sans pouvoir modifier le texte de la convention qui lui est soumise. L'agrément ne peut être refusé qu'après avis motivé de la commission visée à l'article précédent.

Si la convention n'est pas agréée, elle ne peut avoir d'effet, même entre les parties contractantes.

Article 39 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Au cas où un différend s'élèverait au sujet du caractère de la plus grande représentativité d'une ou plusieurs organisations syndicales, un arrêté du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, pris après avis de "la Commission Nationale du Dialogue Social", déterminera celles de ces organisations qui, dans le cadre de la branche d'activité et dans le territoire considéré, seront appelées à conclure la convention collective.

Article 40

La décision d'agrément est rendue publique par l'insertion au « Journal Officiel de la République Tunisienne » de l'arrêté d'agrément, portant en annexe le texte de la convention collective agréée.

La décision du refus d'agrément est notifiée par le Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales aux parties contractantes.

Article 41 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Le secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales peut, soit de sa propre initiative, soit à la demande d'une organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs intéressée, retirer l'agrément donné à une convention collective par arrêté pris après avis motivé de "la Commission Nationale du Dialogue Social".

Article 42

Les conventions collectives visées à l'article précédent doivent au moins contenir des dispositions concernant :

- a) la liberté syndicale et la liberté d'opinion;
- b) les salaires applicables par catégories professionnelles et la procédure de classement des travailleurs entre lesdites catégories;
- c) les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte à la liberté syndicale ou à la liberté d'opinion;
- d) le délai-congé;
- e) les modalités de fonctionnement d'une commission paritaire chargée de régler les difficultés nées de l'application de la convention.

Article 43

Les organisations syndicales qui sont parties à une convention collective de travail agréée, conclue pour une durée indéterminée et qui usent de leur droit de dénonciation prévu à l'article 33, doivent faire parvenir au Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales copie de la notification qu'elles adressent aux autres parties, et ce, dans les mêmes délais.

Chapitre III

Des conventions collectives d'établissement

Article 44

Sauf dérogation prévue par arrêté du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, il ne peut être conclu de conventions collectives concernant un établissement ou un groupe d'établissements que lorsqu'une convention collective agréée est déjà applicable à l'établissement ou au groupe d'établissements considérés.

Les conventions collectives d'établissement ne peuvent contenir des dispositions moins favorables pour les travailleurs que celle de la convention collective agréée qui est applicable à l'établissement.

Article 45

Les conventions collectives d'établissement ne sont applicables qu'à partir du jour qui suit celui de leur dépôt en triple exemplaire au greffe de la juridiction compétente en matière prud'homale du lieu où elles ont été conclues.

Ce dépôt est effectué par la partie la plus diligente.

Deux exemplaires du texte de la convention collective, signés par les parties, sont adressés dans les deux jours suivant son dépôt, par le secrétaire ou le greffier de la juridiction en question, l'un au Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, l'autre à l'Inspection du Travail territorialement compétente.

Il est donné gratuitement, au secrétariat ou greffe de la juridiction où a lieu le dépôt, communication à toute personne intéressée des conventions collectives de travail. Des copies certifiées conformes pourront lui être délivrées à ses frais.

Article 46

Toute organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs, ou tout employeur qui n'est pas partie à la convention collective d'établissement, peut y adhérer ultérieurement avec le consentement des parties contractantes.

Cette adhésion n'est valable qu'à partir du jour qui suit celui de sa notification ainsi que celle du consentement des parties, au greffe où le dépôt de la convention a été effectué en vertu de l'article 45.

Article 47

Sont liés par la convention collective d'établissement, outre les employeurs qui sont engagés directement, les employeurs et les travailleurs membres d'un groupement partie si, dans un

délai de huit jours à compter du dépôt de la convention ou de la notification de l'adhésion prévus à l'article précédent, ils n'ont pas donné leur démission de ce groupement et n'ont pas signifié celle-ci au greffe où le dépôt a été effectué.

Article 48

Toute partie à une convention collective d'établissement conclue pour une durée indéterminée, qui désire user du droit de dénonciation prévu à l'article 33, doit notifier sa décision au greffe où la convention est déposée, en même temps qu'elle la notifie aux autres parties.

Articles 49 et 50 (Abrogés par l'article 5 de la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Article 51

A titre transitoire et jusqu'à une date qui sera fixée par décret, les conventions collectives ne pourront contenir aucune disposition relative aux salaires ou aux indemnités accessoires du salaire. Elles ne pourront pas non plus contenir des dispositions relatives à la classification professionnelle ou au classement individuel des travailleurs dans chaque catégorie professionnelle.

Article 52

Pendant la période prévue à l'article précédent, les règlements de salaires, rendus obligatoires en vertu des textes antérieurs, resteront en vigueur *.

Les dispositions de cet article ne sont plus en vigueur après la publication du décret n°73-247 du 26 mai 1973 relatif à la procédure de fixation des salaires.

LIVRE II
L'EXECUTION DU TRAVAIL

TITRE I
LES CONDITIONS DU TRAVAIL

Chapitre Premier
L'admission au travail

Section 1- Age minimum

Article 53 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les enfants de moins de 16 ans ne peuvent être employés dans toutes les activités régies par le présent code, sous réserve des dispositions spéciales prévues par ce code.

Article 53-2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les dispositions de l'article 53 du présent code ne s'appliquent pas au travail des enfants dans les écoles d'enseignement général, professionnel ou technique et dans les autres établissements de formation.

Elles ne s'appliquent pas également au travail exercé dans les entreprises par les personnes âgées de 14 ans au moins lorsque ce travail constitue une partie fondamentale :

a) d'un cycle d'étude ou de formation dont la responsabilité incombe principalement à l'école ou à l'établissement de formation;

b) un programme de formation professionnelle agréé par les autorités publiques compétentes et exécuté en grande partie ou entièrement dans une entreprise;

c) un programme d'information ou d'orientation visant le choix de la profession ou la nature de la formation.

Article 54 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

L'emploi des enfants âgés de moins de 16 ans est autorisé dans les établissements où sont seuls occupés les membres de la famille sous l'autorité du père, de la mère ou du tuteur à condition que l'emploi de ces enfants n'ait aucun effet négatif sur leur santé, leur développement physique et mental et leur scolarité.

Les dispositions du paragraphe précédent ne s'appliquent pas aux travaux visés à l'article 58 du présent code et qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils sont exercés, sont dangereux pour la vie, la santé et la moralité des personnes qui y sont affectées.

Article 55 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

L'âge d'admission des enfants au travail est abaissé à 13 ans dans les travaux agricoles légers non nuisibles à la santé et au développement normal des enfants et ne portant pas préjudice à leur assiduité et aptitude scolaire ni à leur participation aux programmes d'orientation ou de formation professionnelle agréés par les autorités publiques compétentes.

Article 56 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Dans les activités non industrielles et non agricoles :

1- Les enfants âgés de 13 ans peuvent être occupés à des travaux légers non nuisibles à leur santé et à leur développement et non préjudiciables à leur assiduité et aptitude scolaires et à leur participation aux programmes d'orientation ou de formation professionnelles agréés par les autorités publiques compétentes;

2- Aucun enfant âgé de moins de 16 ans ne peut être occupé à des travaux légers pendant plus de deux heures par jour, aussi bien les jours de classe que les jours de vacances ni consacrer à l'école et aux travaux légers plus de sept heures par jour au total;

3- Un décret détermine la nature des travaux légers et les premières précautions à prendre au moment de l'emploi des enfants à ces travaux. Il détermine également le nombre d'heures de travail des enfants âgés entre 16 et 18 ans occupés à des travaux légers;

4- L'emploi des enfants à des travaux légers pendant les jours de repos hebdomadaire et les fêtes est interdit.

Article 57 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Dans l'intérêt de l'art, de la science ou de l'enseignement et nonobstant les dispositions des articles 53 à 56 du présent code, le chef de l'Inspection du Travail peut accorder des autorisations individuelles d'emploi afin de permettre aux enfants de paraître dans les spectacles publics, ou de participer, comme acteurs ou figurants, à des prises de vue cinématographiques.

Un Arrêté du Ministre chargé des Affaires Sociales, pris après consultation des organisations professionnelles des employeurs et

des travailleurs intéressées, détermine l'âge minimum à partir duquel des autorisations individuelles d'emploi peuvent être accordées. Le même arrêté détermine les précautions à prendre en vue de sauvegarder la santé, le développement et la moralité des enfants et de leur garantir un bon traitement, un repos convenable et la continuation de leur scolarité.

Article 58 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Ne peut être inférieur à dix huit ans l'âge minimum d'admission dans n'importe quel type de travail susceptible, de par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est exécuté, d'exposer la santé, la sécurité ou la moralité des enfants au danger.

Les types de travaux visés au paragraphe précédent sont déterminés par Arrêté du Ministre chargé des Affaires Sociales pris après consultation des organisations professionnelles les plus représentatives des employeurs et des travailleurs.

Nonobstant les dispositions du premier paragraphe du présent article, l'inspection du travail peut, après avis de l'inspection médicale du travail et consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, autoriser l'emploi des enfants dans ces travaux à partir de l'âge de 16 ans, à condition que leur santé, leur sécurité et leur moralité soient pleinement sauvegardées et qu'ils aient reçu une instruction spécifique et adéquate, ou une formation professionnelle dans la branche d'activité concernée.

Article 59 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Chaque employeur doit tenir un registre indiquant les noms et dates de naissance de toutes les personnes de moins de 18 ans occupées par lui, la nature de leurs travaux, le nombre de leurs heures de travail, les périodes de leur repos et leur certificat d'aptitude au travail qui ne doit pas comprendre des indications médicales.

Ce registre est présenté aux agents de l'inspection du travail et de l'inspection médicale du travail et aux représentants du personnel, sur leur demande.

Article 60 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

L'inspection médicale du travail peut, sur sa propre initiative ou à la demande de l'inspection du travail, procéder à l'examen médical des enfants de moins de 18 ans admis au travail à l'effet de constater si le travail dont ils sont chargés excède leurs capacités. Si c'est le cas, il sera ordonné que l'enfant cesse ce travail.

*Section II - Examen médical d'aptitude des adolescents
à l'emploi*

Article 61 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les enfants de moins de 18 ans ne peuvent être employés dans toutes les activités qu'après un examen médical approfondi justifiant leur aptitude d'effectuer le travail dont ils seront chargés. Cet examen comporte le cas échéant les examens cliniques, radioscopiques et de laboratoire.

Toutefois, certaines travaux non industriels peuvent être exclus de l'application des dispositions du paragraphe précédent et ce par décret pris après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs concernées.

L'examen médical d'aptitude à l'emploi est effectué gratuitement par le médecin du travail et doit être mentionné au registre visé à l'article 59 du présent code. Le certificat médicale d'aptitude à l'emploi peut prévoir des conditions déterminées d'emploi. Il peut être également délivré pour effectuer un travail déterminé ou un ensemble de travaux ou pour une durée déterminée.

Le travailleur est tenu de conserver le certificat médical d'aptitude à l'emploi et de le tenir à la disposition de l'inspection du travail et de l'inspection médicale du travail.

Article 62 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

L'aptitude des enfants à l'emploi qu'ils occupent doit faire l'objet d'un contrôle médical poursuivi jusqu'à l'âge de 18 ans. L'enfant ne peut être maintenu dans son emploi que moyennant renouvellement de l'examen médical au cours de chaque semestre.

L'inspection du travail et l'inspection médicale du travail peuvent exiger des renouvellements spéciaux de l'examen médical.

Article 63 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Pour les travaux qui représentent des risques pour la santé, l'examen médical d'aptitude à l'emploi et ses renouvellements successifs ont lieu jusqu'à 21 ans au moins.

Un arrêté du Ministre chargé des Affaires Sociales, pris après avis des ministres compétents et des organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs concernées, détermine les travaux pour lesquels l'examen médical d'aptitude à l'emploi est exigé jusqu'à 21 ans.

Article 63-2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les enfants de moins de 18 ans ne peuvent être chargés d'effectuer des heures supplémentaires au delà de la durée normale du travail à laquelle ils sont soumis.

Chapitre II

Protection de la maternité

Article 64

Dans les entreprises de toute nature, à l'exception des établissements où sont exclusivement employés les membres d'une même famille, la femme :

a) aura droit à l'occasion de son accouchement, sur production d'un certificat médical, à un congé de repos de 30 jours.

Ce congé peut être prorogé, chaque fois, d'une période de 15 jours, sur justification de certificats médicaux.

b) aura droit dans tous les cas, si elle allaite son enfant et pendant une année à compter du jour de la naissance, à deux repos d'une demi-heure chacun durant les heures de travail pour lui permettre l'allaitement.

Ces deux repos sont indépendants des repos prévus à l'article 89. l'un est fixé pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi. Ils peuvent être pris par les mères aux heures fixées d'un accord entre elles et les employeurs. A défaut d'accord, ces repos sont placés au milieu de chaque période. Ces repos sont considérés comme heures de travail et ouvrent droit à rémunération.

Une chambre spéciale d'allaitement doit être aménagée dans tout établissement occupant au moins cinquante femmes.

Un arrêté du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, au Sports et aux Affaires Sociales, pris après avis des organisations professionnelles intéressées, détermine les conditions auxquelles doit satisfaire cette chambre d'allaitement.

Chapitre III

Travail de nuit des femmes et des enfants

Section I - Dans les activités non agricoles

Article 65

Les enfants de moins de quatorze ans ne doivent pas être employés la nuit pendant une période d'au moins quatorze heures consécutives qui doit comprendre l'intervalle s'étendant entre huit heures du soir et huit heures du matin.

Des arrêtés du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, pris après avis des organisations syndicales intéressées, peuvent, en raison des conditions locales ou des circonstances, substituer à cet intervalle un autre intervalle de douze heures qui ne peut commencer après huit heures trente du soir ni se terminer avant six heures du matin.

Article 66 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les enfants de plus de 14 ans et de moins de 18 ans et les femmes ne doivent pas être employés la nuit pendant une période d'au moins 12 heures consécutives qui doit comprendre l'intervalle entre 10 heures du soir et 6 heures du matin.

Toutefois, dans certaines régions, industries, entreprises ou branches d'industries ou d'entreprises, le Ministre chargé des Affaires Sociales peut, par Arrêté pris après consultation des organisations syndicales concernées, prescrire des intervalles de temps différents pendant lesquels l'emploi des enfants est interdit à condition que le repos de nuit comprenne l'intervalle s'étendant entre 11 heures du soir et 7 heures du matin.

Article 67 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Nonobstant les dispositions précédentes, les enfants de seize ans révolus et de moins de dix-huit ans peuvent être occupés la nuit dans les cas ci-après :

a) en cas de force majeure,

b) pour les enfants occupés dans les boulangeries, lorsque leur apprentissage ou leur formation professionnelle l'exigent, la période comprise entre neuf heures du soir et quatre heures du matin est substituée à la période comprise entre dix heures du soir et six heures du matin.

c) lorsque les besoins de leur apprentissage ou de leur formation professionnelle l'exigent, dans les industries ou occupations déterminées qui nécessitent un travail continu, le chef de l'inspection du travail territorialement compétente peut, après avis des organisations syndicales concernées, accorder des autorisations individuelles limitées dans le temps pour l'emploi des enfants à condition qu'ils bénéficient, entre deux périodes de travail, d'un repos d'au moins treize heures consécutives.

d) le chef de l'inspection du travail territorialement compétente peut accorder des autorisations individuelles limitées dans le temps pour permettre aux enfants de plus de quatorze ans et de moins de dix-huit ans de paraître comme artistes en soirée dans des spectacles publics ou de participer la nuit en qualité d'acteurs à des prises de vue cinématographique. Aucune autorisation n'est octroyée lorsque cette parution ou cette participation présente un danger pour la vie, la santé ou la moralité de l'enfant. En outre, la période d'emploi ne peut excéder minuit et l'enfant doit jouir d'un repos de quatorze heures consécutives au moins.

Article 68

L'interdiction du travail de nuit des femmes n'est pas appliquée :

a) en cas de force majeure;

b) dans le cas où le travail s'applique, soit à des matières premières soit à des matières en élaboration, qui seraient susceptibles d'altération très rapide, lorsque cela est nécessaire pour sauver ces matières d'une perte inévitable;

c) aux femmes qui occupent des postes de direction, ou de caractère technique impliquant une responsabilité;

d) aux femmes occupés dans les services sociaux et qui n'effectuent par normalement un travail manuel.

Article 68-2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

L'intervalle de nuit pendant lequel les femmes ne peuvent être employées prévu par l'article 66 du présent code peut être modifié et l'interdiction du travail de nuit des femmes prévue par le même article peut être levée et ce, dans les cas suivants :

1- dans une branche d'activité déterminée ou une profession déterminée, par arrêté du Ministre chargé des Affaires Sociales, pris après accord des organisations professionnelles représentant les employeurs et les travailleurs concernés,

2- dans une ou plusieurs entreprises non couvertes par un arrêté pris en application du paragraphe 1, sur autorisation du chef de l'inspection du travail territorialement compétente

octroyée sur la base d'un accord conclu entre le chef d'entreprise et les représentants syndicaux des travailleurs concernés et, à défaut, les représentants du personnel dans l'entreprise et ce après consultation des organisations professionnelles représentatives des employeurs et des travailleurs concernés,

3- dans une entreprise non couverte par un arrêté pris en application du paragraphe 1 et dans laquelle un accord n'a pas été conclu concernant la modification de l'intervalle de nuit ou la levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes, sur autorisation du chef de l'inspection du travail territorialement compétente octroyée après avis de l'inspection médicale du travail et dans les conditions suivantes :

- consultation des organisations professionnelles représentatives des employeurs et des travailleurs concernés,

- vérification de l'existence des garanties suffisantes dans l'entreprise pour les travailleuses en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, les services sociaux et l'égalité de chances et de traitement,

- vérification de l'existence des garanties suffisantes concernant les déplacements de la femme du fait du travail,

- fixation de la durée de l'autorisation qui peut être renouvelée selon les mêmes conditions.

Article 68-3 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Il est interdit d'appliquer les dispositions de l'article 68-2 à la femme travailleuse pendant une période de seize semaines au minimum avant et après l'accouchement, dont au moins huit avant la date probable de l'accouchement.

Cette interdiction peut être levée par une autorisation du chef de l'inspection du travail territorialement compétente après avis de l'inspection médicale du travail. Cette autorisation est octroyée sur la base d'une demande écrite de la femme travailleuse concernée à condition que sa santé et celle de son enfant ne soient pas exposées au danger.

L'interdiction prévue au premier paragraphe du présent article s'applique durant d'autres périodes sur présentation de certificats médicaux indiquant que l'interdiction pendant ces périodes est nécessaire pour la santé de la mère et de son enfant. Ces périodes se situent pendant la grossesse ou pendant une période déterminée prolongeant la période post-natale prévue au premier paragraphe du présent article.

Article 68-4 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

L'application des dispositions de l'article 68-3 du présent code ne peut constituer une raison de rupture du contrat de travail.

Article 69 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

L'inspection du travail territorialement compétente doit être avisée immédiatement de la levée de l'interdiction du travail de nuit des enfants et des femmes en application des articles 67 (paragraphe a) et 68 (paragraphe a et b).

Article 70

Un arrêté du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, pris après avis des organisations syndicales intéressées, peut fixer, pour les femmes et les enfants, une période de repos de nuit et un intervalle d'interdiction du travail plus courts que ceux prévus aux articles

précédents, lorsque le travail de jour est particulièrement pénible en raison de la période de l'année, à condition qu'un repos compensateur soit accordé pendant le jour.

Article 71

Lorsqu'en raison de circonstances particulièrement graves, l'intérêt national l'exige, l'interdiction du travail de nuit pour les enfants de seize ans à dix huit ans et les femmes peut être suspendue par décret.

Article 72

Les attributions, dévolues par le présent chapitre au Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales et concernant les branches d'activités soumises au contrôle des Secrétaires d'Etat chargés de l'industrie, du transport et des PTT, sont exercées par le Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales en collaboration avec les secrétaires d'Etat intéressés.

Article 73

Dans toutes les activités non agricoles, les employeurs doivent tenir un registre indiquant les nom et date de naissance de toutes les personnes de moins de dix-huit ans qu'ils occupent, leurs heures de travail ainsi que toutes autres informations relatives aux conditions d'emploi des enfants. Ce registre est tenu à la disposition de l'Inspection du Travail.

Les enfants et les adolescents travaillant sur la voie publique doivent porter un document reproduisant les mentions figurant sur le registre sus-indiqué.

Section II - Dans les activités agricoles

Article 74

Les enfants de moins de dix-huit ans doivent bénéficier d'une période de repos de nuit ne comprenant pas moins de :

a) douze heures consécutives pour les enfants de moins de seize ans,

b) dix heures consécutives pour les enfants de seize à dix-huit ans, à condition qu'un repos compensateur leur soit accordé pendant le jour.

Les enfants de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à aucun travail entre dix heures du soir et cinq heures du matin.

Chapitre IV

Exécution du travail

Article 75

Les locaux des entreprises de toute nature dans lesquels les marchandises et objets divers sont manutentionnés ou offerts au public par un personnel féminin doivent être, dans chaque salle, munis d'un nombre de siège égal à celui des femmes qui y sont employées.

Article 76

Les chefs des entreprises dans lesquelles sont employés des enfants de moins de dix-huit ans ou des femmes, doivent veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique.

Article 76-2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Pour nécessité de service, le travailleur peut être chargé d'effectuer des travaux d'une catégorie inférieure ou supérieure à sa catégorie.

Les modalités d'application des dispositions du paragraphe précédent sont fixées par les conventions collectives, les contrats individuels ou par arrêté du Ministre chargé des Affaires Sociales pris après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs concernées.

Chapitre V **Travaux spéciaux**

Section unique - Travaux souterrains et récupération des vieux métaux

Article 77 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les femmes quelque soit leur âge et les enfants de moins de 18 ans ne peuvent être employés à des travaux souterrains dans les mines et carrières.

Article 77-2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les dispositions des articles 59 à 62 du présent Code sont applicables aux enfants âgés de 18 à 21 ans et employés à des travaux souterrains dans les mines et carrières.

L'examen médical visé à l'article 61 du présent code doit comprendre des radiographies des poumons et une expertise fonctionnelle de la respiration.

Article 78

Il est interdit d'employer ou de laisser employer les enfants de moins de dix-huit ans et les femmes dans les établissements, parties d'établissements et chantiers où s'effectuent la récupération, la transformation ou l'entreposage des vieux métaux.

Chapitre VI

Durée du travail

Section I - Régime normal

Article 79 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996)

La durée du travail effectif ne peut excéder 48 heures par semaine ou une limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine sans que la durée de cette période ne puisse être supérieure à une année.

Cette durée peut être réduite sans qu'elle puisse être inférieure à 40 heures par semaine ou une limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine et ne dépassant pas une année et ce par les conventions collectives ou par des textes réglementaires, pris après consultation des organisations syndicales des employeurs et des travailleurs.

Articles 80 et 81 (Abrogés par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Article 82 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

La durée hebdomadaire de présence fixée conformément aux dispositions de l'article 79 du présent code peut être portée, pour certaines entreprises ou certaines catégories du personnel, à 64 heures au maximum afin de tenir compte de la perte de temps résultant de l'interruption du travail ou de la nature du travail et ce, par Arrêté du Ministre chargé des Affaires Sociales.

Article 83 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

A titre exceptionnel, l'inspection du travail territorialement compétente peut :

1- autoriser l'employeur à prolonger la durée du travail dans certaines circonstances exceptionnelles pour l'exécution de travaux urgents en cas d'accidents, de réparations nécessaires ou de sauvetage.

2- autoriser l'employeur à prolonger la durée du travail en cas de surcroît extraordinaire de travail sans que la durée journalière n'excède 10 heures.

Dans les deux cas sus-indiqués, les prolongations de la durée du travail doivent être compensées durant l'année par des heures de repos équivalentes.

Cette compensation s'effectue par réduction de la durée de travail d'une heure au moins. Si elle n'est pas effectuée au cours de l'année, elle se fait au cours du premier trimestre de l'année suivante avant toute utilisation d'une nouvelle autorisation.

3- admettre certaines dérogations permanentes à la durée journalière du travail pour certaines catégories de personnel employées à des travaux préparatoires ou complémentaires qui

doivent être exécutés en dehors de la limite assignée au travail général sans que la durée journalière n'excède 10 heures.

Article 84

En application d'arrêtés des Secrétaires d'Etat compétents, constatant la nécessité de cette dérogation et sans qu'il y ait lieu de procéder aux consultations prévues à l'article 81, les établissements exécutant des travaux dans l'intérêt de la sûreté et de la défense nationale peuvent prolonger au-delà de neuf heures par jour la durée du travail de leur personnel.

Article 85 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les salariés ne peuvent être employés que conformément aux indications d'un horaire précisant, pour chaque journée et éventuellement pour chaque semaine ou chaque mois, la répartition des heures de travail. Cet horaire fixe les heures auxquelles commence et finit la durée du travail.

Des heures différentes de travail et de repos peuvent être prévues pour les catégories de salariés auxquelles s'appliquent les dérogations permanentes prévues à l'article 82 et au paragraphe 3 de l'article 83.

Toute modification de la répartition des heures de travail donne lieu, avant l'application, à une rectification de l'horaire précédemment établi.

Cet horaire, daté et signé par le chef d'entreprise ou par la personne à laquelle il aura délégué ses pouvoirs à cet effet, est affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans tous les lieux de travail auxquels il s'applique ou, en cas de personnel occupé en dehors de l'entreprise dans le local auquel le personnel intéressé est affecté.

Un double de l'horaire et de toute modification qui y serait apportée éventuellement doit être préalablement adressé à l'inspection du travail territorialement compétente.

Article 86

En cas d'organisation du travail par équipes, la liste nominative de chaque équipe est affichée dans les conditions prévues à l'article précédent.

Doivent être également affichés les noms des salariés auxquels s'appliquent les dérogations permanentes prévues à l'article 83, 2°).

Le chef d'entreprise ou, sous sa responsabilité, la personne à laquelle il aura délégué ses pouvoirs à cet effet, doit être en mesure de faire la preuve, devant l'agent chargé de l'Inspection du travail, de l'identité des salariés dont les noms sont portés sur les listes ci-dessus, sans préjudice du droit pour cet agent de demander aux salariés de prouver leur identité.

Article 87

Tout chef d'entreprise qui veut, conformément à l'arrêté concernant sa profession, user des facultés prévues à l'article 83, 1°), est tenu d'adresser au préalable à l'Inspection du Travail une déclaration sous pli recommandé datée spécifiant la nature et la cause de la dérogation, le nombre de salariés pour lesquels la durée du travail est prolongée, les jours où il est fait usage de ladite faculté, les heures de travail et de repos prévues.

Le chef d'établissement doit, en outre, tenir à jour un tableau sur lequel sont inscrites, au fur et à mesure de l'envoi des avis à l'Inspection du Travail, les dates des jours où il est fait usage de ces dérogations avec indication de leur durée. Ce tableau est affiché dans l'établissement dans les conditions déterminées à l'article 85 et il y reste apposé pendant l'année courante et jusqu'au 15 janvier de l'année suivante.

Article 88

Dans les entreprises agricoles, la durée légale du travail est fixée à deux mille sept cents heures par an au maximum pour trois cents jours de travail effectif.

Des arrêtés conjoints du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales et du Secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale, pris après consultation des «commissions du travail agricole», déterminent la répartition journalière de cette durée par période, par région et éventuellement par mode de culture.

Les dispositions du paragraphe premier ne sont pas applicables aux gardiens et aux bergers. Un arrêté du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales et du Secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale déterminera la durée légale du travail de cette catégorie de travailleurs et après consultation des centrales syndicales intéressées.

Article 89

Dans les entreprises de toutes natures, la journée de travail doit être coupée par un ou plusieurs repos pendant lesquels le travail est interdit. Ces repos ne peuvent avoir une durée totale inférieure à une heure.

Ils doivent être fixés de façon que le personnel ne puisse être employé à un travail pendant plus de six heures consécutives sans une interruption d'une demi-heure au moins.

Cependant si la durée du travail effectif dans le courant de la même journée ne dépasse pas sept heures, le travail peut être fait sans interruption.

Le travail journalier de toute personne doit être suivi d'un repos ininterrompu dont la durée ne peut être inférieure à dix heures sans préjudice des dispositions spéciales concernant les femmes et les enfants.

En cas d'organisation du travail par postes ou équipes successives le travail de chaque équipe doit être continu, sous réserve des dispositions des paragraphes précédents.

Section II - Heures supplémentaires

Sous section 1- Dans les activités non agricoles

Article 90 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996)

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire normale.

Ces heures sont rémunérées par référence au salaire de base horaire majoré selon les taux suivants :

- pour le régime de travail à plein temps de 48 heures par semaine : 75%,
- pour les régimes de travail à plein temps inférieurs à 48 heures par semaine : 25% jusqu'à 48 heures et 50% au-delà de cette durée,
- pour les régimes de travail à temps partiel : 50%.

Article 91

En vue d'accroître la production, l'inspection du travail peut, après avis des organisations syndicales ouvrières intéressées, autoriser les chefs des établissements à effectuer des heures supplémentaires en plus de celles qui sont déjà prévues par la réglementation sur la durée du travail.

Article 92

Les heures perdues par suite d'interruption collective de travail dans un établissement ou dans une partie d'établissement, peuvent être récupérées dans les deux mois suivant l'interruption du travail. Les heures ainsi récupérées sont payées au taux normal.

L'Inspection du Travail est préalablement informée par le chef d'établissement des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération. Toutefois, si le travail est interrompu par un événement imprévu, avis lui en est donné immédiatement.

Les heures perdues par suite de grève ou de lock-out ne peuvent être récupérées, sauf accord des parties.

Article 93

L'exécution d'heures supplémentaires ou la récupération d'heures perdues ne peuvent avoir pour effet de porter à plus de soixante heures, non comprises les heures de dérogations permanentes, la durée hebdomadaire du travail, sauf en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage.

La faculté de récupérer les heures perdues et celle d'effectuer des heures supplémentaires, peuvent, en cas de chômage, être suspendues dans certaines professions, après consultation des organisations syndicales intéressées, soit sur l'ensemble du territoire, soit dans une ou plusieurs régions, par arrêté du secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, soit pour des établissements déterminés par décision de l'Inspecteur Divisionnaire du Travail.

Sous section2- Dans les activités agricoles

Article 94

Les heures de travail effectuées à la demande de l'employeur et pour les besoins de l'exploitation, au delà de la durée journalière définie en application de l'article 88, sont payées au salaire normal majorées de vingt cinq pour cent (25%).

Section III - Travail à temps partiel

Article 94-2 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).

Le contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée peut être conclu pour un travail à temps partiel.

Est considéré comme travail à temps partiel le travail effectué selon une durée de travail ne dépassant pas 70% de la durée normale de travail applicable à l'entreprise.

Article 94-3 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).

Le contrat de travail à temps partiel doit être écrit et indiquer notamment la qualification professionnelle du travailleur, les éléments de la rémunération, la durée du travail et la modalité de sa répartition sur la semaine, le mois ou l'année.

Article 94-4 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).

Les travailleurs à temps partiel ont les mêmes droits et obligations prévus par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels au profit des travailleurs employés à plein temps dans des conditions similaires, sous réserve des dispositions particulières au travail à temps partiel.

Article 94-5 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).

Le salaire du travailleur à temps partiel et les indemnités auxquelles a droit au titre du congé annuel payé, des jours fériés chômés et payés, du congé de maternité et du licenciement, sont proportionnels à la durée du travail à laquelle est soumis ce travailleur.

Article 94-6 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).

Sont considérées heures supplémentaires les heures effectuées par le travailleur à temps partiel au delà de la durée normale de travail fixée par le contrat de travail.

L'exécution des heures supplémentaires nécessite l'accord des deux parties sans que toutefois le nombre de ces heures ne dépasse le tiers de la durée du travail fixée par le contrat de travail et que le total de cette durée et des heures supplémentaires n'excède la durée normale du travail applicable au travailleur à plein temps dans la même entreprise.

Article 94-7 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).

Les travailleurs à temps partiel sont soumis au régime de sécurité sociale et au régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles conformément à la législation en vigueur.

Article 94-8 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).

Les travailleurs à temps partiel sont pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise comme s'ils étaient des travailleurs à plein temps, en ce qui concerne les obligations de l'employeur liées au nombre des travailleurs et prévues au présent code.

Article 94-9 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).

En cas de recrutement pour pourvoir des postes de travail à plein temps vacants ou créés, la priorité est donnée aux travailleurs à temps partiel désirant passer au régime à plein temps et ayant les mêmes qualifications professionnelles et aptitudes requises.

La priorité est également donnée, lors du recrutement pour pourvoir des postes de travail à temps partiel vacants ou créés, aux travailleurs à plein temps désirant passer au régime du travail à temps partiel et ayant les mêmes qualifications et aptitudes requises.

Le passage du travailleur du régime à plein temps au régime à temps partiel ou vice-versa ne peut avoir lieu qu'avec l'accord écrit de ce travailleur.

Article 94-10 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).

Les travailleurs à plein temps qui sont passés au régime de travail à temps partiel pour des raisons de grossesse ou nécessité de s'occuper d'un enfant âgé de moins de 6 ans ou d'un membre de la famille handicapé ou malade ont le droit de réintégrer le régime de travail à plein temps, en cas de vacance de postes de travail à plein temps correspondant à leurs qualifications professionnelles.

Article 94-11 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).

Les employeurs doivent, en temps opportun, informer les travailleurs des postes de travail à plein temps et des postes de travail à temps partiel vacants ou créés dans leurs entreprises.

Article 94-12 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).

Le cumul du travail à plein temps et du travail à temps partiel est interdit.

Article 94-13 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).

Chaque employeur occupant des travailleurs à temps partiel doit tenir un registre dans lequel sont inscrits les noms et dates de naissance de ces travailleurs. Ce registre est mis à la disposition des inspecteurs du travail.

Article 94-14 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).

Les infractions aux dispositions des articles 94-4, 94-5, 94-6, 94-7, 94-8, 94-9, 94-10, 94-11, 94-12 et 94-13 du présent code sont passibles des sanctions prévues aux articles 234, 235, 236 et 237 du même code.

Chapitre VII

Le repos hebdomadaire

Section I. - Dans les activités non agricoles

Article 95 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996)

Les entreprises non agricoles ou leurs dépendances, de quelque nature qu'elles soient, sont tenues de donner à leur personnel, sous réserve des dérogations prévues aux articles ci-après, un repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives.

Ce repos est donné le vendredi, le samedi ou le dimanche. Il peut être accordé pendant un autre jour de la semaine sur accord des deux parties dans l'entreprise ou par autorisation du gouverneur de la région lorsque la nécessité du travail l'exige.

Chaque établissement fait connaître le jour qu'il choisit à l'Inspection du Travail territorialement compétente.

Article 96

Sont admis de droit à donner le repos hebdomadaire par roulement, les établissements appartenant aux catégories suivantes :

- 1) Fabriques de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate;
- 2) Hôtels, restaurants et débits de boissons;
- 3) Débits de tabac et magasins de fleurs naturelles;
- 4) Hôpitaux, cliniques, asiles, maisons de retraite, dispensaires, maisons de santé, pharmacies, drogueries, magasins d'appareils médicaux et chirurgicaux;
- 5) Etablissements de bains et établissements hydro-thérapeutiques;
- 6) Entreprises de location de livres, de chaises, de moyens de locomotion;
- 7) Entreprises de journaux, d'informations et de spectacle, musées et expositions;
- 8) Entreprises d'éclairage et de distribution d'eau ou de force motrice;
- 9) Entreprises de transport, de chargement et de déchargement;
- 10) Industries où sont mises en oeuvre des matières susceptibles d'altération très rapide;
- 11) Industries dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication.

Article 97 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Le gouverneur peut, à la demande de l'une des organisations syndicales des employeurs ou des travailleurs la plus représentative de la profession dans la région, fixer, après consultation des autres organisations professionnelles, les modalités d'application du repos hebdomadaire pour une profession, un ensemble de professions dans la région, une ville ou une localité déterminée. Il peut à cet effet :

1) décider que, pour une profession ou un ensemble de professions, le repos sera pris le même jour de la semaine dans la région entière ou seulement dans certaines localités,

2) fixer pour le repos un autre jour que le vendredi, le samedi ou le dimanche,

3) décider que le repos aura lieu :

a) à compter de midi d'un jour de la semaine jusqu'à midi du jour suivant.

b) le vendredi, le samedi ou le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une autre demi-journée pris par roulement et chaque semaine.

c) par roulement de tout ou partie du personnel.

4) autoriser les entreprises d'une profession déterminée à accorder le repos suivant un roulement préétabli pour toutes les entreprises concernées.

Les modalités d'application du repos hebdomadaire sont fixées par arrêté du Ministre chargé des Affaires Sociales lorsque ce repos concerne tout le territoire de la République.

Article 98

En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour

prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour le personnel nécessaire à l'exécution de ces travaux.

Cette faculté de suspension s'applique non seulement aux ouvriers de l'entreprise où les travaux urgents sont nécessaires mais aussi à ceux d'une autre entreprise faisant les opérations pour le compte de la première.

Dans ces entreprises, chaque ouvrier doit jouir d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

Les dérogations prévues par le présent article ne sont pas applicables aux garçons de moins de seize ans et aux filles de moins de vingt ans.

Article 99

Dans tout établissement qui a le repos hebdomadaire au même jour pour tout le personnel, ce repos peut être réduit à une demi-journée pour les personnes employées à la conduite des générateurs et des machines motrices, au graissage et à la visite des transmissions, au nettoyage des locaux industriels, magasins ou bureaux, ainsi que pour les gardiens et concierges.

Les personnes touchées par cette mesure doivent bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

La dérogation prévue par le présent article n'est pas applicable aux garçons de moins de seize ans et aux filles de moins de vingt ans.

Article 100 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les établissements de vente de denrées alimentaires au détail, ont le droit de ne donner le repos hebdomadaire que

pendant l'après-midi du jour choisi conformément aux dispositions de l'article 95 du présent code avec un repos compensateur d'une demi-journée par roulement au cours de la semaine.

Article 101

Dans les entreprises minières ou dans les chantiers éloignés des centres urbains, les jours de repos hebdomadaire peuvent être groupés pour être donnés en une seule fois dans le mois.

Article 102

Dans toutes les catégories d'entreprises où les intempéries déterminent des chômages, les repos forcés qui surviennent au cours du mois sont déduits des jours de repos hebdomadaire.

Article 103

Les industries de plein air, celles qui ne travaillent qu'à certaines époques de l'année, peuvent suspendre le repos hebdomadaire quinze fois par an.

Article 104

Les industries qui emploient des matières périssables, celles qui ont à répondre à certains moments à un surcroît exceptionnel de travail et qui ont fixé le repos hebdomadaire au même jour pour tout le personnel, peuvent également suspendre ce repos quinze fois par an. Mais pour ces deux catégories d'industries, le salarié doit jouir au moins de deux jours de repos par mois.

Article 105

Le secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales et les Secrétaires d'Etat chargés d'une Administration technique où la loi prévoit que l'Inspection du Travail est

confiée à des agents propres à ces Départements, prennent, chacun en ce qui le concerne ou de concert entre eux, des arrêtés pour assurer l'application des dispositions de la présente section. Ces arrêtés déterminent :

1) le mode et l'organisation du contrôle des jours de repos pour tous les établissements, que le repos soit collectif ou qu'il soit organisé par roulement;

2) les conditions du préavis qui doit être adressé à l'inspection du Travail par le chef de tout établissement bénéficiant dérogations prévues aux articles 98, 99, 100, 102, 103 et 104 ci-dessus;

3) les dérogations particulières au repos des spécialistes occupés dans les usines à feu continu;

4) la nomenclature des industries comprises dans les catégories figurant sous les 10 et 11 de l'article 96 ainsi que les autres catégories d'établissements qui pourront bénéficier du droit de donner le repos hebdomadaire par roulement;

5) la nomenclature des industries particulières qui doivent être comprises dans les catégories générales énoncées aux trois articles précédents.

Section II. - Dans les activités agricoles

Article 106 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996)

Les employeurs sont tenus de donner à leurs personnel permanent ou occasionnel, un repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives sauf en cas de travaux urgents et dans cette hypothèse la compensation se fait dans les trente jours qui suivent.

Ce repos sera donné le vendredi, le samedi, le dimanche ou le jour de marché hebdomadaire. Il peut être octroyé un autre jour de la semaine sur accord des deux parties dans l'entreprise ou par autorisation du gouverneur de la région lorsque la nécessité du travail l'exige.

Chapitre VIII

Jours fériés, chômés et payés

Article 107 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les jours fériés, chômés et payés sont fixés par décret ou par les conventions collectives.

Il ne doit pas résulter de l'octroi de ces jours l'arrêt de l'activité de l'entreprise pendant plus de 48 heures consécutives. Les modalités d'application de ces dispositions sont fixées par arrêté du Ministre chargé des Affaires Sociales pris après consultation des organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs.

Article 108

Le chômage intervenu dans les circonstances prévues à l'article précédent ne peut être une cause de réduction des traitements et salaires mensuels, bimensuels ou hebdomadaires.

Les salariés, rémunérés à l'heure, à la journée, à la part, à la tâche ou au rendement, ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité, qui est à la charge de l'employeur, est calculée sur la base de l'horaire de travail et de la répartition de la durée hebdomadaire du travail habituellement pratiquée dans l'établissement.

Article 109

Dans les activités où le travail ne peut être interrompu, les salariés occupés pendant les journées fériées, chômées et payées ont droit, à la charge de leur employeur et en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Article 110

Les heures de travail perdues en raison du congé des journées fériées, chômées et payées peuvent être récupérées dans les conditions prévues aux articles 92 et 93.

Article 111

Les enfants de moins de dix-huit ans et les femmes ne peuvent être employés dans les établissements où sont exercées les activités prévues à l'article 109 pendant les journées fériées, chômées et payées, même pour rangement d'atelier.

Chapitre IX

Congés annuels payés

Section I. - Dans les activités non agricoles

Article 112

Tout salarié a droit, chaque année, à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées ci-après.

Article 113 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Tout travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant une période de temps équivalente à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison d'un jour par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder une période de quinze jours comprenant douze jours ouvrables.

La durée du congé fixée à l'alinéa précédent est portée pour les salariés de moins de dix huit ans au 31 décembre de chaque année à deux jours par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder une période de trente jours dont vingt-quatre jours ouvrables.

La durée du congé est également portée à un jour et demi par mois de travail pour les salariés âgés de dix huit à vingt ans au 31 décembre de chaque année, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder vingt-deux jours dont dix-huit jours ouvrables.

Les travailleurs visés aux deux alinéas précédents ont droit s'ils le demandent, au congé maximum déterminé ci-dessus, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les jours de repos dont ils réclament le bénéfice en sus de ceux qu'ils ont acquis, au titre du travail accompli au cours de la période de référence.

Article 114 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Sont considérées comme un mois de travail effectif, pour la détermination de la durée du congé annuel, les périodes équivalentes à vingt-six jours ouvrables. Sont assimilées à une période de travail effectif les périodes de congés payés, la

période de congé de maternité prévu à l'article 64 du présent code et les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident de travail au cours d'une période ininterrompue ne dépassant pas une année.

Article 115

La durée du congé ainsi fixée est augmentée à raison d'un jour ouvrable par période entière, continue ou non, de cinq ans de services chez le même employeur, sans que cette augmentation puisse porter à plus de dix-huit jours ouvrables la durée considérée ou se cumuler avec l'augmentation résultant, soit des stipulations des conventions collectives ou des contrats individuels de travail, soit des usages.

Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue sans que le contrat ait été résilié, notamment pour cause de maladie, d'accident de travail, de chômage, sont, pour l'application des dispositions de l'alinéa précédent, assimilées à des périodes de travail effectif. La durée des services, ouvrant droit au congé complémentaire d'ancienneté, est appréciée, soit à l'expiration de la période de référence afférente au congé normal, soit à la date d'expiration du contrat lorsque la résiliation de ce contrat ouvre droit à l'attribution d'une indemnité compensatrice du congé.

Sous la réserve formulée au premier alinéa ci-dessus, les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte, soit aux stipulations des conventions collectives ou des contrats individuels, soit aux usages qui assurent des congés payés de plus longue durée.

Article 116 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

La date de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit au congé est fixée au 1er janvier de chaque année.

Article 117 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Le congé annuel est octroyé au cours de la période du 1er juin au 31 octobre de chaque année. Il peut être octroyé au cours d'une autre période de l'année en vertu d'accords collectifs ou individuels ou par l'employeur lorsque la nécessité du travail l'exige et après avis de la commission consultative d'entreprise ou des délégués du personnel.

L'employeur fixe l'ordre des départs en congé éventuellement après consultation de la commission consultative d'entreprise ou des délégués du personnel compte tenu des exigences de la nécessité du travail et de la position du bénéficiaire du congé du point de vue situation familiale et ancienneté dans le travail . L'ordre des départs en congé doit être affiché dans l'entreprise au moins 15 jours avant sa date d'entrée en application.

Article 118

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

Le congé d'une durée supérieure à six jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur, avec l'agrément du salarié.

Dans le cas où le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel, s'il en existe.

Au cas de fractionnement, une fraction doit être de six jours ouvrables au moins, comprise entre deux jours de repos hebdomadaire. Les autres fractions ne peuvent être inférieures à un jour entier.

Ne sont plus comptés dans le congé annuel payé :

- a) les jours fériés légaux;
- b) les interruptions de travail dues à la maladie ou à l'accident.

Article 119 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Le travailleur perçoit pendant son congé une indemnité calculée sur la base de la durée du congé à laquelle il a droit d'une part, et le salaire et indemnités qu'il percevait habituellement pendant l'exercice effectif du travail, d'autre part.

Dans les professions où d'après le contrat du travail la rémunération est constituée en partie ou en totalité de pourboires versés par la clientèle, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'indemnité de congé est évaluée conformément à la législation relative aux régimes de sécurité sociale.

Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux avantages prévus par les dispositions contractuelles ou les usages.

Au cas de fermeture de l'établissement ou d'une partie de celui-ci pour une durée supérieure à celle du congé annuel, l'employeur est tenu pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant ledit congé, de verser au personnel concerné une rémunération qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congé payé.

Article 120

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, doit recevoir, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions de

l'article précédent. L'indemnité n'est pas due si la résiliation du contrat de travail, est provoquée par une faute lourde du salarié.

Dans le cas de résiliation du contrat de travail d'un salarié qui, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, a pris un congé comportant une indemnité d'un montant supérieur à celle à laquelle, au moment de la résiliation, il aurait pu prétendre à raison de la durée de ses services, ce salarié doit rembourser le trop-perçu à l'employeur. Le remboursement n'est pas dû si la résiliation du contrat de travail est provoquée par une faute lourde de l'employeur.

Les dispositions qui précèdent ne sont, toutefois, pas applicables dans le cas où l'employeur est tenu d'adhérer à la caisse nationale de sécurité sociale par application de l'article 121. Dans cette hypothèse, à l'occasion de la résiliation du contrat de travail, et quelles qu'en soient les circonstances, l'employeur délivre au salarié un certificat justificatif de ses droits à congé, compte tenu de la durée des services.

L'action en paiement des indemnités prévues à l'article 119 et au présent article se prescrit par un an.

Article 121

Dans les activités où les salariés ne sont pas habituellement occupés d'une façon continue chez un même employeur au cours de la période retenue pour l'appréciation du droit au congé, les employeurs doivent verser des cotisations à la caisse nationale de sécurité sociale selon des taux et des modalités fixés par arrêté du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, au Sport et aux Affaires Sociales. Cette caisse est chargée de servir aux salariés dans ce cas, aux époques prévues audit arrêté, des indemnités correspondantes à leur droit à congé.

La caisse nationale de sécurité sociale est tenue, en vue de la détermination du droit au congé et du calcul de l'indemnité à verser aux ayants droit, de faire état, dans le décompte des services sur le vu des justifications nécessaires, de la durée des services accomplis, le cas échéant, chez les employeurs dont l'affiliation à la caisse nationale de sécurité sociale est obligatoire.

La caisse nationale de sécurité sociale peut nommer des contrôleurs chargés de collaborer à la surveillance de l'application, par les employeurs intéressés, de la législation sur les congés payés.

Pour les établissements qui ne sont pas obligatoirement affiliés à la caisse nationale de sécurité sociale pour le service des indemnités de congés payés, la charge des indemnités, afférentes aux congés accordés aux jeunes travailleurs, incombe, dans le cadre de sa compétence professionnelle, à la caisse nationale de sécurité sociale à concurrence de la moitié en ce qui concerne les bénéficiaires de moins de dix-huit ans et du tiers en ce qui concerne les bénéficiaires de dix-huit à vingt ans. L'indemnité de congé est payée en totalité par l'employeur et lui est remboursée dans la proportion sus-indiquée par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

La Caisse Nationale de Sécurité Sociale doit faire figurer le montant des remboursements ainsi effectués et le nombre des bénéficiaires sur le rapport annuel de son activité qu'elle doit produire avant le 1er avril de chaque année au secrétariat d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales.

Article 122

L'époux salarié a droit à un congé supplémentaire d'un jour à l'occasion de chaque naissance.

Ce congé doit être pris après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, soit le jour de la naissance, soit au cours des 7 jours qui suivent.

Dans ce cas, le bénéficiaire perçoit une indemnité équivalente à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé le même jour.

L'avance en est faite par l'employeur le jour de la paye qui suivra immédiatement l'expiration de ce congé.

Cette avance lui sera remboursée, sur production des pièces justificatives, par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

Section II. - Dans les activités agricoles

Article 123 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les travailleurs ont droit, à condition de compter au moins six mois de services continus chez le même employeur, à un jour ouvrable de congé par mois écoulé depuis leur entrée en service, sans que la durée totale de ce congé, puisse excéder quinze jours dont douze jours ouvrables.

La durée du congé fixée au paragraphe précédent est portée à 2 jours par mois de service effectif pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans à la date du 31 décembre de chaque année sans que le total du congé dû ne puisse excéder 30 jours dont 24 jours ouvrables.

La durée du congé est également portée à un jour et demi par mois de service effectif pour les travailleurs âgés de 18 à 20 ans au 31 décembre de chaque année sans que la durée totale du congé dû ne puisse excéder 22 jours dont 18 jours ouvrables.

La durée des services continus se calcule conformément aux dispositions de l'article 114 du présent code.

Article 124

Les bénéficiaires d'un congé doivent en jouir, s'il s'agit d'un congé de quinze jours, dans l'année qui suit la date d'ouverture du droit à congé ; s'il s'agit d'un congé de moins de quinze jours, dans les six mois qui suivent cette même date.

Article 125

Le congé annuel payé peut être fractionné en périodes d'un ou plusieurs jours jusqu'à concurrence de la moitié de sa durée totale.

Sont réputés jours ouvrables pour la jouissance d'un congé annuel payé, les jours normalement consacrés au travail dans l'établissement, même s'ils sont chômés temporairement, en totalité ou en partie, par suite de morte saison ou d'intempéries, à l'exception des jours de repos hebdomadaire et des jours fériés prévus aux articles 107 à 111.

Ne peuvent être imputés sur le congé annuel, les jours de maladie, les repos des femmes en couches, les périodes obligatoires d'instruction militaire.

Article 126

L'ordre du départ en congé doit être communiqué à chaque bénéficiaire une semaine avant son départ. Il est déterminé par l'employeur, et s'il y a lieu, par roulement dans l'ensemble de l'établissement ou pour certaines catégories d'emplois, après consultation des membres du personnel intéressé ou de ses délégués, en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires, de la durée de leurs services dans l'établissement et de la nécessité d'assurer d'une façon convenable l'exécution des différents travaux dans ledit établissement.

Article 127

L'indemnité journalière versée au salarié au titre de congé payé est égale au salaire moyen journalier qu'il a ou aurait perçu pendant l'année, dans l'établissement, pour une période équivalente à celle du congé, toutes indemnités ou primes comprises.

Les avantages en nature dont les bénéficiaires du congé ne continueraient pas à jouir pendant la durée de celui-ci, doivent être évalués en espèces et la somme ainsi évaluée, doit être versée en plus de l'indemnité journalière déterminée à l'alinéa précédent.

Article 128

Lorsque le contrat de travail d'un salarié, ayant au moins six mois de services continus dans la même entreprise, est résilié par le fait de l'employeur, avant que ledit salarié ait pu bénéficier de son congé annuel payé, et sans que cette résiliation soit provoquée par une faute lourde du travailleur, ce dernier a droit à une indemnité correspondante au nombre des jours de congé dont il aurait dû bénéficier en raison de la durée des services continus accomplis au moment où le contrat est résilié et dont il n'a pas encore joui.

Article 129

Dans les établissements qui assurent des congés payés de durée plus longue que les minima fixées par la présente section, les conditions d'attribution de ces congés restent déterminées par les usages ou les dispositions des conventions collectives de travail en vertu desquelles les congés sont donnés.

Toutefois, pour la partie de ces congés qui correspond aux minima légaux, les dispositions de la présente section sont

applicables à moins que les usages ou les conventions collectives précitées ne prévoient des dispositions plus favorables.

Section III. - Dispositions communes à toutes les activités

Article 130

Les employeurs doivent, en vue du contrôle de l'application du présent chapitre, tenir un registre portant leur nom et leur adresse où sont indiqués :

- 1) la période ordinaire des vacances dans l'établissement;
- 2) la date d'entrée en service de chaque salarié;
- 3) la durée du congé annuel des ayants-droit;
- 4) la date de leur départ en congé;
- 5) le montant de l'indemnité versée à chacun d'eux pour la durée de leur congé, en précisant les éléments qui ont servi au calcul de cette indemnité.

Ce registre doit être signé par les bénéficiaires du congé et tenu à la disposition des Inspecteurs du Travail.

Article 131

Est nul, tout accord comportant la renonciation par le salarié au congé prévu par les dispositions du présent chapitre, même contre l'octroi d'une indemnité compensatrice.

Article 132

Lorsqu'un contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, l'employeur doit, sous peine de dommages-intérêts,

faire bénéficier le salarié de son congé dans des conditions telles que ce congé soit achevé une semaine au moins avant l'expiration dudit contrat.

Article 133

Est considéré comme ne donnant pas le congé légal, l'employeur qui fait travailler un salarié, même en dehors de l'établissement où il travaille habituellement, pendant la période fixée pour son congé annuel payé.

Imprimerie Officielle de la République Tunisienne

TITRE II LE SALAIRE

Chapitre Premier De la détermination des salaires

Article 134 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

La rémunération des travailleurs de toutes catégories est déterminée, soit par accord direct entre les parties, soit par voie de convention collective, dans le respect du salaire minimum garanti fixé par décret. La rémunération des travailleurs relevant de secteurs non régis par des conventions collectives peut être fixée par décret.

Les décrets prévus au paragraphe précédent sont pris après consultation des organisations syndicales les plus représentatives des employeurs et des travailleurs.

Article 134 - 2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Il est entendu par rémunération, ce qui est dû au travailleur en contrepartie du travail réalisé au profit de son employeur.

La rémunération comprend le salaire de base quel que soit le mode de son calcul et ses accessoires constitués d'indemnités et d'avantages en espèces ou en nature quel que soit leur caractère, fixe ou variable, générale ou spécifique, à l'exception des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

Il est entendu par salaire minimum garanti, le seuil minimum au dessous duquel il n'est pas possible de rémunérer un

travailleur chargé d'accomplir des travaux ne nécessitant pas une qualification professionnelle.

Article 134 - 3 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Une partie de la rémunération peut être fixée sur la base de la productivité en vertu d'accords conclus au sein de l'entreprise entre l'employeur et les représentants des travailleurs.

Ces accords comprennent notamment les normes adoptées pour l'amélioration du rendement et les mesures susceptibles d'accroître la production et d'améliorer sa qualité. Toutefois, la rémunération peut être fixée en totalité selon le rendement, à la pièce ou à la tâche pour les travaux qui sont habituellement rémunérés sur cette base.

Il ne peut, en aucun cas, résulter de l'application des dispositions précédentes le paiement de salaires inférieurs à ceux fixés par les textes réglementaires ou les conventions collectives sectorielles.

Articles 135 et 136 (Abrogés par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Article 137 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Il est instituée pour les activités agricoles et au siège de chaque gouvernorat, une commission régionale du travail agricole. La composition, le fonctionnement et la compétence de cette commission sont fixés par décret.

Article 138 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les produits de la ferme sont vendus aux travailleurs pour leur consommation personnelle, au prix de vente à la production.

Chapitre II

Du paiement des salaires

Article 139 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

La rémunération des travailleurs de toutes catégories doit être payée en monnaie ayant cours légal en Tunisie, sauf dispositions légales ou réglementaires contraires.

Cependant, des avantages en nature peuvent être servis conformément aux dispositions réglementaires ou conventionnelles. Ces avantages ne peuvent, en aucun cas, être déduits des salaires minimums payés en espèces.

Article 140 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les salaires des travailleurs payés à l'heure ou à la journée sont payés une fois par semaine au moins, ceux des travailleurs mensuels sont payés une fois par mois. Les commissions dues aux voyageurs, représentants de commerce et placiers donnent lieu à un règlement au moins tous les trois mois. Toutefois, les salaires des travailleurs payés à l'heure ou à la journée et, occupés sur les chantiers éloignés des centres urbains, peuvent, sur autorisation écrite de l'inspecteur du travail, être payés une seule fois par mois.

Pour tout travail à la pièce, au rendement ou à la tâche, dont l'exécution dure plus d'une semaine, les dates de paiement peuvent être fixées par accord entre les parties à condition que le travailleur reçoive des acomptes chaque semaine et qu'il soit intégralement payé dans la semaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Article 141 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les travailleurs rémunérés au mois ne peuvent subir, au cas de chômage à l'occasion des jours de fêtes chômés, d'autres réductions de salaires que celles résultant de la suppression des heures supplémentaires qui auraient été effectuées si ces jours n'avaient pas été chômés.

Article 142

Le paiement ne peut être effectué le jour où l'ouvrier ou l'employé a droit au repos, soit en vertu de la loi, soit en vertu de la convention. Il ne peut avoir lieu dans les débits de boissons ou magasins de vente, sauf pour les personnes qui y sont normalement occupées.

Article 143 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

L'employeur doit délivrer aux travailleurs à l'occasion du paiement de leur rémunération, une pièce justificative dite "bulletin de paie" indiquant :

1) le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement,

2) le numéro sous lequel l'employeur verse ses cotisations à la Caisse de Sécurité Sociale,

3) le nom du salarié et l'emploi occupé par lui ou la qualification professionnelle telle qu'elle résulte des dispositions légales ou réglementaires, des conventions collectives, des sentences arbitrales ou des décisions des commissions paritaires prévues à l'article 42 du présent code ainsi que son numéro d'immatriculation à la caisse de sécurité sociale,

4) la période et le nombre des heures ou des journées de travail auxquels correspond la rémunération versée, en distinguant les périodes payées au taux normal de celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires, le taux du salaire de base horaire, journalier, hebdomadaire ou mensuel, ou s'il s'agit de travail à la tâche ou aux pièces, les prix unitaires de façon et le nombre de pièces confectionnées pour chaque prix ou tout autre élément de calcul du salaire correspondant à la nature du travail accompli,

5) l'énumération des indemnités et avantages s'ajoutant au salaire et leurs montants,

6) le montant de la rémunération brute due au travailleur,

7) la nature et le montant des retenues opérées sur la rémunération brute,

8) le montant de la rémunération nette perçue effectivement par le travailleur,

9) la date de paiement de la rémunération.

Article 144

Les mentions portées sur le bulletin visé à l'article précédent, sont obligatoirement reproduites sur un livre dit de paie dont les inspecteurs du travail peuvent à tout moment exiger la communication.

Le travailleur signe le livre de paie, au moment de chaque paiement, en regard de son nom; s'il ne peut ou ne sait signer, le paiement doit être certifié par deux témoins choisis par lui.

Le livre de paie est tenu par ordre de date, sans blanc, lacune, rature, surcharge ni apostille qui ne soient approuvés du salarié.

Article 145 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

L'acceptation d'un bulletin de paie sans protestation ni réserve par le travailleur, ne peut valoir de sa part renonciation au paiement de tout ou partie du salaire, des indemnités et accessoires de salaires qui lui sont dûs, en vertu des dispositions légales, réglementaires, contractuelles ou résultant des conventions collectives, des sentences arbitrales et des décisions des commissions régionales du travail agricole.

Elle ne peut valoir non plus "compte arrêté et réglé".

Article 146 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les formes légales, selon lesquelles doit s'effectuer le paiement aux travailleurs de leurs droits, ne font pas obstacle à l'application des règles prévues par le Code des Obligations et des Contrats en matière de preuve.

Article 147

Toutes les actions de quelque nature qu'elles soient entre employeurs, salariés, organismes gérant les prestations sociales, découlant des relations de travail, se prescrivent par un délai d'un an.

Article 148

Lorsqu'il s'agit d'actions entre employeurs et salariés, la prescription court à compter de la fin des relations de travail. En ce qui concerne les prestations sociales, le point de départ de la prescription est déterminé par les textes particuliers régissant le droit en question.

Article 149

La compensation ne joue pas au profit des employeurs entre le montant des salaires dûs par eux à leurs ouvriers et employés et les sommes qui leur seraient dues à eux-mêmes pour fournitures diverses, quelle qu'en soit la nature à l'exception toutefois :

- 1) des outils et instruments nécessaires au travail;
- 2) des matières ou matériaux dont l'ouvrier a la charge et l'usage;
- 3) des sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets.

Article 150 (modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Tout employeur qui fait une avance en espèces en dehors du troisième cas de l'article précédent, ne peut se rembourser qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le dixième du montant des salaires dûs.

Chapitre III

De la saisie-arrêt, de la cession et de certains privilèges

Article 151 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

La saisie-arrêt sur les salaires des travailleurs et la cession de ces salaires sont effectuées conformément aux dispositions du code de procédure civile et commerciale et aux lois en vigueur.

Article 151 - 2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

La partie insaisissable des salaires fixée à l'article 354 du code de procédure civile et commerciale est payée avant les autres créances quelque soit leur rang de privilège. Le reste des salaires et autres droits des travailleurs seront payés avant les créances revenant au trésor public.

TITRE III

HYGIENE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

Article 152 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les prestations de santé et de sécurité au travail couvrent toutes les entreprises et activités régies par le présent code.

les frais nécessités par ces prestations sont supportés par l'employeur.

La nature des prestations et les conditions de leur octroi sont déterminées par des textes réglementaires ou par les conventions collectives, conformément aux dispositions du présent titre.

Article 152 - 2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Tout employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires et appropriées pour la protection des travailleurs et la prévention des risques professionnels. Il doit notamment :

- veiller à la protection de la santé des travailleurs sur les lieux du travail,
- garantir des conditions et un milieu de travail adéquats,
- protéger les travailleurs des risques inhérents aux machines, au matériel et aux produits utilisés,
- fournir les moyens de prévention collective et individuelle adéquats et initier les travailleurs à leur utilisation,
- informer et sensibiliser les travailleurs des risques de la profession qu'ils exercent.

Article 152 - 3 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Le travailleur est tenu de respecter les prescriptions relatives à la santé et à la sécurité au travail et de ne pas commettre aucun acte ou manquement susceptible d'entraver l'application de ces prescriptions. Il est tenu notamment de ce qui suit :

- exécuter les instructions relatives à la protection de sa santé et de sa sécurité ainsi que celles des salariés travaillant avec lui dans l'entreprise,
- utiliser les moyens de prévention mis à sa disposition et veiller à leur conservation,
- participer aux cycles de formation et aux activités d'information et de sensibilisation relatives à la santé et à la sécurité au travail que l'entreprise organise ou y adhère,
- informer immédiatement son chef direct de toute défaillance constatée susceptible d'engendrer un danger à la santé et à la sécurité au travail,
- se soumettre aux examens médicaux qui lui sont prescrits.

Article 153 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Dans toute entreprise employant 500 travailleurs au moins, l'employeur est tenu de créer et d'équiper un service de médecine du travail propre à cette entreprise. Les entreprises employant moins de 500 travailleurs sont tenus soit d'adhérer à un groupement de médecine du travail soit de créer un service autonome de médecine du travail.

Certaines activités ou entreprises peuvent, compte tenu de la nature des risques professionnels, être dispensées de l'obligation de créer un service autonome de médecine du travail ou d'adhérer à un groupement de médecine du travail et ce par décret pris après consultation des organisations professionnelles concernées.

Article 153 - 2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les services de médecine du travail, qu'ils soient autonomes ou sous forme de groupements, assument un rôle essentiellement préventif dans le domaine de la santé au travail. Ils sont chargés notamment de l'examen et du suivi de la santé des travailleurs et de leurs aptitudes physiques à effectuer les travaux exigés d'eux, aussi bien au moment de l'embauche, qu'au cours de l'emploi ainsi que de leur protection contre les risques auxquels leur santé peut être exposée du fait de leur profession.

L'organisation et le fonctionnement des services de médecine du travail sont fixés par décret pris après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs concernées.

Article 154 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les groupements de médecine du travail sont des personnes morales d'intérêt public dotées de la personnalité civile et de l'autonomie financière et régies par les dispositions du présent titre.

Ces groupements comprennent les entreprises visées à l'article 153 du présent code et entrant dans leur domaine d'activité.

Article 154 -2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Chaque groupement de médecine du travail procède, lors de sa création, à l'élaboration de son statut particulier conformément à un statut-type qui sera fixé par décret.

Ce statut est soumis, avant son entrée en vigueur, au visa de l'inspection médicale du travail territorialement compétente.

Article 154 -3 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les groupements de médecine du travail sont créés à l'initiative des entreprises ou des organisations professionnelles d'employeurs concernées.

Ces groupements sont soumis aux procédures d'enregistrement au registre du commerce. A cet effet, une copie du statut visé conformément aux dispositions de l'article 154-2 du présent code est déposée au greffe du tribunal de la circonscription où se trouve le siège principal du groupement. Toutes les procédures administratives et judiciaires exigées pour la création du groupement sont accomplies par l'une des parties ayant pris l'initiative de demander la création du groupement.

Article 154 - 4 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les ressources du groupement de médecine du travail sont constituées des contributions des entreprises, des recettes provenant de son activité, des revenus de ses biens, des dons et legs et de toutes autres ressources qui peuvent lui être accordées en vertu des lois et règlements en vigueur.

Les contributions des entreprises sont fixées par décret et sont versées directement aux groupements.

Les économies pouvant être réalisées par les groupements de médecine du travail sont affectées au développement de leurs activités, il ne peut résulter de l'activité de ces groupements la distribution de bénéfices.

Article 154 - 5 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Le chef d'entreprise est tenu de désigner un responsable de la sécurité au travail au sein de l'entreprise, qui sera chargé notamment :

- de veiller à l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives à la sécurité au travail,
- de superviser l'exécution des programmes de sécurité au travail,
- de contrôler les lieux de travail pour détecter les sources de danger et les signaler afin de prévenir la survenance des risques et de s'assurer de l'utilisation des moyens de prévention,
- d'identifier les causes d'accidents de travail et de présenter les propositions visant à les prévenir et à garantir la sécurité des travailleurs dans l'entreprise,
- d'initier les travailleurs à l'utilisation des équipements de prévention;

- de procéder à la sensibilisation et à la diffusion de l'éducation préventive auprès des travailleurs.

Le responsable de la sécurité au travail exerce cette fonction à plein temps ou en sus de son travail principal.

Les catégories d'entreprises tenues de désigner un responsable de sécurité au travail et les conditions devant être remplies par celui-ci sont fixées par décret pris après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs concernées.

Article 155 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les médecins des services de médecine du travail sont recrutés, sauf empêchement, parmi les médecins spécialistes en médecine du travail. Le recrutement est soumis à l'approbation de l'inspection médicale du travail territorialement compétente.

Tout licenciement d'un médecin du travail envisagé par l'employeur doit être soumis par celui-ci à l'inspection médicale du travail territorialement compétente, après avis de la commission consultative d'entreprise ou du délégué du personnel. Le médecin inspecteur du travail émet un avis motivé dans un délai n'excédant pas 10 jours à compter de la date de sa saisine.

Est considéré abusif, le licenciement intervenu sans respect de la procédure prévue au deuxième paragraphe du présent article.

Est également considéré abusif, le licenciement intervenu contrairement à l'avis du médecin inspecteur du travail, sauf s'il est établi auprès des tribunaux compétents l'existence d'une cause réelle et sérieuse justifiant ce licenciement.

Article 156 (Abrogé par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Imprimerie Officielle de la République Tunisienne

LIVRE III

TITRE UNIQUE

REPRESENTATION DU PERSONNEL

DANS LES ENTREPRISES

Article 157 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

Il est institué dans chaque entreprise régie par les dispositions du présent code et employant au moins quarante travailleurs permanents, une structure consultative dénommée "commission consultative d'entreprise".

Article 158 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

La commission consultative d'entreprise est composée d'une façon paritaire de représentants de la direction de l'entreprise dont le chef d'entreprise et de représentants des travailleurs élus par ces derniers.

La commission est présidée par le chef d'entreprise ou, en cas d'empêchement, son représentant dûment mandaté.

Article 159

Sont considérés comme salariés, pour l'application des dispositions du présent chapitre, les travailleurs à domicile sans

qu'il ait lieu de rechercher s'il existe entre eux et leur employeur un lien de subordination juridique, ni s'ils travaillent sous la surveillance immédiate et habituelle de l'employeur, ni si le local où ils travaillent et l'outillage qu'ils emploient leur appartiennent, ni s'ils se procurent eux-mêmes les fournitures accessoires, tous ceux qui satisferont aux conditions suivantes :

1) exécuter moyennant une rémunération forfaitaire pour le compte d'un ou plusieurs établissements industriels, commerciaux, artisanaux, de quelque nature qu'ils soient, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, un travail qui leur est confié soit directement, soit par un intermédiaire;

2) n'utiliser d'autres concours que ceux de leurs conjoints et de leurs enfants à charge, au sens de l'article 54 de la loi du 14 décembre 1960 relative à l'organisation de la sécurité sociale.

Conserve la qualité d'ouvrier à domicile, toute personne qui, en même temps que le travail, fournit tout ou partie des matières mises en œuvre, lorsque ces matières premières lui sont vendues par un donneur d'ouvrage qui acquiert ensuite l'objet fabriqué ou par un fournisseur indiqué par le donneur d'ouvrage et auquel elle est tenue de s'adresser.

Sont seuls considérés comme faisant partie des entreprises, les travailleurs visés aux paragraphes précédents qui effectuent habituellement et régulièrement des travaux à domicile, soit d'une manière continue, soit à certaines époques de l'année seulement.

S'ils remplissent les conditions ci-dessus à l'égard de plusieurs entreprises, ils seront considérés comme appartenant à celle qui leur aura versé la rémunération la plus élevée pendant l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu la désignation des membres de la commission consultative d'entreprise.

Dans le cas où le travailleur à domicile travaille pour un sous-entrepreneur qui n'est pas inscrit au registre du commerce et qui n'est pas propriétaire d'un fonds de commerce, ce travailleur est considéré comme faisant partie du personnel de l'entreprise pour le compte de laquelle agit le sous-entrepreneur.

Article 160 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

La commission consultative d'entreprise est consultée sur les questions suivantes :

a) l'organisation du travail dans l'entreprise en vue d'améliorer la production et la productivité;

b) les questions se rapportant aux œuvres sociales existantes dans l'entreprise au profit des travailleurs et de leurs familles,

c) la promotion et le reclassement professionnel,

d) l'apprentissage et la formation professionnelle;

e) la discipline, et dans ce cas la commission s'érige en conseil de discipline et applique la procédure fixée par les textes législatifs, réglementaires ou conventionnels, régissant l'entreprise.

Article 161 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

La commission consultative d'entreprise examine les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail. A cet effet, il est constitué une sous-commission technique dénommée "comité de santé et de sécurité au travail", comprenant :

- le chef d'entreprise ou son représentant, président;

- deux représentants des travailleurs choisis par les représentants du personnel au sein de la commission consultative d'entreprise et parmi eux, membres;

- le médecin du travail relevant de l'entreprise ou la supervisant, membre;

- le responsable de la sécurité relevant de l'entreprise ou la supervisant s'il existe, membre.

La mission de ce comité consiste notamment à :

- élaborer les projets de règlements et de prescriptions relatifs à la santé et à la sécurité au travail dans l'entreprise;

- assurer les tâches d'information, de sensibilisation et de formation dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail;

- proposer les programmes de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise et assurer le suivi de l'exécution des programmes adoptés;

- effectuer les enquêtes à l'occasion de chaque accident de travail grave ou maladie professionnelle et proposer les mesures nécessaires pour la maîtrise de ses causes.

Article 161 bis (Ajouté par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

La commission consultative d'entreprise tient compte, dans l'accomplissement de ses missions, des intérêts économiques et sociaux de l'entreprise. A cet effet, l'employeur informe la commission de la situation économique et sociale de l'entreprise et de ses programmes futurs.

Article 162 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

Dans les entreprises ayant plusieurs filiales employant chacune un nombre de travailleurs permanents égal ou supérieur à quarante, il est créé dans ces filiales des commissions consultatives dont la composition et le fonctionnement sont identiques à ceux de la commission consultative d'entreprise et ayant les mêmes attributions que celle-ci dans la limite des pouvoirs conférés aux chefs des dites filiales.

Il est créé également une commission consultative centrale d'entreprise ayant pour mission la coordination entre les actions des commissions consultatives des filiales et l'examen des questions nécessitant une étude au niveau central. Cette commission comprend des membres représentant les travailleurs élus par les représentants du personnel dans les commissions consultatives des filiales et parmi eux et des membres représentant la direction de l'entreprise désignés par celle-ci et ce, compte tenu du principe de parité.

Article 163 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

Il est élu un délégué titulaire du personnel et un délégué suppléant dans les entreprises employant un nombre de travailleurs permanents égal ou supérieur à vingt et inférieur à quarante.

Article 164 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

Le délégué du personnel exerce les mêmes attributions que celles confiées aux représentants du personnel dans la commission consultative d'entreprise.

Les réunions entre le chef d'entreprise, ou, en cas d'empêchement, son représentant dûment mandaté et le délégué du personnel tiennent lieu de réunions de la commission consultative d'entreprise.

les responsables de la santé et de la sécurité au travail relevant de l'entreprise ou la supervisant s'ils existent, doivent

être associés au moment de l'examen des questions de santé et de sécurité au travail .

Article 165 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

L'employeur est tenu d'accorder aux membres de la commission consultative d'entreprise et au délégué du personnel les facilités nécessaires pour l'exercice de leurs fonctions compte tenu des besoins de cette commission et du délégué du personnel, ainsi que des besoins, de l'importance et des possibilités de l'entreprise sans que l'octroi de ces facilités n'entrave le fonctionnement efficace de l'entreprise, pour autant qu'ils agissent conformément à la loi et aux conventions collectives. **(Modifié par la loi n° 2007-19 du 2 avril 2007).**

Il est tenu également de laisser aux membres représentant les travailleurs au sein de la commission et au délégué du personnel le temps nécessaire pour l'exercice de leurs fonctions et ce, entre 8 et 15 heures par mois pour l'ensemble des représentants des travailleurs à la commission, et 5 heures pour le délégué du personnel, sauf circonstances exceptionnelles, ils seront payés pour ces heures comme s'ils avaient effectué un travail effectif.

La répartition des heures accordées aux membres de la commission est fixée par décret selon le nombre des travailleurs de l'entreprise.

Article 166 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994 et par la loi n° 2007-19 du 2 avril 2007).

Tout licenciement d'un membre titulaire ou suppléant représentant le personnel au sein de la commission consultative d'entreprise envisagé par l'employeur, doit être soumis par celui-ci à la commission consultative d'entreprise pour requérir l'avis de ladite commission à cet effet. L'employeur doit ensuite soumettre le licenciement au directeur général de l'inspection du travail et de la conciliation qui émet un avis

motivé dans un délai n'excédant pas dix jours à compter de la date de sa saisine.

Tout licenciement d'un délégué titulaire ou suppléant du personnel envisagé par l'employeur, doit être soumis directement au directeur général de l'inspection du travail et de conciliation qui émet un avis motivé dans le même délai fixé à l'alinéa précédent.

Sont considérés abusifs, les licenciements intervenus sans respect des procédures prévues aux premier et deuxième alinéas du présent article. Ces licenciements sont également considérés abusifs, lorsqu'ils interviennent contrairement à l'avis du directeur général de l'inspection du travail et de la conciliation, sauf s'il est établi auprès des tribunaux compétents l'existence d'une cause réelle et sérieuse justifiant ces licenciements.

L'employeur et le travailleur concernés conservent leur droit de recourir aux tribunaux compétents.

Article 166 bis (Ajouté par la loi n° 2007-19 du 2 avril 2007)

La priorité au maintien en emploi est accordée aux représentants du personnel, qu'ils soient membres de la commission consultative d'entreprise, délégués du personnel ou représentants syndicaux, à l'occasion de licenciement ou de mise en chômage pour des raisons économiques ou technologiques.

Article 167 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

En cas de faute grave commise par un membre représentant le personnel au sein de la commission consultative d'entreprise ou par un délégué du personnel, le chef d'entreprise a la faculté de suspendre immédiatement l'intéressé avec privation partielle ou totale de son salaire. L'intéressé doit en être informé dans un délai indiquant la date et les raisons de la suspension. La décision définitive concernant l'intéressé doit être prise dans un

délai ne dépassant pas un mois à compter de la date de sa suspension du travail.

Lorsque la décision définitive ne comporte pas une sanction de licenciement ou de privation de salaire, le travailleur sera rétabli dans tous ses droits, et si cette décision comporte une privation de salaire pour une période inférieure à celle de la suspension, il aura le droit de percevoir le salaire correspondant à la durée de suspension dépassant celle de la sanction.

Article 168 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

Les membres de la commission consultative d'entreprise et les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, sont tenus au secret professionnel, pour tous les renseignements de nature confidentielle qu'ils acquièrent pendant l'exercice de leurs fonctions et pour toutes les questions se rapportant aux procédés de fabrication. En cas d'infraction, ils sont passibles des sanctions prévues aux articles 138 et 254 du Code Pénal.

Article 169 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

La composition et le fonctionnement de la commission consultative d'entreprise, ainsi que les modalités d'élection et d'exercice des missions des délégués du personnel sont fixés par décret.

Article 169 bis (Ajouté par la loi n° 2007-19 du 2 avril 2007)

Les dispositions de l'alinéa premier de l'article 165 et les dispositions des articles 166 et 167 du code du travail s'appliquent aux représentants syndicaux.

Article 169 ter (Ajouté par la loi n° 2007-19 du 2 avril 2007)

Les facilités accordées aux représentants syndicaux sont fixées dans les conventions collectives

LIVRE IV

L'INSPECTION DU TRAVAIL

Article 170 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

Les agents de l'Inspection du Travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles organisant les relations du travail ou qui en découlent, dans tous les domaines d'activité prévus à l'article premier du présent code.

Ils sont également chargés de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'appliquer la législation du travail.

Ils doivent porter à l'attention des autorités compétentes toute déficience ou abus qui n'est pas spécifiquement couvert par les dispositions légales en vigueur.

Article 171 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

L'Inspection du Travail est exercée par des fonctionnaires relevant du Ministère des Affaires Sociales.

La mission d'inspection du travail peut être confiée par des lois spéciales à des fonctionnaires relevant d'autres ministères.

Article 172

Les agents chargés de l'Inspection du Travail assistent les gouverneurs dans la mission de conciliation qui leur est dévolue.

Ils peuvent effectuer, à la demande des gouverneurs, toutes enquêtes relatives aux rapports nés du travail ou pouvant avoir une répercussion sur le volume de l'emploi de la main-d'œuvre dans leur circonscription.

Article 173

Les agents chargés de l'Inspection du Travail prêtent le serment prévu par le décret du 6 août 1884 tel qu'il a été modifié par la loi n° 58-103 du 7 octobre 1958 et relatif à la prestation de serment des agents de l'Etat, des communes et des établissements publics et à la rédaction des procès-verbaux.

Par la même occasion, ils prêtent également serment de ne point révéler, même après avoir quitté le service, les secrets de fabrication et en général les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Les agents de l'Inspection du Travail doivent traiter, comme absolument confidentielle, la source de toute plainte leur signalant un défaut dans les installations d'une entreprise ou une infraction aux dispositions légales ou réglementaires et doivent s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte.

Toute violation des obligations énoncées ci-dessus est passible des peines prévues à l'article 254 du code pénal.

Article 174 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

Les agents chargés de l'Inspection du Travail, munis d'une pièce justificative de leurs fonctions, sont autorisés :

1) à pénétrer librement sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection;

2) à pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection ;

3) à pénétrer de jour dans tous les locaux où les travailleurs à domicile effectuent des travaux qui leur sont confiés par les chefs d'entreprises ;

Toutefois, lorsque les travaux sont exécutés dans des locaux habités, les agents chargés de l'inspection du travail ne peuvent pénétrer dans ces locaux qu'après avoir été autorisés par les personnes qui les occupent.

4) à procéder à tout examen, contrôle ou enquête jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales ou réglementaires sont effectivement observées et notamment :

a) interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles. Les réponses des travailleurs ne constituent pas une divulgation du secret professionnel;

b) demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue ou la conservation est prescrite par la législation du travail en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales ou réglementaires et de les copier ou d'en établir des extraits;

Pour les besoins des enquêtes générales ou particulières dont ils peuvent être chargés, ils ont qualité, pour exiger tous documents justificatifs des déclarations faites par les employeurs notamment en matière financière et touchant à la gestion des entreprises et des exploitations.

Les agents des différents administrations et établissements publics sont déliés de l'obligation du secret professionnel à l'égard des agents de l'inspection du travail lors de l'exécution de leur mission et pour les besoins de celle-ci.

c) exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales ou réglementaires;

d) emporter, aux fins d'analyse, des échantillons de matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières ou substances ont été prélevées et emportées à cette fin. Ces prélèvements peuvent porter sur les gaz, vapeurs et toutes autres matières diluées dans l'atmosphère des lieux du travail. En vue de constater les infractions ou les dangers présentés pour la santé des travailleurs par les matières, les prélèvements doivent être faits comme pour le cas de la répression des fraudes;

e) procéder au constat de la grève ou du lock-out.

A l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur devra informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Les agents de l'inspection du travail peuvent, en leur qualité d'officiers de police judiciaire, requérir l'assistance des agents de la force publique à l'occasion de l'exercice de leur mission chaque fois qu'ils le jugent nécessaire.

Article 175 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

Les agents chargés de l'Inspection du Travail peuvent prescrire des mesures destinées à éliminer les défauts constatés dans une installation, un aménagement ou des

méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs.

A cet effet, ils peuvent mettre en demeure l'employeur d'apporter aux installations dans un délai qui ne saurait être inférieur à 4 jours, les modifications nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles concernant la santé et la sécurité des travailleurs. L'employeur peut, avant l'expiration du délai, saisir le ministère dont relève l'agent d'une réclamation qui est suspensive.

Ce Ministère peut désigner, le cas échéant, un médecin de l'inspection médicale du travail ou un expert à l'effet de faire un rapport sur la question. La décision du ministre doit intervenir dans le mois suivant la réclamation.

Lorsque des transformations importantes, notamment celles portant sur le gros œuvre de l'établissement, sont jugées nécessaires, le délai finalement imparti pour les réaliser ne saurait excéder dix huit mois.

Nonobstant les dispositions précédentes, les agents chargés de l'Inspection du Travail peuvent prescrire des mesures immédiatement exécutoires dans le cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Lorsque ces dispositions nécessitent la suspension partielle ou totale de l'activité de l'entreprise, le Chef de l'Inspection du Travail territorialement compétente saisit l'autorité judiciaire compétente pour statuer en référé en vue de prendre une décision.

Article 176 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

Le Ministre des Affaires Sociales ou le ministre compétent en application de l'article 171 du présent Code, peut charger des experts de missions temporaires concernant l'application des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs.

Ces experts sont choisis parmi une liste fixée par arrêté du Premier ministre. Ils jouissent, pour l'exécution de leur mission, des mêmes droits et prérogatives conférés aux inspecteurs du travail en application de l'article 174 du présent code.

Article 177 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

Les agents chargés de l'Inspection du Travail constatent les infractions par procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Ces procès-verbaux sont transmis par les chefs des inspections du travail territorialement compétentes au procureur de la République aux fins de poursuites. Leur rédaction se fait conformément aux dispositions du code de procédure pénale.

Article 178

Les autorités de Police et de la Garde Nationale conservent leurs attributions d'une manière concurrente pour la recherche et la répression des infractions à la législation du travail.

Article 179

Les agents chargés de l'Inspection du Travail ont pour mission, en dehors de la surveillance dont ils sont chargés, d'établir des statistiques de toute nature concernant les conditions de travail et de l'emploi dans les secteurs de l'activité économique soumis à leur contrôle.

Article 180

Ces mêmes agents vérifient en outre les clauses insérées dans les marchés de l'Etat et des collectivités publiques relativement aux relations de travail et à l'emploi de la main d'œuvre.

Ils doivent fournir, chaque trimestre, des rapports circonstanciés sur l'application des dispositions dont ils sont chargés d'assurer l'exécution.

Ces rapports doivent mentionner notamment les accidents graves dont les ouvriers ont été victimes et leurs causes, les motifs réels des conflits collectifs et individuels du travail, ainsi que tous les éléments pouvant aider à la relance de l'économie régionale ou générale, au développement des rapports sociaux du travail et à l'accroissement du niveau de vie de la population.

Article 181 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

La Direction Générale de l'Inspection du Travail assure à la fin de chaque année l'élaboration d'un rapport général comprenant des indications concernant l'activité de ses services et résumant avec des commentaires ce que les agents de l'inspection du travail ont présenté comme observations.

Ce rapport est publié par le Ministre des Affaires Sociales dans un délai ne dépassant pas six mois à partir de la fin de l'année concernée.

Article 182 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Le statut particulier des agents de l'Inspection du Travail est fixé par décret.

Imprimerie Officielle de la République Tunisienne

LIVRE V
LES CONFLITS INDIVIDUELS DU TRAVAIL

TITRE UNIQUE
LES JURIDICTIONS PROFESSIONNELLES*

Chapitre Premier
Institution et attributions des conseils
de prud'hommes*

Article 183 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

Les conseils de prud'hommes ont pour attributions de résoudre les conflits individuels qui peuvent surgir entre les parties contractantes à l'occasion de l'exécution des contrats de travail ou d'apprentissage dans les activités régies par les dispositions du présent code. Leur compétence s'étend également aux différends nés entre salariés à l'occasion du travail.

Cependant, ils ne peuvent connaître des actions fondées sur des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi que des litiges relatifs aux régimes de sécurité sociale.

* Les intitulés du livre V et du chapitre premier ont été modifié en vertu de l'article 3 de la loi n°94-29 du 21 février 1994.

Ils doivent donner leurs avis sur les questions qui leur sont soumises par l'autorité administrative.

Article 184 (Alinéa 3 m modifié par le décret n° 2006-18 du 2 mai 2006).

Les Conseils de Prud'hommes sont établis par décret pris sur proposition du secrétaire d'Etat à la Justice après avis des secrétaires d'Etats intéressés.

Il détermine également, s'il y a lieu, les sections du conseil et leur composition.

Le décret d'institution détermine le ressort du conseil, le nombre des prud'hommes salariés et patrons.

Les conseils peuvent être divisés en sections. Chaque section est autonome.

Article 185

En l'absence du conseil de prud'hommes compétent, les tribunaux de droit commun statuent en matière prud'homale selon la procédure prévue au présent titre.

Chapitre II

De l'organisation des conseils de prud'hommes

Article 186 (Modifié par le décret n° 2006-18 du 2 mai 2006).

Le Conseil de Prud'hommes, ou sa section est présidé par un magistrat de deuxième grade ayant fonction de vice-président, et comprend un prud'homme patron et un prud'homme salarié.

Article 187 (Modifié par la loi n°77-55 du 3 août 1977).

Les conseillers, employeurs et travailleurs sont désignés pour deux ans. Néanmoins si le mandat des conseillers sortants vient à expiration avant l'époque fixée pour la réception de leurs successeurs, ils restent en fonction jusqu'à cette réception.

Le mandat des prud'hommes sortants est renouvelable.

Article 188 (Abrogé par la loi n° 2006-18 du 2 mai 2006).

Article 189

Il est attaché à chaque conseil un secrétaire, et s'il y a lieu, un ou plusieurs secrétaires adjoints. Les fonctions de secrétaire et de secrétaire adjoint sont assurées par les greffiers ou commis-greffiers désignés par le Secrétaire d'Etat à la Justice.

Article 190

Le secrétaire ou le secrétaire adjoint assiste et tient la plume aux audiences. En cas d'empêchement, ils peuvent être suppléés par un greffier ou un commis-greffier, désigné par le Procureur de la République territorialement compétent.

Article 191 (Modifié par la loi n° 77-55 du 3 août 1977).

Les conditions et les modalités de désignation ainsi que le régime disciplinaire des conseillers prud'hommes sont fixées par décret.

Chapitre III

De la discipline des conseils de prud'hommes

Article 192

Chaque Conseil de Prud'hommes prépare en assemblée générale un règlement pour son régime intérieur.

Ce règlement n'est exécutoire qu'après approbation par le Secrétaire d'Etat à la Justice, et qu'après celle du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, en ce qui concerne les attributions administratives et consultatives du conseil.

Article 193

Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil de prud'hommes, le temps nécessaire pour participer aux séances, aux enquêtes et aux réunions dudit conseil.

Le temps passé par les salariés aux différentes séances du conseil de prud'hommes et des commissions en dépendant, ne leur est pas payé comme temps de travail. Ce temps peut être récupéré.

La suspension du travail prévue au présent article ne peut être une cause de rupture par l'employeur du contrat de travail, et ce, à peine de dommages-intérêts au profit du salarié.

Article 194

Les conseillers prud'hommes exercent gratuitement leurs fonctions vis-à-vis des parties, ils ne peuvent leur réclamer aucun frais pour les formalités remplies par eux.

Article 195

Le montant des indemnités et droits alloués aux conseillers et témoins des conseils de prud'hommes ainsi que l'imputation et le mode de règlement des dépenses de fonctionnement de ces juridictions sont déterminés par décret.

Article 196

Pour l'application des dispositions du code pénal, les conseillers prud'hommes sont assimilés aux fonctionnaires publics. Ils sont, notamment, passibles des peines prévues aux articles 83 à 115 du Code Pénal en cas d'infractions commises par eux dans l'exercice de leurs fonctions.

Article 197

L'assesseur qui, régulièrement convoqué, s'est abstenu sans motif valable, peut être condamné par le président à une amende équivalente au montant de l'indemnité qu'il aura perçue s'il avait siégé.

Cette peine est doublée en cas de récidive dans l'année.

Chapitre IV

De la procédure devant les conseils de prud'hommes

Article 198

En cas de défaillance d'un conseiller prud'homal, l'assesseur de l'autre catégorie siège et le magistrat président peut juger l'affaire.

Article 199

Les jugements du conseil et de la section sont rendus par le magistrat président. Les conseillers ont voix consultative au sein du conseil ou de la section. Le président peut ordonner toute mesure d'instruction qui paraîtrait nécessaire. Il a la police de l'audience.

Article 200

Les séances du conseil ou de la section sont publiques. Si les débats sont de nature à porter atteinte à l'ordre public ou aux bonnes mœurs, le président peut prononcer le huis clos.

Le prononcé du jugement doit toujours avoir lieu en audience publique.

Article 201 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

L'instance est introduite par une requête écrite présentée au greffier du conseil de prud'hommes. Il est aussitôt délivré une convocation portant le numéro de l'affaire et la date de l'audience. La requête doit comporter les nom, prénom, profession et domicile du demandeur et du défendeur, l'objet de la requête et les demandes du requérant.

La requête peut être également adressée par lettre recommandée au greffe du conseil. Dans ce cas, la convocation est envoyée au demandeur ou au mandataire choisi par lui, par lettre recommandée jouissant de la franchise postale.

Le greffier du conseil doit inscrire cette requête, le jour de sa réception, sur le registre consacré à cet effet et la présenter au président du conseil.

Article 202 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Le défendeur est convoqué devant le Conseil de prud'hommes par lettre recommandée avec accusé de réception jouissant de la franchise postale ou par voie administrative.

La lettre doit contenir les jour, mois et an, les nom, prénom, profession et domicile du demandeur, l'indication des différents chefs de la demande, le jour et l'heure de la comparution. Le délai de comparution est de huit jours. Le Président du Conseil de Prud'hommes peut autoriser la convocation pour un délai plus court et même d'heure à heure.

En cas d'inobservation du délai ci-dessus, la convocation est nulle, toutefois, cette nullité est invalidée par la comparution du défendeur.

Le Président du Conseil de Prud'hommes peut de sa propre initiative ou à la requête du demandeur faire citer le défendeur par huissier-notaire. **(Modifié par la loi n° 2006-18 du 2 mai 2006).**

Lorsque le défendeur n'a pas reçu personnellement la convocation, le président du conseil de prud'hommes ordonne la citation du défendeur par huissier de justice. **(Alinéa 5 ajouté par la loi n° 2006-18 du 2 mai 2006).**

Article 203

Les parties peuvent toujours se présenter volontairement devant le Conseil de Prud'hommes et, dans ce cas, il est procédé à leur égard comme si l'affaire avait été introduite par une demande déposée ou adressée au secrétariat.

Article 204 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Les parties peuvent se faire assister ou se faire représenter devant le Conseil de Prud'hommes, soit par un salarié ou par un employeur exerçant la même profession, soit par un avocat.

Le Président du Conseil peut ordonner la comparution personnelle des parties.

Sont considérés comme comparaisant personnellement, les chefs d'entreprises qui se font représenter par le directeur gérant ou par un employé de l'établissement.

Le mandataire doit être porteur d'un mandat rédigé sur papier libre ou au bas de l'original ou de la copie de l'assignation.

L'avocat est dispensé de présenter une procuration.

Article 205 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Si le demandeur ou son mandataire reçoit la convocation directement du greffe du Conseil de Prud'hommes et ne comparait pas au jour fixé dans cette convocation, l'affaire est rayée et ne peut être réintroduite qu'après 8 jours.

Si le demandeur est convoqué par voie postale ou administrative et ne comparait pas au jour fixé par cette convocation, il sera procédé à une nouvelle convocation. Et en cas de non-comparution, l'affaire est rayée du rôle et ne peut être réintroduite qu'après 8 jours.

Le défendeur a cependant le droit de requérir un jugement sur le fond en cas de non-comparution du demandeur après sa convocation directe ou sa deuxième convocation selon le cas.

Si le demandeur réintroduit l'affaire, il perd la possibilité de se prévaloir des dispositions de l'article 212 du présent code et il est assujéti aux mêmes obligations concernant les actions relevant de la compétence des tribunaux du droit commun selon la nature de la demande.

Article 206

Si, bien que régulièrement cité, le défendeur ne comparait pas ni personne ayant qualité pour lui, il sera passé outre aux débats.

Article 207 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Le Conseil de Prud'hommes doit avant de statuer tenter la conciliation entre les parties en chambre de conseil. Il est fait mention de cette tentative dans le jugement, à peine de nullité.

L'affaire ne peut être ajournée plus de deux fois aux fins de conciliation sans que cet ajournement ne dépasse chaque fois 15 jours.

Les parties de la demande reconnues exactes par le défendeur doivent être immédiatement réglées et seules les parties contestées sont soumises au jugement. Au cas où le débiteur refuserait le paiement immédiat, l'extrait du procès-verbal de la séance, signé par le Président et le greffier, vaut jugement non susceptible d'appel quelle que soit la somme reconnue.

Article 208 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Dans les cas urgents, le Président du Conseil de Prud'hommes peut émettre des ordonnances sur les requêtes qui lui sont présentées en vue de prendre les mesures conservatoires nécessaires pour empêcher que les objets donnant lieu à une réclamation ne soient enlevés, déplacés ou détériorés.

Article 209

S'il y a lieu à enquête, elle se poursuivra devant le Conseil de Prud'hommes, à l'audience ordinaire ou à une audience spécialement fixée.

Les témoins sont appelés dans les mêmes formes et délais que le défendeur.

Article 210 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Les parties peuvent déposer toutes conclusions par écrit. En vue d'échange des conclusions, l'affaire peut être ajournée chaque fois pour une nouvelle période ne dépassant pas 15 jours.

Article 211

L'assistance judiciaire peut être accordée devant les conseils de prud'hommes dans les mêmes formes et conditions que devant les tribunaux de droit commun.

Article 212

Les actes de procédure, les exploits, les jugements, et tous les actes nécessaires à leur exécution sont dispensés d'enregistrement et de timbre.

Les frais nécessités par les expertises, et notamment les honoraires des experts, sont avancés par le Trésor dans les conditions fixées par la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Ces dispositions sont applicables aux causes portées devant les juridictions d'appel ou devant la Cour de Cassation, jusque et y compris les significations des arrêts définitifs.

Elles le sont aussi pour toutes les causes qui seraient de la compétence des Conseils de Prud'hommes et dont les juges cantonaux ou les tribunaux de première instance sont saisis dans les lieux où il n'y a pas de Conseil de Prud'hommes.

L'exécution des jugements est assurée par les huissiers-notaires qui ne perçoivent les sommes leur revenant que par prélèvement sur le produit de l'exécution.

Article 213

La partie qui succombe est condamnée envers le Trésor aux frais avancés par lui ainsi qu'aux autres dépenses.

Chapitre V

De la compétence des conseils de prud'hommes et des voies de recours contre leurs décisions

Article 214 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Les conflits sont portés devant le conseil de prud'hommes dans le ressort duquel est située l'entreprise où le travail est effectué.

En cas d'exécution du travail en dehors de l'entreprise, le conflit est porté devant le conseil de prud'hommes dans le ressort duquel se situe le lieu du domicile du travailleur.

le travailleur peut dans tous les cas introduire l'action devant le conseil de prud'hommes du lieu où le contrat de travail a été conclu.

Lorsque le conseil de prud'hommes est divisé en sections, la section compétente est déterminée selon l'activité de l'entreprise quelle que soit la nature de celle-ci.

Les tribunaux de droit commun saisis de tels conflits en application de l'article 185 du présent code appliquent les mêmes règles prévues au présent article.

Article 215 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Les conseils de prud'hommes sont seuls compétents pour connaître des différends visés à l'article 183 quelque soit le montant de la demande.

Les tribunaux de droit commun saisis de tels différends conformément à l'article 185 du présent code appliquent leurs propres règles de compétence.

Article 216 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Les conseils de prud'hommes statuent en premier ressort dans toutes les actions relevant de leur compétence quelque soit le montant de la demande. Cependant, ils statuent en dernier ressort dans les actions relatives à la délivrance des pièces que l'employeur est tenu de fournir au travailleur conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

Les tribunaux de droit commun saisis des différends conformément à l'article 185 du présent code, appliquent les mêmes règles prévues par le présent article.

Article 217

Les conseils de prud'hommes connaissent de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, rentrent dans leur compétence, ainsi que des demandes en dommages-intérêts fondées sur les demandes principale ou reconventionnelle.

Article 218

L'exécution provisoire des jugements des conseils de prud'hommes est de droit dans les cas prévus à l'article 125 du Code de Procédure Civile et Commerciale. Elle est facultative dans les cas prévus à l'article 126, alinéa 1, 2 et 7 de ce code.

Article 219

Le défendeur condamné à l'exécution provisoire peut saisir, par la voie du référé, le Président du Tribunal d'Appel, à l'effet de faire ordonner la suspension de cette exécution provisoire conformément aux dispositions de l'article 146 du code de Procédure Civile et Commerciale jusqu'à ce qu'il ait été statué en appel.

Les parties sont convoquées à cette instance de référé par le greffier de la Juridiction d'Appel, dans les délais les plus brefs, dans les formes prévues à l'article 202 précité.

Article 220

Le Président du Conseil des Prud'hommes du lieu d'exécution, ou lorsqu'il n'en existe pas, le juge cantonal de ce lieu, est compétent pour statuer sur les difficultés relatives à l'exécution des décisions rendues par les conseil de prud'hommes.

Article 221 (Modifié par la loi n° 2006-18 du 2 mai 2006).

L'appel des jugements des conseils de prud'hommes rendus en premier ressort est porté devant les cours d'appel.

Article 222 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

L'appel est formulé par requête écrite signée par l'auteur du pourvoi ou par son avocat et présentée au greffe de la juridiction d'appel compétente, dans les délais applicables auprès des tribunaux de droit commun.

La requête comprend les indications prévues au deuxième paragraphe de l'article 130 du code de procédure civile et commerciale.

Article 223 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Le greffier de la juridiction d'appel inscrit l'appel sur un registre ad-hoc, en délivre récépissé à son auteur et une convocation à la séance du jugement et dont la date ne doit dépasser 15 jours à partir de la réception de la demande d'appel. Il convoque ensuite le défendeur à la même séance selon la procédure prévue à l'article 202 du présent code et ce, huit jours avant la tenue de la séance.

Article 224 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Le greffier de la juridiction d'appel doit aviser immédiatement le greffier du conseil de prud'hommes ayant rendu le jugement de la demande d'appel et lui demande la transmission du dossier de l'affaire accompagné d'une copie administrative du jugement attaqué. Il procède dès l'arrivée du dossier à son inscription sur un registre ad-hoc et le transmet au président qui désignera le juge appelé, le cas échéant, à rédiger un rapport.

Article 225

Les parties peuvent comparaître en personne, ou se faire assister ou représenter conformément aux dispositions de l'article 204.

Leur comparution personnelle peut toujours être ordonnée.

Article 226

Le président ouvre et dirige les débats.

Jusqu'à la clôture des débats, les parties ou leurs avocats peuvent présenter toutes conclusions écrites précisant leurs moyens d'appel, après en avoir communiqué un exemplaire aux adversaires ou à leurs avocats.

Dans ce cas, il peut être demandé au Tribunal une remise de l'affaire pour y répondre.

Le Tribunal déclare les débats clos lorsqu'il s'estime suffisamment éclairé.

Article 227 (Alinéa premier modifié par la loi n° 2006-18 du 2 mai 2006).

Les jugements rendus en dernier ressort par les conseils de prud'hommes, en application de l'article 216 et les jugements rendus par les cours d'appel, en application des dispositions de l'article 221, peuvent faire l'objet d'un pouvoir en cassation, conformément aux procédures de droit commun.

Les parties sont dispensées de la consignation de l'amende.

Chapitre VI

Des récusations

Article 228

Les membres du Conseil de Prud'hommes, y compris le magistrat président, peuvent être récusés dans les cas prévus par l'article 248 du Code de Procédure Civile et Commerciale et, en outre, s'ils sont patrons ou salariés de l'une des parties en cause.

Article 229

La partie qui veut récuser un conseiller prud'homme, est tenue de former la récusation avant tout débat et d'en exposer les motifs dans une déclaration verbale ou écrite faite ou déposée au secrétariat qui en délivre un récépissé.

Article 230

Le prud'homme récusé est tenu de donner au bas de la déclaration, dans le délai de deux jours, sa réponse par écrit, portant ou son acquiescement à la récusation ou son opposition avec ses observations sur les moyens de récusation.

La déclaration est alors transmise au président du tribunal de première instance par les soins du secrétaire du conseil de prud'hommes.

Article 231

Sous réserve des dispositions des deux articles précédents, les demandes de récusation sont introduites et jugées par le tribunal de première instance conformément au droit commun.

La décision doit intervenir dans les quinze jours suivant la demande.

Chapitre VII

Dispositions communes

Article 232 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Les dispositions du code de procédure civile et commerciale qui ne sont pas contraires à celles du présent titre sont applicables aux conseils de prud'hommes.

LIVRE VI DES PENALITES

Article 233 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Les sanctions prévues au présent code s'appliquent aux chefs d'établissements, directeurs ou gérants qui ont commis les infractions prévues par le même code.

Article 233 bis (Ajouté par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Les justices cantonales sont compétentes pour connaître de toutes les infractions prévues par le présent code quelle que soit la sanction correspondante à ces infractions.

Article 234 (Modifié par la loi n° 69-16 du 27 mars 1969, puis par la loi n° 93-66 du 5 juillet 1993 puis par la loi n° 94-29 du 21 février 1994 et par la loi n°2011-4 du 3 janvier 2011).

Est puni d'une amende de 24 à 60 dinars, quiconque a contrevenu aux articles 5 bis, 8, 9, 21, 27 à 29, 31, 53 à 56, 61 à 67, 74 à 80, 88 à 90, 93 à 95, 98, 99, 104, 106, 108,; 109, 111 à 113, 115, 119 à 123, 127 à 129, 132, 133, 139 à 144, 149, 150, 152-2, 153 à 157, 159 à 166 et 193 du présent code.

Article 234 bis (Ajouté par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

Est puni d'une amende de 12 à 30 dinars, quiconque a contrevenu aux dispositions des articles 30, 59, 69, 73, 85 à 87, 92, 110, 117, 118, 124 à 126 et 130 du présent code.

Article 235 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

Sont punies des mêmes peines prévues à l'article 234 du présent code, les infractions aux décrets et aux arrêtés pris en application des articles précédents du présent code.

Article 236 (Modifié par la loi n° 69-16 du 27 mars 1969 et par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

La même amende prévue aux articles 234 et 234 bis du présent code est appliquée pour chaque travailleur employé dans les conditions contraires aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, sans toutefois que le total des amendes puisse excéder cinq mille dinars.

Article 237 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

En cas de récidive, la peine prévue est portée au double.

Est considérée récidive, au sens du présent code, lorsqu'une infraction identique à la première a été commise au cours de l'année suivant la date du prononcé du jugement définitif.

Article 238

S'il s'agit d'une contravention aux dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs, le juge, en prononçant la condamnation, peut ordonner des mesures de sécurité ou de salubrité et fixer un délai pour leur exécution. Passé ce délai, si elles n'ont pas été exécutées, il peut ordonner la fermeture de l'établissement.

Article 239

Les employeurs sont civilement responsables des amendes et des dommages-intérêts prononcés contre leurs représentants auteurs de l'infraction, ainsi que des frais.

Article 240 (Modifié par la loi n° 69-16 du 27 mars 1969 et par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

Quiconque met obstacle à l'accomplissement de la mission d'un agent chargé de l'inspection du travail, est puni d'une amende de 144 à 720 dinars, sans préjudice de l'application des dispositions du code pénal qui répriment l'outrage à l'égard d'un fonctionnaire public dans l'exercice de ses fonctions.

En cas de récidive, la sanction est portée au double.

Article 241 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Est puni d'une amende de 30 à 300 dinars et d'un emprisonnement de six jours à un an ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque a entravé intentionnellement soit la libre désignation des membres de la commission consultative d'entreprise ou des délégués du personnel, soit le fonctionnement normal de cette commission ou des délégués du personnel.

En cas de récidive, l'emprisonnement est toujours prononcé.

Imprimerie Officielle de la République Tunisienne

LIVRE VII

DISPOSITIONS SPECIALES

Chapitre I

Les syndicats professionnels

Article 242

Des syndicats ou associations professionnels de 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 se constituer librement.

Les mineurs âgés de plus de 16 ans peuvent adhérer aux syndicats, sauf opposition de leur père ou tuteur.

Peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel, les personnes qui ont quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession si elles l'ont exercée au moins un an.

Article 243

Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques et sociaux de leurs adhérents.

Article 244

Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile.

Ils ont le droit d'ester en justice et d'acquérir dans les termes du droit commun, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens.

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

Article 245

Les syndicats professionnels peuvent affecter une partie de leurs ressources à la création d'habitations à bon marché et à l'acquisition de terrains pour centres de repos, loisirs, éducation physique ou hygiène.

Ils peuvent librement créer et administrer des offices de renseignements pour les offres et demandes de travail, créer, administrer ou subventionner des oeuvres de prévoyance, laboratoires, champs d'expériences, oeuvres d'éducation scientifique, agricole ou sociale, de formation professionnelle, cours et publications intéressant leurs activités.

Les immeubles et objets mobiliers nécessaires à leurs réunions, à leurs bibliothèques et à leurs cours, sont insaisissables. Il en est de même des fonds de leurs caisses spéciales de secours mutuels et de retraites en ce qui concerne les rentes et les capitaux assurés jusqu'à concurrence des taux de rentes et des capitaux assurés par les sociétés mutualistes selon la législation en vigueur.

Article 246

Les syndicats peuvent subventionner des sociétés coopératives de production, de consommation et de services.

Article 247

Les syndicats peuvent passer des contrats ou conventions avec tous autres syndicats, sociétés ou entreprises. Tout contrat

ou convention visant les conditions collectives du travail est passé dans les conditions déterminées par les dispositions régissant les conventions collectives.

Article 248

Les syndicats peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité.

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

Article 249

Il n'est dérogé en aucune façon aux dispositions spéciales qui auraient accordé aux syndicats des droits non visés dans le présent chapitre.

Article 250

Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent, dès sa constitution, déposer ou adresser, par pli recommandé avec accusé de réception, en cinq exemplaires, au siège du Gouvernorat ou de la Délégation dans laquelle se trouve son siège :

1) ses statuts;

2) la liste complète des personnes chargées à un titre quelconque de son administration ou de sa direction. Cette liste indique les nom, prénom, nationalité, filiation, date et lieu de naissance, profession et domicile des intéressés.

Toute modification aux statuts ou à la composition de la dite liste donne immédiatement lieu à un nouveau dépôt de ces documents, selon les mêmes modalités.

Un exemplaire de tous ces documents est conservé au siège du Gouvernorat ou de la Délégation où a lieu le dépôt. Le gouverneur fait parvenir un exemplaire au Secrétaire d'Etat à l'Intérieur, un autre au Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, et un troisième au procureur de la République près du tribunal de première instance auquel ressort le syndicat d'après son siège. Le dernier exemplaire, revêtu de la date du dépôt par l'autorité qui l'a reçu, est immédiatement remis ou adressé aux déposants.

Article 251

Les membres de tout syndicat professionnel, chargés de l'administration ou de la direction de ce syndicat, doivent être de nationalité tunisienne, originaire ou acquise depuis au moins cinq ans, âgés de 20 ans au moins et jouir de leurs droits civils et politiques.

Toutefois, des étrangers peuvent être désignés ou élus à un poste d'administration ou de direction d'un syndicat à condition d'avoir obtenu l'agrément du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, 15 jours au moins avant la constitution du syndicat ou le renouvellement du conseil d'administration par voie d'élection ou autrement. Cet agrément n'est donné qu'après avis des Secrétaires d'Etat intéressés.

Les fonctions de direction ou d'administration de tout syndicat professionnel sont interdites :

1) aux individus qui ont été condamnés par quelque juridiction que ce soit, sauf pour infraction inspirée par un mobile d'ordre politique ou syndical ou pour blessures ou homicides involontaires, à une peine supérieure à 3 mois d'emprisonnement.

2) aux individus qui ont été condamnés pour :

- vol ;
- escroquerie ;
- abus de confiance ;
- abus de blanc seing ;

- abus de l'inexpérience, de la légèreté ou des besoins d'une personne ne disposant pas de ses biens pour les déterminer à souscrire sans avantage correspondant une opération pécuniaire ou tout autre acte engageant ses biens, réprimé par l'article 301 du Code Pénal.

- soustraction ou détournement commis par un dépositaire de deniers publics;

3) aux interdits;

4) aux notaires, huissiers-notaires et greffiers destitués;

5) aux individus déclarés en faillite, soit par les tribunaux de Tunisie, soit par un jugement rendu à l'étranger mais exécutoire en Tunisie, et non réhabilités.

Article 252

Des unions de syndicats, régulièrement constituées d'après les prescriptions du présent chapitre peuvent être formées comme ces syndicats eux-mêmes et en vue des mêmes buts. Les dispositions des articles 243 à 251 inclus leur sont applicables.

Outre leurs statuts et la liste complète des personnes chargées de leur administration ou de leur direction, ces unions doivent procéder au dépôt de la liste des syndicats qui les composent.

Leurs statuts doivent déterminer les règles selon lesquelles ces syndicats sont représentés dans le conseil d'administration et dans les Assemblées Générales de chacune d'elles.

Article 253

Aucun syndicat ne peut se constituer comme une section d'une organisation syndicale étrangère, dépendant administrativement de celle-ci. Est réputé inexistant, le syndicat constitué en violation des prescriptions du présent article.

Article 254

Tout membre d'un syndicat professionnel peut se retirer à tout instant de l'association, 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.

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

Article 255

Au cas de dissolution, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées en assemblées générales. En aucun cas, ils ne peuvent être répartis entre les membres du syndicat.

Article 256

Les syndicats, qui ne sont pas constitués conformément aux dispositions du présent chapitre ou qui s'écartent de leur rôle corporatif et professionnel, ou dont l'activité est contraire aux lois, peuvent, à la requête du Ministère Public, être dissous par

un jugement du tribunal de première instance du lieu de leur siège.

La liquidation est confiée à l'administration des finances et la décision judiciaire déterminera si le solde de l'actif ira à l'Etat ou à tel organisme gérant des prestations sociales au profit des personnes exerçant la même profession que les membres du syndicat dissous.

En cas de dévolution au profit de l'Etat, les biens provenant de dons et legs faits aux syndicats depuis moins d'un an pour les meubles et moins de dix ans pour les immeubles, à compter de la date de dissolution et qui se retrouvent dans le solde de l'actif, peuvent être revendiqués par le donateur ou ses ayants droit.

Article 257 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Les infractions aux dispositions du présent chapitre sont poursuivies contre les fondateurs, directeurs ou administrateurs des syndicats et punies d'une amende de 30 à 300 dinars. En cas de récidive, les délinquants sont passibles d'une amende de 60 à 600 dinars et d'un emprisonnement de six jours à un an ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de fausse déclaration relative aux statuts et aux noms, qualités et nationalités des administrateurs ou directeurs, le maximum de l'amende est porté à 600 dinars. L'article 53 du Code Pénal peut être appliqué dans ce cas.

Chapitre II

Emploi de la main-d'œuvre étrangère

Article 258 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les dispositions du présent chapitre fixent les conditions d'emploi des étrangers en Tunisie compte tenu des conventions conclues entre la République Tunisienne et les pays étrangers et des dispositions légales spécifiques.

Article 258-2 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).

Tout étranger, qui veut exercer en Tunisie un travail salarié de quelque nature qu'il soit, doit être muni d'un contrat de travail et d'une carte de séjour portant la mention "autorisé à exercer un travail salarié en Tunisie".

Le contrat de travail est conclu pour une durée n'excédant pas une année renouvelable une seule fois. Toutefois, le contrat de travail peut être renouvelé plus d'une fois lorsqu'il s'agit d'emploi d'étrangers dans leurs entreprises exerçant en Tunisie dans le cadre de la réalisation de projets de développement agréés par les autorités compétentes.

Ce contrat et son renouvellement doivent être visés par le ministre chargé de l'emploi.

Le modèle de ce contrat et les conditions de sa délivrance et de son renouvellement sont fixés par Arrêté du Ministre chargé de l'Emploi.

Le recrutement d'étrangers ne peut être effectué lorsqu'il existe des compétences tunisiennes dans les spécialités concernées par le recrutement.

Article 259 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Aucun employeur ne peut recruter ou conserver à son service un travailleur étranger non muni des pièces prévues à l'article 258-2 du présent code. Il ne peut également recruter ou conserver à son service un travailleur étranger dans une profession ou un gouvernorat non indiqués dans le contrat de travail.

Article 260

Des décrets d'application, pris sur proposition du secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, après avis du Secrétaire d'Etat aux Affaires Etrangères, peuvent édicter des régimes spéciaux, en matière d'utilisation de la main d'œuvre étrangère. Ils peuvent prévoir notamment, pour tout ou partie du territoire, pour certaines catégories professionnelles, certaines activités dans leur ensemble ou pour certaines entreprises déterminées, le pourcentage de main-d'œuvre étrangère susceptible d'être employée ainsi que les délais impartis aux employeurs pour régulariser leur situation.

Article 261 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Tout employeur ayant recruté un travailleur étranger est tenu de l'inscrire dans un délai de 48 heures, sur un registre spécial conforme au modèle fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi. Ce registre est obligatoirement présenté aux agents de l'Inspection du Travail à chaque demande.

Article 262 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Aucun employeur ne peut recruter un travailleur étranger avant l'expiration du contrat de travail le liant à l'employeur précédent.

Nonobstant les sanctions pour inobservation de cette interdiction, des actions de réparation du préjudice causé par cette inobservation peuvent être intentées.

Le travailleur étranger peut cependant, conclure un nouveau contrat après avoir justifié que son contrat précédent a été résilié à l'amiable ou par voie judiciaire.

L'employeur doit informer le ministère chargé de l'emploi du départ de tout travailleur étranger employé dans son entreprise.

Article 263 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Le travailleur étranger bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations résultant des relations du travail et applicables au travailleur tunisien.

Article 264 (Abrogé par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Article 265 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Les infractions aux dispositions des articles 259, 261 et 262 du présent chapitre sont punies d'une amende de 12 à 30 dinars par jour et par travailleur à compter de la date où l'infraction a commencé jusqu'à celle où elle a été constatée.

Les procès-verbaux dressés par les agents désignés à l'article 270 ci-après devront préciser les circonstances de l'infraction constatée et la date de son début en se basant notamment sur les documents prévus par la législation du travail et sur les déclarations faites par l'entreprise ou les travailleurs concernés à la caisse de sécurité sociale.

Article 266 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Les travailleurs étrangers indûment employés doivent être mis à pied dès la constatation de l'infraction sur réquisition des agents désignés à l'article 270 du présent code.

Dans le cas où l'employeur considéré n'exécute pas les instructions de mise à pied susvisée, il encourt le double des peines prévues à l'article 265. Le travailleur qui continuerait à travailler, malgré la réquisition notifiée par l'un des agents désignés à l'article 270, sera puni d'une peine de 1 à 15 jours de

prison et d'une amende de 120 à 300 dinars ou de l'une de ces deux peines seulement.

Article 267 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les travailleurs étrangers qui contreviennent aux dispositions des articles 258-2 et 266 du présent code peuvent faire l'objet d'une mesure de refoulement du territoire tunisien par décision du Directeur chargé de la sûreté Nationale.

La décision fixe en outre les délais accordés aux travailleurs concernés pour quitter le pays.

Article 268 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Tout défaut de présentation de registre ou de tout autre document dont la tenue, la détention ou la fourniture sont prévues par la législation en vigueur, est puni d'une amende de 60 à 300 dinars.

En cas de récidive, la sanction est portée au double.

Article 268-2 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).

Les infractions aux dispositions de l'article 262 du présent code sont punies conformément aux dispositions des articles 234 et 236 du même code.

Article 269 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les dispositions de l'article 53 du code pénal ne sont pas applicables à toutes les sanctions prévues aux articles 266, 267, 268 et 268 -2 du présent code.

Articles 270 et 271 (Abrogés par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Chapitre III Immigration des travailleurs⁽¹⁾

Articles 272 à 277 (Abrogés par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Chapitre IV

Déclaration des établissements

Article 278 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Tout employeur, dans toutes les activités autres que les professions domestiques, qui occupe ou envisage d'occuper des travailleurs permanents ou non permanents, à plein temps ou à temps partiel et quel que soit leur nombre et le mode de leur recrutement, est tenu de déclarer son établissement auprès de l'inspection du travail territorialement compétente.

Cette déclaration adressée sous pli recommandé en trois exemplaires, doit être datée et signée par l'employeur.

La déclaration comporte obligatoirement les indications suivantes :

- a) raison sociale, siège et activité de l'entreprise, adresse des locaux de travail et leurs dépendances,
- b) nom, âge, nationalité et adresse du directeur de l'établissement ou de son gérant,

⁽¹⁾ Abrogé par l'article 5 de la loi n°96-62 du 15 juillet 1996.

c) numéro d'affiliation de l'établissement au régime de sécurité sociale,

d) nombre des emplois permanents, saisonniers et occasionnels existants à la date de la déclaration et nom, âge, nationalité et qualification professionnelle des travailleurs occupant ces emplois.

Pour les travailleurs étrangers doivent être également indiqués le numéro de la carte de séjour, la date de sa délivrance et la durée de sa validité.

Article 279 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

La déclaration doit être faite dans un délai d'un mois :

a) à compter du démarrage effectif de l'activité pour les établissements nouvellement créés,

b) à compter du changement partiel ou total de l'activité de l'établissement ou du transfert de son siège,

c) à compter de la modification de la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, location, fusion, transformation de fonds ou de mise en société,

d) à compter du remplacement du directeur de l'établissement ou de son gérant. La déclaration doit être également faite un mois avant la date de cessation de l'activité de l'entreprise.

Article 280 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les travailleurs, qu'ils soient permanents ou non permanents, sont recrutés soit par l'intermédiaire des bureaux publics de placement, soit directement.

Tout employeur est tenu d'informer le bureau public de placement territorialement compétent de tout recrutement dans un délai n'excédant pas 15 jours à partir de la date du recrutement.

Les attributions et le fonctionnement des bureaux publics de placement sont fixés par décret.

Article 281 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Toute personne recherchant un emploi peut requérir son inscription au bureau public de placement.

Article 282 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les annonces des offres et des demandes d'emploi par la voie des moyens d'information sont autorisées.

Article 283 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

L'employeur n'est pas obligé de recruter le travailleur qui lui est présenté par le bureau de placement. Le travailleur n'est pas également obligé d'admettre l'emploi qui lui est présenté par ce bureau.

Article 284

Dans le cas où un chef d'établissement ou son gérant responsable charge un préposé de la mission d'embaucher le personnel considéré dudit établissement, il doit faire connaître au Bureau Public de Placement ou à défaut à l'Inspection régionale du travail territorialement compétente, les nom, prénom, nationalité et adresse du préposé.

L'embauchage par l'intermédiaire de toute autre personne que celles visées ci-dessus, notamment par les caporaux, est interdit.

Article 285

Les bureaux de placement, privés, gratuits ou payants, sont supprimés.

Article 286 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

L'employeur est tenu de justifier, à tout moment aux agents chargés de l'application des dispositions du présent chapitre, avoir fait les déclarations énoncées aux articles 278 et 280 du présent code.

Il doit également justifier avoir fait ces déclarations chaque fois qu'il se mettra en instance auprès d'une administration ou d'un établissement public, à l'effet d'obtenir le bénéfice d'une disposition légale ou réglementaire.

Article 287 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994 puis par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les infractions aux dispositions des articles 278, 279 280, 284 et 286 du présent code sont punies d'une amende de 30 dinars, appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs intéressés sans que le total des amendes n'excède 5000 dinars.

En cas de récidive, cette amende est portée au double.

Article 288 (Abrogé par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Chapitre V

La médecine du travail

Article 289 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

L'inspection médicale du travail est assurée par des médecins fonctionnaires relevant du Ministère chargé des Affaires Sociales et constituant le corps de l'inspection médicale du travail.

Article 290 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Le statut particulier du corps de l'inspection médicale du travail est fixé par décret.

Article 291 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les médecins inspecteurs du travail sont chargés notamment de :

1) veiller à l'application de la législation relative à la santé et à la sécurité au travail en coordination avec les inspecteurs du travail;

2) fournir aux employeurs et aux travailleurs les renseignements et conseils techniques sur les moyens les plus efficaces pour l'application de la législation relative à la santé et à la sécurité au travail et informer les autorités compétentes des déficiences ou abus qu'ils ont pu constater dans ce domaine;

3) collecter et exploiter les données statistiques en vue d'améliorer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs;

4) contrôler les services et les groupements de médecine du travail et agréer les locaux qui leur sont réservés;

5) contribuer à la préparation d'un fichier physiopathologique de la main d'œuvre;

6) statuer sur les litiges concernant les examens médicaux des travailleurs;

7) contrôler les soins fournis aux victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 292 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Les dispositions des articles 173, 174, 175, 177 et 240 du présent code relatives à l'Inspection du Travail, sont étendues aux médecins inspecteurs du travail.

En vue de la prévention des maladies professionnelles, les médecins inspecteurs du travail procèdent à l'examen des travailleurs et à la prise aux fins d'analyses, de tous prélèvements portant notamment sur les matières mises en oeuvre et les produits utilisés.

Chapitre VI

Les établissements dangereux, insalubres ou incommodes

Section I

Classification des établissements dangereux, insalubres ou incommodes

Article 293

Les manufactures, ateliers, usines, magasins, chantiers et d'une manière générale, tous les établissements qui présentent des causes de danger ou des inconvénients, soit pour la sécurité,

la salubrité ou la santé du personnel qui y est occupé, soit pour la santé publique, soit encore pour l'agriculture, sont soumis à la surveillance de l'autorité administrative dans les conditions fixées par le présent chapitre.

Article 294

Ces établissements sont classés en trois catégories, suivant les dangers ou la gravité des inconvénients inhérents à leur exploitation.

La première catégorie comprend les établissements qui doivent être éloignés des centres urbains et des habitations particulières.

La deuxième catégorie comprend ceux dont l'éloignement des habitations n'est pas rigoureusement nécessaire, mais dont l'exploitation ne peut être autorisée qu'à la condition que des mesures soient prises pour prévenir les dangers ou les inconvénients visés à l'article 293.

Dans la troisième catégorie sont placés les établissements qui ne présentent pas d'inconvénients graves ni pour la santé publique, ni pour le voisinage, sont seulement soumis, sous la surveillance administrative, à des prescriptions générales édictées dans l'intérêt du voisinage ou de la santé publique.

Article 295

La nomenclature des établissements dangereux, insalubres ou incommodes détermine les activités auxquelles s'applique le présent chapitre et le classement de ces dernières dans les différentes catégories prévues à l'article 294.

Cette nomenclature est établie par arrêté du secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale, après avis d'un comité spécial des établissements dangereux, insalubres ou incommodes, constitué par décret.

Section II

Dispositions générales relatives aux établissements dangereux, insalubres ou incommodes

Article 296

Les établissements classés, à quelque catégorie qu'ils appartiennent ne peuvent être ouverts que sur autorisation accordée par arrêté du Secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale dans les conditions déterminées par décret.

Article 297

Des arrêtés ultérieurs peuvent toujours intervenir, soit pour atténuer certaines prescriptions des autorisations, soit pour en imposer de nouvelles au cas où des mesures complémentaires seraient jugées nécessaires pour la sauvegarde des intérêts mentionnés à l'article 293.

Article 298

Dans le cas où il s'agit d'une industrie nouvelle ou de procédés nouveaux, ou d'un établissement à ouvrir sur un terrain dans le voisinage duquel des transformations sont à prévoir relativement aux conditions d'habitation ou au mode d'utilisation des emplacements, l'arrêté d'autorisation n'est accordé qu'avec limitation de durée.

Article 299

Tout transfert d'un établissement classé sur un autre emplacement, toute transformation dans l'état des lieux, dans la

nature de l'outillage ou du travail, toute extension de l'exploitation entraînant une modification notable des dispositions intérieures ou extérieures, doivent faire l'objet d'une autorisation préalable, délivrée dans les conditions prévues à l'article 296.

Article 300

Lorsqu'un chef d'établissement veut ajouter à son exploitation première, quelle que soit la classe dans laquelle elle rentre, une autre activité classée, même d'une catégorie inférieure, il est tenu de se pourvoir d'une nouvelle autorisation.

Article 301

L'arrêté autorisant l'ouverture ou la transformation d'un établissement classé cessera de produire effet quand l'établissement n'aura pas été ouvert ou la transformation effectuée dans le délai de deux ans, ou n'aura pas été exploité pendant deux années consécutives, sauf cas de force majeure.

Article 302

Toute modification dans la situation juridique d'un établissement classé doit faire l'objet d'une déclaration sur timbre, revêtue de la signature dûment légalisée des parties. Cette déclaration est adressée, sous pli recommandé dans le mois qui suit la modification, à l'ingénieur, chef du service des mines. Il en est délivré récépissé.

Article 303 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996)

La surveillance des établissements dangereux, insalubres ou incommodes classés ou non est exercée par des agents spécialisés relevant des ministères chargés de l'industrie, de la santé publique, de l'environnement et de l'aménagement du

territoire et par les inspecteurs du travail et les médecins inspecteurs du travail.

Les propriétaires, directeurs ou gérants des établissements sus-indiqués sont tenus de permettre à tout moment aux agents précités de faire, en leur présence ou après avoir été dûment requis, les constatations nécessaires ou de prendre connaissance à toute réquisition, des arrêtés d'autorisation des établissements ou des titres en tenant lieu.

Article 304

A défaut par le propriétaire d'un établissement classé de se conformer, après mise en demeure, aux mesures à lui prescrites en conformité des dispositions du présent chapitre ou des textes pris pour son application, le Secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale peut suspendre provisoirement le fonctionnement de l'établissement sans préjudice des peines prévues à la section V de ce chapitre.

Article 305 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Lorsque l'exploitation d'un établissement non compris dans la nomenclature des établissements classés risque d'engendrer un danger ou un préjudice à la sécurité, à la santé, au bien-être des travailleurs ou du voisinage ou à la santé publique, le ministre chargé de l'industrie peut, après avis du comité spécial des établissements dangereux, insalubres ou incommodes, mettre le chef de cet établissement en demeure pour faire disparaître les dangers ou les préjudices dûment constatés. Faute par le chef de l'établissement de se conformer à cette mise en demeure dans le délai imparti, le ministre chargé de l'industrie peut suspendre provisoirement le fonctionnement de l'établissement, sans préjudice des sanctions prévues à la section 5 du présent chapitre.

Article 306

En cas de danger imminent, les agents chargés de la surveillance des établissements dangereux, insalubres ou incommodes prennent immédiatement les mesures nécessaires pour faire cesser le danger. Ils peuvent, s'il y a lieu, adresser, à cet effet, toutes les réquisitions aux autorités locales, qui sont tenues de leur prêter aide sans délai.

Article 307

Tout établissement classé maintenu en chômage pendant quatre semestres consécutifs, sans justifications suffisantes, est considéré comme abandonné. Il ne peut être remis en activité qu'après obtention d'une autorisation nouvelle dans les conditions prévues à l'article 296.

Article 308

Lorsque par suite d'un incendie, d'une explosion ou de tout autre accident résultant des travaux techniques d'exploitation d'un établissement classé, celui-ci a été détruit et mis momentanément hors d'usage, une nouvelle autorisation est nécessaire pour rétablir et remettre en activité cet établissement.

Article 309

Aucune indemnité n'est due aux propriétaires des établissements faisant l'objet du présent chapitre pour tout préjudice résultant de l'exécution de mesures ordonnées par l'administration en conformité des dispositions du présent chapitre et des textes pris pour son application.

Article 310 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Dans le cas où le fonctionnement d'établissements industriels dûment autorisés, d'établissements dont l'existence

est antérieure au classement de l'industrie à laquelle ils appartiennent ou d'établissements industriels non compris dans la nomenclature des établissements classés, présente un préjudice ou un danger graves pour les travailleurs ou le voisinage ou pour la santé publique, que les mesures prévues au présent chapitre et aux textes pris pour son applications ne seraient pas susceptibles de faire disparaître, ces établissements peuvent être fermés définitivement par arrêté du ministre chargé de l'industrie, pris après avis du comité spécial des établissements dangereux, insalubres ou incommodes.

Section III

Formalités relatives aux demandes d'ouverture des établissements classés

Article 311

Les formalités relatives aux demandes d'ouverture des établissements classés sont fixées par décret.

Article 312

Toute demande d'ouverture d'un établissement dangereux, insalubre ou incommode, donne lieu au versement dans les caisses du trésor d'un droit fixe qui est fixé par décret.

Ce droit fixe est exigible lors même que la demande viserait seulement la réouverture d'un établissement précédemment fermé en vertu des articles 304, 305 et 306.

Section IV

Taxe de contrôle et de surveillance des établissements classés

Article 313

Tout établissement actif ou en service, classé dans l'une des catégories, est assujéti au paiement d'une taxe annuelle de contrôle et de surveillance dont le taux et les modalités de perception sont fixés par une loi.

Un établissement est considéré comme actif et, comme tel, soumis à la taxe annuelle, quelle que soit la durée de son fonctionnement pendant cette année.

Tout établissement qui comporte plusieurs industries est assujéti à une taxe annuelle distincte pour chaque nature d'industrie classée.

Article 314

La taxe est à la charge des propriétaires ou chefs d'établissements ou, à défaut de propriétaires connus, à celle des possesseurs ou exploitants ou occupants des établissements imposables.

En cas d'association pour l'exploitation de l'établissement, les associés sont solidaires pour le paiement de la taxe, sauf leurs recours contre leurs co-débiteurs pour ce qu'ils auraient pu payer à leur décharge.

Les héritiers ou légataires et leurs représentants et successeurs peuvent être poursuivis solidairement et chacun pour tous, à raison des taxes dues pour ceux dont ils ont hérité ou auxquels ils ont succédé.

Article 315

Les demandes en décharge ou réduction sont formulées par lettre recommandée à l'ingénieur, chef de service des mines, qui en délivre récépissé.

Un avis individuel informe ultérieurement les intéressés de la suite donnée à ces demandes par le Secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale.

Tout contribuable qui n'accepte pas la décision du Secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale, peut se pourvoir devant le tribunal compétent du lieu de la situation de l'établissement.

Le pourvoi judiciaire, doit à peine de déchéance, être introduit dans le délai d'un mois à courir de la notification de la décision et être accompagné du récépissé de dépôt de la demande en décharge ou réduction.

La décision du tribunal compétent n'est susceptible d'aucun appel.

Il est sursis, jusqu'à l'examen de la demande adressée à l'ingénieur, chef de service des mines, et, s'il y a lieu, jusqu'à solution de l'instance, au recouvrement des cotes pour lesquelles un pourvoi en décharge, réduction ou transfert a été introduit.

Il en est de même dans le cas de révision de la côte par le tribunal compétent ou par le Secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale; ce dernier fait procéder à l'admission en non-valeur, par voie d'annulation, des sommes indûment constatées au rôle.

Article 316

Les propriétaires d'établissements imposables, qui ont été omis au rôle, sont tenus d'en faire la déclaration par lettre

recommandée à l'ingénieur, chef de service des mines, dans le délai de quinze jours à compter de la date de l'insertion au Journal Officiel de la République Tunisienne de l'avis de dépôt du rôle à la recette. A défaut de ce faire, ils sont passibles d'une amende égale au montant de la taxe exigible.

Le Secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale peut, néanmoins, accorder sur demande timbrée, la remise totale ou partielle de cette amende. L'amende ou la portion d'amende maintenue est payable en une seule fois, et elle est recouvrée en même temps que le principal de la taxe, sans autres formalités.

Article 317

Les poursuites en vue du paiement de la taxe sont exercées suivant la procédure instituée pour le recouvrement des autres impôts directs par le décret du 13 juillet 1899.

Article 318

Le privilège général du Trésor sur les immeubles et les meubles des débiteurs de la taxe s'exerce conformément aux dispositions des articles 5 et 6 du décret précité du 13 juillet 1899.

L'acquéreur d'un établissement doit, en conséquence du privilège général du Trésor, s'assurer que la taxe grevant cet établissement a été payée jusqu'au jour de la vente. Dans la négative et sauf stipulation contraire, il est autorisé à précompter le montant des arriérés sur le prix de l'aliénation.

Il devient en tout état de cause responsable personnellement des dits arriérés et des frais de poursuite. Cette obligation

s'applique même aux adjudicataires d'établissements vendus par autorité de justice.

Article 319

Il y a prescription pour la demande de la taxe de contrôle et de surveillance trois ans après l'expiration de l'année à laquelle s'applique la cote.

Les dispositions de l'article 3 du décret du 14 septembre 1903 sont applicables aux cotes de la taxe de contrôle et de surveillance.

Section V - Pénalités

Article 320

Les infractions aux dispositions du présent chapitre ou des textes pris pour son exécution sont constatées par les officiers de police judiciaire, les agents du service des mines et tous autres agents commissionnés à cet effet par le Secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale.

Les procès-verbaux dressés en exécution du présent chapitre et des textes pris pour son application font foi, en justice, jusqu'à preuve du contraire.

A quelque service qu'appartiennent les agents verbalisateurs, les procès-verbaux sont tous obligatoirement transmis d'urgence par la voie hiérarchique à l'ingénieur, chef du service des mines, qui les fait parvenir à l'autorité judiciaire avec son avis, dans les dix jours de leur date.

Article 321 (Modifié par la loi 94-29 du 21 février 1994).

Toute infraction aux dispositions du présent chapitre ou des textes pris pour son application est punie d'une amende de 24 à 60 dinars et d'un emprisonnement de un à trois jours ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, le contrevenant est puni d'une amende de 48 à 120 dinars et d'un emprisonnement de seize jours à deux mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

Article 322 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Est puni d'une amende de 144 à 720 dinars et d'un emprisonnement de seize jours à deux mois, ou de l'une de ces deux peines, quiconque a mis obstacle à l'accomplissement des services des personnes chargées de la surveillance des établissements en vertu de l'article 303, quiconque a exploité sans autorisation préalable un établissement classé et quiconque a continué l'exploitation d'un établissement dont la fermeture provisoire a été ordonnée en application des articles 304 et 305.

Dans les deux derniers cas, le tribunal peut également ordonner l'apposition des scellés sur les appareils, les machines et les portes de l'établissement.

En cas de récidive, le délinquant est condamné au maximum des peines d'amende et d'emprisonnement prévues au présent article, ou de l'une de ces deux peines. Les peines peuvent être portées au double.

Pour les délits auxquels s'applique le présent article, un procès-verbal peut être dressé chaque jour contre l'exploitant.

Article 323

Le bris des scellés apposés en application de l'article 322 est puni des peines prévues à l'article 153 du code pénal.

Article 324

L'article 53 du code pénal est applicable aux condamnations prononcées en vertu des dispositions du présent chapitre et des textes pris pour son exécution.

Chapitre VII

Surveillance et police sanitaire des chantiers

Articles 325 à 332 (Abrogés par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).

Chapitre VIII

Les vêtements de travail

Article 333

Dans toutes les activités où les salariés sont soumis à la législation du travail, les employeurs doivent fournir à chaque membre de leur personnel permanent, le 1er mai de chaque année, deux complets de travail, deux chemises, une paire de chaussures et un couvre-chef du modèle couramment admis dans la profession.

Les frais occasionnés par ces fournitures sont supportés moitié par l'employeur, moitié par le salarié, au moyen de retenues sur son salaire, échelonnées sur quatre mois au moins.

Il n'est en rien dérogé aux dispositions plus favorables aux salariés résultants, soit des règlements, de la convention collective ou des usages.

Article 334 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Toute infraction aux dispositions de l'article 333 est punie conformément aux articles 234, 236 et 237 du présent code.

Le tribunal fixe un délai au condamné pour délivrer les vêtements de travail et de protection aux salariés qui y ont droit.

Chapitre IX

La commission nationale du dialogue social⁽¹⁾

Article 335 (Modifié par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).

Il est créé auprès du Ministère chargé des affaires sociales une commission dénommée « Commission Nationale du Dialogue Social » chargée d'émettre son avis sur les questions relatives au travail qui lui sont soumises et notamment celles concernant la législation du travail, les normes internationales du travail, les salaires, la classification professionnelle, les négociations collectives et le climat social.

La composition et le fonctionnement de cette commission sont fixés par décret.

Art. 336 et 337 (Abrogés par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).

Chapitre X⁽²⁾

La formation professionnelle

Section I

Définition et champ d'application

Article 338

Les dispositions du présent chapitre ont pour objet l'organisation et la réglementation de la formation professionnelle dans les différents secteurs de l'industrie, du commerce et de l'agriculture.

⁽¹⁾ Intitulé modifié par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996.

⁽²⁾ Les dispositions du code de travail relatives à la formation professionnelle et contraire à la loi n° 93-10 du 17 février 1993 portant loi d'orientation de la formation professionnelle, ont été abrogées en vertu de l'article 60 de cette loi. Il y a lieu par conséquent en lisant les articles de ce chapitre de se référer aux dispositions de la dite loi, figurant parmi les annexes du code.

Article 339

La formation professionnelle comprend :

- 1) pour les jeunes gens, les jeunes filles et exceptionnellement pour les adultes, l'apprentissage;
- 2) pour les jeunes travailleurs et les travailleurs adultes;
 - a) le perfectionnement professionnel;
 - b) le reclassement professionnel;
 - c) la formation professionnelle accélérée.

L'apprentissage comporte une formation d'ensemble comprenant l'acquisition d'éléments essentiels de culture générale et celle d'une technique professionnelle, théorique et pratique.

Le perfectionnement professionnel a pour but de donner à tout travailleur la possibilité de s'élever dans la hiérarchie professionnelle par l'acquisition des éléments de culture générale et technique indispensables.

Le reclassement professionnel vise à récupérer le personnel rendu disponible par la diminution d'activité de sa profession d'origine ou devenu inapte à l'exercice de cette profession.

La formation professionnelle accélérée vise à couvrir les besoins extraordinaires de main-d'œuvre de certaines professions ou de certains corps de métiers.

Section II

Conseil de la Formation Professionnelle

Article 340

Il est créé un Conseil de la Formation Professionnelle chargé de formuler des avis dans le cadre des directives données par le

Comité Supérieur de l'Emploi sur les questions relatives à la formation professionnelle des apprentis, des jeunes travailleurs et des travailleurs adultes, telle qu'elle est définie à l'article 339.

Article 341

Le conseil de la formation professionnelle comprend, outre le Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, président :

- un représentant du Secrétaire d'Etat à la Présidence ;
- le secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale ou son représentant ;
- le secrétaire d'Etat à l'Education Nationale ou son représentant ;
- le secrétaire d'Etat aux Travaux Publics et à l'Habitat ou son représentant ;
- six représentants des chefs d'entreprises dont au moins un artisan ;
- six représentants des ouvriers ou employés qualifiés ;
- un représentant de l'association des ingénieurs et techniciens tunisiens.

Les représentants patronaux et ouvriers sus-visés doivent exercer leur activité professionnelle depuis au moins 3 ans, apprentissage non compris, et justifier de leur inscription sur la liste électorale du conseil des prud'hommes dont ils relèvent.

Les membres non fonctionnaires du conseil sont désignés pour deux ans par arrêté du secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales sur la proposition des organisations syndicales, patronales et ouvrières les plus représentatives et de l'Association des Ingénieurs et Techniciens Tunisiens régulièrement déclarée.

Le président du conseil de la formation professionnelle peut convoquer, à titre consultatif, de sa propre initiative ou à la demande de l'un des membres de cet organisme, toutes personnes qu'il lui paraît utile d'associer aux travaux du conseil.

Article 342

Le conseil de la formation professionnelle se réunit sur convocation de son président et le secrétariat permanent en est assuré par le service compétent du Secrétariat d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales.

Section III - Le contrat d'apprentissage

Article 343

Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'entreprise, pris en qualité de maître, s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne et par lequel celle-ci, appelée apprenti, s'oblige, en retour, à se conformer aux instructions qu'elle recevra et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés en vue de sa formation professionnelle.

Article 344

Le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit, à peine de nullité.

Il doit être rédigé au plus tard dans la quinzaine de sa mise à exécution.

Il doit être établi en trois originaux, un pour l'employeur, un pour l'apprenti ou pour son représentant légal, le troisième pour le service compétent du secrétariat d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales.

L'employeur adresse obligatoirement les trois originaux au service compétent du Secrétariat d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales qui lui retourne les deux originaux destinés aux parties après les avoir visés.

Le contrat acquiert date certaine et produit son plein effet juridique par le visa que lui donne le service compétent du secrétariat d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales.

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

Article 345

Le contrat d'apprentissage est établi en tenant compte des usages et des coutumes de la profession.

Il doit contenir :

1) les nom, prénom, nationalité, date de naissance, profession, domicile du maître ou raison et siège social de l'entreprise;

2) les nom, prénom, nationalité, date de naissance et domicile de l'apprenti;

3) si l'apprenti est mineur : les nom, prénom, nationalité, profession et domicile de ses père et mère, de son tuteur ou de la personne autorisée par les parents ou, à leur défaut, par le juge compétent en matière de statut personnel de l'apprenti;

4) dans le cas où le maître ne donne pas lui-même la formation professionnelle, le contrat d'apprentissage doit indiquer dans quelles conditions et par qui cette formation professionnelle doit être donnée;

5) la durée du contrat;

6) la désignation exacte de la profession faisant l'objet du contrat;

7) les conditions de rémunération de l'apprenti, de nourriture, de logement et toutes autres arrêtées entre les parties ;

8) l'indication, le cas échéant, des cours professionnels ou d'instruction générale que le chef d'établissement s'engage à faire suivre à l'apprenti, soit dans l'établissement, soit en dehors ;

9) l'indication que l'indemnité éventuelle à payer en cas de rupture du contrat, sera fixée par le conseil de prud'hommes ou, à défaut, par le juge de droit commun compétent.

Le contrat d'apprentissage doit être signé par le maître, par l'apprenti s'il est majeur ou par son représentant légal s'il est mineur. Il doit être daté.

Article 346

Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs s'il n'est âgé de moins de 20 ans.

Aucun apprenti âgé de moins de 14 ans ou de plus de 18 ans ne peut entrer en apprentissage s'il n'y est autorisé par le service compétent du secrétariat d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales.

Un arrêté du secrétaire d'Etat à la jeunesse, aux sports et aux affaires sociales fixe les conditions d'application du paragraphe précédent, notamment en ce qui concerne le contrôle médical des apprentis de moins de 14 ans.

Article 347

Aucun maître, s'il est célibataire ou en état de veuvage ou divorcé ou séparé de corps, ne peut loger, comme apprentis, des jeunes mineures.

Article 348

Sont incapables de recevoir les apprentis :

- les individus qui ont subi une condamnation pour crime;
- ceux qui ont été condamnés pour attentat aux mœurs ;
- ceux qui ont été condamnés pour abus des besoins, des faiblesses ou des passions d'un mineur, ou abus de l'inexpérience de la légèreté ou des besoins d'une personne ne disposant pas de ses biens pour la déterminer à souscrire, sans avantages correspondants, une opération pécuniaire ou tout autre acte engageant ses biens, réprimé par l'article 301 du code pénal;
- les interdits;
- les officiers publics destitués;
- les individus déclarés en faillite;
- les individus qui ont été condamnés, sauf pour délit politique ou syndical ou pour blessures ou homicides involontaires, à un emprisonnement d'une durée égale ou supérieure à 3 mois.

L'incapacité résultant de l'application de cet article peut être levée par le secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, après enquête et avis des autorités locales quand le condamné, après l'expiration de sa peine, a résidé pendant 3 ans dans la même localité.

Article 349

Les deux premiers mois de l'apprentissage sont considérés comme un temps d'essai, pendant lequel le contrat peut être annulé par la volonté de l'une des parties. Dans ce cas, aucune indemnité n'est due à l'une ou l'autre partie, à moins de convention écrite expresse.

Article 350

Le contrat d'apprentissage est résolu de plein droit :

- 1) par la mort de l'apprenti ou la disparition de l'entreprise;
- 2) si le maître ou l'apprenti vient à être frappé de l'une des peines ou à être l'objet de l'une des décisions énumérées à l'article 348;
- 3) pour les filles mineures logées chez le maître, au cas de divorce de celui-ci, de séparation de corps ou de décès de son épouse.

Article 351

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

- 1) en cas de mort ou de changement de profession du maître, si la demande est formulée dans un délai de 3 mois ;
- 2) si l'apprenti ou le maître est appelé au service militaire;
- 3) dans le cas où l'une des parties manquerait aux stipulations du contrat d'apprentissage ;
- 4) pour cause d'infractions graves ou habituelles aux prescriptions du présent chapitre ou des arrêtés pris pour son exécution ;
- 5) dans le cas d'inconduite habituelle, de mauvaise volonté tenace ou d'incapacité notoire de l'apprenti ;
- 6) si le maître transfère sa résidence dans une localité autre que celle qu'il habitait lors de la convention.

Néanmoins, la demande de résiliation du contrat, fondée sur ce motif, n'est recevable que pendant 3 mois, à compter du jour où le maître aura changé de résidence.

7) si le maître ou l'apprenti encourait une condamnation comportant un emprisonnement de plus d'un mois;

8) dans le cas où l'apprenti viendrait à contracter mariage et sur sa demande.

La partie qui prend la décision de demander la résiliation du contrat pour l'une des causes prévues au présent article doit la notifier par écrit à l'autre partie ou à son représentant ainsi qu'au service compétent du Secrétariat d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales.

Article 352

Le maître est tenu de délivrer à l'apprenti ou à son représentant à la fin de l'apprentissage, un certificat constatant l'exécution du contrat.

Article 353

Toute personne convaincue d'avoir employé sciemment en qualité d'apprentis, d'ouvriers ou d'employés, des jeunes gens de moins de 18 ans n'ayant pas rempli les engagements de leur contrat d'apprentissage, ou n'étant pas régulièrement déliés, est passible d'une indemnité prononcée au profit du chef d'établissement ou d'atelier abandonné.

Tout nouveau contrat d'apprentissage conclu sans que les obligations du précédent contrat aient été remplies complètement, ou sans que le précédent contrat ait été résolu ou résilié pour les raisons ou dans les formes visées aux articles 350 et 351, est nul de plein droit.

Article 354

Les réclamations qui peuvent être dirigées contre les tiers en vertu de l'article 353 ci-dessus, sont portées devant le conseil de prud'hommes de leur domicile.

Article 355

Les différends qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat d'apprentissage tel qu'il est défini ci-dessus, entre les patrons et leurs représentants et les apprentis et leurs représentants légaux, relèvent de la compétence du conseil de prud'hommes du lieu de l'exécution du contrat.

Article 356

Le maître ou toute personne à qui il aura confié la formation professionnelle, doit se conduire envers l'apprenti mineur, en bon père de famille. En tous lieux où celui-ci demeure sous sa dépendance, il doit surveiller sa conduite et ses mœurs et avertir ses parents ou leurs représentants de ses fautes graves ou de ses penchants vicieux. Il doit les prévenir sans retard, en cas de maladie, d'absence ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

Il doit protéger l'apprenti contre les mauvais traitements de la part de ses compagnons de travail ou d'autres personnes.

Si l'apprenti âgé de moins de 18 ans ne sait pas lire, écrire, et compter, le maître est tenu de lui laisser prendre, sur la journée de travail, le temps et la liberté nécessaires pour son instruction. Néanmoins, ce temps ne peut excéder deux heures par jour.

Article 357

Le maître doit donner à l'apprenti un enseignement progressif et complet de l'art du métier ou de la profession spéciale qui fait l'objet du contrat.

Il ne peut employer l'apprenti, sauf convention contraire écrite, qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession.

Article 358

L'apprenti doit à son maître et, le cas échéant, à la personne que celui-ci a chargée de sa formation professionnelle, fidélité, obéissance et respect, il doit l'aider par son travail dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces. Il est tenu de remplacer, à la fin de l'apprentissage, le temps qu'il n'a pu employer par suite de maladie ou d'absence, ayant duré plus de 15 jours.

Article 359

Des décrets pris après avis des secrétaires d'Etat intéressés, consultation de la commission des salaires compétente et avis du conseil de la formation professionnelle :

1) déterminent pour chaque branche d'activité visée par un règlement de salaires ou une convention collective :

a) la liste des activités individuelles comportant un apprentissage méthodique et complet et pour chacune d'elles la durée maximum de l'apprentissage;

b) les rapports maxima entre le nombre des apprentis employés dans une même entreprise et celui des ouvriers ou employés qualifiés (le nombre des apprentis de chaque établissement est fixé en fonction du rapport maximum applicable à l'activité de cet établissement).

Les décrets pris conformément au 1) du présent article peuvent fixer les rapports minima obligatoires entre le nombre des apprentis et celui des ouvriers ou employés qualifiés travaillant dans l'entreprise.

Les sanctions prévues à l'article 367 sont applicables dans les trois mois qui suivent la parution des décrets visés au présent article;

2) instituent des cours professionnels et d'enseignement général dont la fréquentation sera rendue obligatoire aux apprentis et aux jeunes travailleurs âgés de moins de 15 ans appartenant à des corps de métiers déterminés à l'exception de ceux qui pourraient être déclarés inaptes à toute éducation professionnelle par le directeur du cours professionnel.

L'horaire de ces cours sera fixé par arrêté.

Article 360

Il est interdit :

1) d'employer un apprenti non muni d'un contrat d'apprentissage visé par le service compétent du Secrétariat d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales;

2) d'établir un contrat d'apprentissage pour une activité autre que celles figurant sur la liste dressée conformément aux dispositions prévues à l'article 359;

3) d'employer un nombre d'apprentis supérieur à celui résultant du rapport maximum fixé par le décret prévu à l'article 359.

A titre provisoire, en attendant la publication de la liste sus-visée, le service compétent du Secrétariat d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales peut rejeter tout contrat d'apprentissage établi pour une profession ne comportant pas d'après les usages un apprentissage méthodique et complet. Un recours peut être exercé contre cette décision devant le Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales.

Article 361

Dans les entreprises visées à l'article 338 du présent chapitre, l'enseignement méthodique et complet de certains métiers ou de certaines professions, entrant dans le cadre normal de l'activité

de ces entreprises, ne peut être organisé que selon les prescriptions d'un décret pris après avis des Secrétaires d'Etat intéressés et du Conseil de la Formation Professionnelle.

Ce décret, détermine obligatoirement les conditions dans lesquelles l'enseignement professionnel en cause doit être organisé ainsi que les modalités du recrutement des jeunes gens à qui la formation professionnelle est ainsi donnée.

Article 362

Des centres de formation professionnelle, organisés conformément aux dispositions de l'article 361, peuvent être créés soit par une entreprise, soit par un groupement d'entreprises.

Ils s'adressent aux jeunes gens âgés de plus de 18 ans au 1er janvier qui précède l'entrée dans le centre.

Les centres ainsi créés sont agréés par arrêté du chef d'administration compétent et du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales.

Article 363

A défaut de contrat d'apprentissage, les dispositions des articles 346 à 358 sont applicables au contrat né de l'inscription des jeunes gens aux cours professionnels ou aux centres respectivement visés aux articles 359 et 362.

Section IV

La taxe de formation professionnelle

Article 364

Toute personne physique ou morale, exerçant une activité prévue dans le cadre du champ d'application défini à l'article 338 et soumise à l'impôt de la patente, à l'exception des

assujettis à la patente forfaitaire visés à l'article 5 du décret du 30 décembre 1923 tel qu'il a été modifié par les textes subséquents, est passible d'une taxe dite de «formation professionnelle» dont le produit, inscrit au budget de l'Etat, contribue aux dépenses nécessaires au développement de la formation professionnelle telle qu'elle est prévue par le présent chapitre⁽¹⁾.

Article 365

Un décret fixe le taux, les modalités d'établissement, de recouvrement et de contrôle de la taxe de formation professionnelle ainsi que l'affectation de son produit. La répression des infractions aux dispositions du présent chapitre, l'exécution des poursuites, l'instruction et le jugement des instances, sont effectués comme en matière de patente.

Les inexactitudes, omissions et défauts de déclaration, relevés à l'encontre des redevables de la taxe de formation professionnelle, sont frappés, au titre de cette taxe, d'une pénalité égale au double de la taxe éludée.

Le secrétaire d'Etat au plan et à l'économie nationale est habilité à accorder la remise entière ou partielle des pénalités visées ci-dessus.

Section V

Contrôle et sanctions

Article 366

Les agents chargés de l'Inspection du Travail ainsi que les inspecteurs de l'enseignement technique sont chargés,

⁽¹⁾ Le décret du 30 décembre 1923 n'étant plus en vigueur il y a lieu de se référer au code de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et de l'impôt sur les sociétés promulgué par la loi n°98-114 du 30 décembre 1989.

concurrentement avec les officiers de police judiciaire, de veiller à l'exécution des prescriptions du présent chapitre et des textes pris pour son application.

Article 367

Toute infraction aux dispositions des articles 346, 347, 348 et 360 ci-dessus et à celles des textes prévus aux articles 359, 361 et 362 pris pour leur application, est punie conformément aux articles 234, 236, 237 et 239 du code du travail.

Article 368

L'infraction n'est pas punissable si elle est le résultat d'une erreur provenant de la production d'actes de naissance, livrets, certificats ou documents contenant de fausses énonciations ou délivrées par une autre personne.

Article 369

Sont maintenus les arrêtés pris antérieurement et concernant l'organisation de l'apprentissage ainsi que les dispositions non contraires aux dispositions du présent chapitre et contenues dans les règlements de salaires ou des conventions collectives appliquées aux apprentis.

Chapitre XI

Conditions générales d'emploi des salariés agricoles

Article 370

Tout salarié, lors de son embauchage, doit être avisé s'il est engagé à titre permanent ou saisonnier ou occasionnel.

Le salarié permanent est celui qui est recruté pour une durée indéterminée en vue de participer à toutes opérations du cycle agricole normal de l'exploitation et à qui l'employeur assure un travail régulier.

Au cours de la période d'essai prévue par les usages, mais dont la durée ne peut en tout état de cause être supérieure à trente jours, le contrat de travail peut être rompu sans préavis.

Une fois la période d'essai terminée, la durée du préavis ne peut être inférieure à 8 jours pleins, sauf faute grave du salarié.

L'interruption momentanée du travail d'un ouvrier permanent pour cause de maladie, d'accident du travail, d'intempérie et toute autre cause fortuite ou de force majeure, ne rompt pas le contrat du travail si cette interruption est inférieure à trois mois. Pour obtenir le bénéfice de cette disposition, l'ouvrier est tenu, dans un délai de quinze jours, d'aviser son employeur des motifs de son absence. Au delà du troisième mois d'interruption motivée, l'ouvrier conserve un droit de priorité d'embauchage pendant un nouveau délai d'un an.

Les dispositions des paragraphes 3, 4 et 5 du présent article ne sont pas applicables aux ouvriers saisonniers ou occasionnels recrutés pour l'exécution d'un travail d'une durée variable mais limitée, nécessité par les besoins saisonniers ou exceptionnels de l'exploitation et dont le contrat prend fin lorsque le travail est terminé.

Article 371

Au cas de licenciement d'un ouvrier permanent, intervenu une fois la période d'essai expirée, pour quelque motif que ce soit, sauf celui de faute grave, insuffisance professionnelle ou insuffisance de rendement due à une mauvaise volonté évidente, il est dû à celui-ci une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- de un à trois mois d'ancienneté : trois jours de salaire;
- de trois à six mois d'ancienneté : sept jours de salaire;
- de six mois à un an d'ancienneté : quinze jours de salaire;
- au delà d'un an d'ancienneté : quinze jours de salaire par année.

le montant total de l'indemnité de licenciement ne peut dépasser quatre vingt dix jours de salaire.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à la fixation par, les tribunaux de dommages et intérêts plus élevés, au cas de licenciement abusif.

Chapitre XII

Emploi des femmes et des enfants dans l'agriculture

Article 372

Le présent chapitre s'applique aux établissements agricoles et à leurs dépendances de quelque nature qu'ils soient.

Article 373

Les chefs des établissements visés à l'article 372 ci-dessus, sont tenus de veiller au maintien des bonnes mœurs et de la décence publique dans tous les lieux, mêmes non clôturés, où sont appelés à travailler des femmes ou des enfants de moins de 16 ans.

Article 374

Les enfants ne peuvent être employés dans les établissements visés à l'article 372, s'ils n'ont pas l'aptitude physique nécessaire pour l'exécution des travaux qui leur sont confiés.

Les inspecteurs du travail ont toujours le droit d'exiger, lorsque le travail confié à des enfants de 13 à 16 ans employés dans les établissements susvisés excède leurs forces, qu'ils soient écartés de ces travaux.

Ils ont la même faculté, si ces enfants sont atteints d'une maladie ou d'une infirmité apparentes, sous réserve de l'avis conforme d'un médecin qualifié et après examen contradictoire si les parents le réclament.

Article 375

Des arrêtés conjoints du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales et du Secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale, peuvent subordonner à des conditions spéciales l'autorisation de faire exécuter aux femmes et aux enfants de moins de seize ans certains travaux agricoles présentant des risques particuliers.

Chapitre XIII

Règlement des conflits collectifs de travail

Article 376 (Modifié par la loi n° 76-84 du 11 août 1976 puis par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

Toute difficulté surgie entre l'employeur et les travailleurs, susceptible de provoquer un conflit collectif, doit être soumise à la commission consultative d'entreprise en vue de lui trouver des solutions convenant aux deux parties au conflit.

Si le conflit n'a pas été résolu au sein de l'entreprise, il sera obligatoirement soumis par la partie la plus diligente au bureau régional de conciliation et à défaut à l'inspection du travail territorialement compétente.

Article 376 – bis (Ajouté par la loi n°76-84 du 11 août 1976).

Toute décision de grève ou de lock-out doit être précédée d'un préavis de 10 jours, adressé par la partie intéressée à l'autre partie et au bureau régional de conciliation ou, à défaut, à l'Inspection Régionale du Travail territorialement compétente. Le délai de préavis commence à courir à partir de la saisine du Bureau Régional de Conciliation ou de l'Inspection Régionale du Travail.

En outre, la grève ou le lock-out doit être approuvé par la centrale syndicale ouvrière ou par l'organisation centrale des employeurs.

Article 376 - ter (Ajouté par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Le préavis est adressé en même temps aux parties concernées par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le préavis doit contenir les indications suivantes :

- le lieu de la grève ou du lock-out;
- la date d'entrée en grève ou en lock-out;
- la durée de la grève ou du lock-out;
- le motif de la grève ou du lock-out;

Les parties au conflit peuvent convenir au cours de la durée du préavis de reporter la date d'entrée en grève ou en lock-out.

En cas de notification d'un deuxième préavis au cours de la durée de premier préavis, ce dernier est considéré nul.

Article 377 (Modifié par la loi n° 76-84 du 11 août 1976, puis par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

Le bureau régional de conciliation ou à défaut l'Inspection du Travail territorialement compétente procède, après avoir recueilli les données, à la soumission de l'objet du conflit à la commission régionale de conciliation.

Cette commission est présidée par le Gouverneur de la région ou son représentant, assisté par le chef du Bureau Régional de la conciliation ou à défaut par le chef de l'Inspection du Travail territorialement compétente. Elle comprend en outre.

- deux représentants des syndicats concernés des travailleurs dont un représentant l'organisation syndicale centrale;
- deux représentants des employeurs ou des syndicats concernés d'employeurs dont un représentant l'organisation syndicale centrale;

Au cas où le conflit concerne une entreprise publique, le représentant de l'organisation syndicale centrale d'employeurs est remplacé par un représentant du ministère exerçant la tutelle sur l'entreprise.

Article 378 (Modifié par la loi n°76-84 du 11 août 1976 puis pour la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Au cas où la grève ou le lock-out s'étend sur deux ou plusieurs gouvernorats, le préavis est notifié par la partie concernée à l'autre partie et au bureau central de conciliation ou à défaut à la direction générale de l'inspection du travail.

Le préavis prend effet à partir de sa notification au bureau central de conciliation ou à défaut à la Direction Générale de l'Inspection du Travail qui procède, après avoir recueilli les données à la soumission de l'objet du conflit à la commission centrale de conciliation.

Cette commission est présidée par le Ministre des Affaires Sociales ou son représentant, assisté par le chef du bureau central de conciliation ou à défaut par la Directeur Général de l'Inspection du Travail, elle comprend en outre :

- quatre représentants des syndicats concernés des travailleurs dont deux représentants l'organisation syndicale centrale,

- quatre représentants des employeurs ou des syndicats concernés d'employeurs dont deux représentants l'organisation syndicale centrale.

Au cas où le conflit concerne une entreprise publique, les représentants de l'organisation syndicale centrale d'employeurs sont remplacés par des représentants du Ministère exerçant la tutelle sur l'entreprise.

Sont fixés par décret les attributions, l'organisation et le fonctionnement du bureau central et des bureaux régionaux de conciliation ainsi que le statut particulier des agents de conciliation.

Article 379 (Modifié par la loi n° 76-84 du 11 août 1976).

La commission régionale ou la commission centrale de conciliation peut faire procéder à toutes les enquêtes et s'entourer de tous les avis qu'elle juge utiles.

Article 380 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

La Commission Régionale ou la Commission Centrale de Conciliation doit proposer une solution au conflit dans un délai n'excédant pas 8 jours à compter de la date d'effet du préavis.

Article 381 (Modifié par la loi n°76-84 du 11 août 1976 puis par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

Si la solution proposée par la commission régionale ou la commission centrale de conciliation n'est pas acceptée par l'une des parties, celles-ci peuvent convenir par écrit de soumettre le conflit à l'arbitrage.

Article 381 – bis (Ajouté par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

Les conventions collectives ou les accords collectifs peuvent contenir une clause compromissoire en ce qui concerne les conflits qui pourraient surgir. Dans ce cas, le conflit est porté directement par la partie la plus diligente devant les conseils d'arbitrage conformément aux procédures prévues par le présent code, sauf dispositions particulières contenues dans les conventions collectives ou accords collectifs.

Article 381 - ter (Ajouté par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Au cas où le conflit concerne un service essentiel, sa soumission à l'arbitrage peut être décidée par Arrêté du Premier ministre.

Est considéré comme service essentiel, le service ou l'interruption du travail mettrait en danger la vie, la sécurité ou la santé des personnes dans l'ensemble ou dans une partie de la population.

La liste des services essentiels est fixée par décret.

Article 382 (Modifié par la loi n°76-84 du 11 août 1976 puis par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

Le dossier du conflit est soumis à l'arbitrage, selon le cas, soit par le chef du bureau central de conciliation ou à défaut le Directeur Général de l'Inspection du Travail, soit par le chef du

bureau régional de conciliation ou à défaut le chef de l'Inspection du Travail territorialement compétente et ce, dans un délai n'excédant pas 48 heures à compter de la date de l'accord sur l'arbitrage.

Le dossier comprend l'accord sur l'arbitrage et tous les documents relatifs au conflit.

Article 382 - bis (Ajouté par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

la soumission du conflit à l'arbitrage suspend toute grève ou lock-out.

Est considéré illégal toute grève ou lock-out intervenu au cours de la procédure d'arbitrage et se rapportant aux questions soumises à l'arbitrage.

Article 383 (Modifié par la loi n°76-84 du 11 août 1976 puis pour la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

L'arbitrage est assuré par des Conseils Régionaux et un Conseil Central d'Arbitrage.

Le Conseil Régional d'arbitrage examine les conflits qui lui sont soumis et qui surgissent dans la région.

le Conseil Central d'Arbitrage examine les conflits qui lui sont soumis et qui s'étendent sur deux ou plusieurs gouvernorats.

Le fonctionnement des Conseils Régionaux et du Conseil Central d'Arbitrage est fixé par décret.

Article 384 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Le Conseil Régional d'Arbitrage comprend :

- un président désigné par décret,

- un arbitre désigné par la partie patronale : membre,
- un arbitre désigné par la partie ouvrière : membre.

Le Conseil Central d'Arbitrage comprend :

- .- un président désigné par décret,
- un arbitre désigné par la partie patronale : membre,
- un arbitre désigné par la partie ouvrière : membre.

Les Bureaux Régionaux de Conciliation et à défaut les inspections du travail territorialement compétentes assurent le secrétariat des Conseils Régionaux d'Arbitrage.

Le bureau central de conciliation et à défaut la Direction Générale de l'Inspection du Travail assure le secrétariat du Conseil Central d'Arbitrage.

Article 384 - bis (Ajouté par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Les Présidents des Conseils Régionaux et du Conseil Central d'Arbitrage sont nommés parmi les magistrats ou les responsables de l'administration publique ou parmi les personnes ayant une compétence dans le domaine du travail.

Les membres sont choisis par les parties au conflit parmi les personnes ayant une compétence dans le domaine du travail et qui n'ont pas un intérêt direct dans le conflit.

Le choix est effectué par écrit dans un délai maximum de 48 heures à partir de la date de l'accord sur le recours à l'arbitrage.

Au cas où le conflit concerne une entreprise publique, l'arbitre choisi par la partie patronale est remplacé par un représentant du ministère exerçant la tutelle sur l'entreprise.

Les arbitres sont tenus au secret professionnel pour toutes informations ou documents à caractère confidentiel dont ils peuvent obtenir à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Article 385 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Les Conseils Régionaux et le Conseil Central d'Arbitrage ne peuvent statuer que sur les points litigieux soumis à l'arbitrage.

Les Conseils d'Arbitrage appliquent dans leurs sentences les règles de droit en ce qui concerne les conflits portant sur l'interprétation ou l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, ils appliquent les règles de justice et d'équité pour ce qui est des conflits portant sur d'autres sujets.

Les Conseils d'Arbitrage ont tous les pouvoirs d'investigation nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. Ils peuvent se faire assister par des experts et par toutes personnes dont l'avis pourrait les éclairer.

Article 385 – bis (Ajouté par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

Les sentences arbitrales sont rendues dans un délai ne dépassant pas 10 jours à partir de la date de soumission du dossier du conflit au Conseil d'Arbitrage.

La sentence arbitrale est rendue à la majorité des voix. A défaut de majorité, l'avis du président du conseil est adopté. La sentence doit être motivée.

Des copies de la sentence arbitrale sont notifiées aux parties au conflit dans un délai de 24 heures après son prononcé.

L'original de la sentence arbitrale est déposé au bureau central de conciliation et à défaut à la direction générale de l'Inspection du Travail si cette sentence est rendue par le conseil

central d'arbitrage ou au bureau régional de conciliation et à défaut à l'Inspection du Travail territorialement compétente si elle est rendue par le bureau régional de conciliation.

Article 386 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

La sentence arbitrale est exécutoire pour les parties et ne peut faire l'objet de recours.

L'inobservation des dispositions de la sentence arbitrale est punie conformément aux articles 234, 236 et 237 du présent code.

Article 386 - bis (Ajouté par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Le Conseil d'Arbitrage peut sur sa propre initiative ou à la demande de l'une des parties au conflit, au cours de sept jours à partir de la sentence arbitrale, corriger une erreur matérielle dans le texte de la sentence.

Le Conseil d'Arbitrage peut également, sur demande présentée par l'une des parties au conflit au cours de sept jours à partir de la réception de la sentence arbitrale et après avoir avisé l'autre partie, expliquer les dispositions de la sentence ou rendre une sentence arbitrale complémentaire sur une question omise dans la sentence.

Le Conseil d'Arbitrage rend la sentence correctrice, explicative ou complémentaire au cours de trois jours à partir de sa saisine. Cette sentence constitue une partie intégrante de la sentence arbitrale initiale.

Article 386 - ter (Ajouté par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Sont exonérées des droits de timbre et d'enregistrement toutes les formalités accomplies et exigées par la procédure d'arbitrage ainsi que les sentences arbitrales.

Article 387 (Modifié par la loi n°76-84 du 11 août 1976 puis par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

En cas d'inobservation des dispositions du présent chapitre et notamment celles des articles 376, 376 bis et 376-3 du présent code, la grève ou le lock-out est illégal.

Les relations de travail sont rompues du fait de la partie responsable de l'inobservation des dispositions du présent chapitre.

Article 388 (Modifié par la loi n°73-77 du 8 décembre 1973).

I - Lorsque la grève ou le lock-out sont illégaux, quiconque aura incité à la poursuite de la grève ou du lock-out, ou y aura participé, sera passible d'un emprisonnement de trois à huit mois et d'une amende de cent à cinq cent dinars.

En cas de récidive, ces peines sont portées au double.

II. - Quiconque aura occupé les lieux de travail, pendant la grève ou le lock-out illégaux, sera passible des peines prévues au paragraphe précédent.

III. - Quiconque aura utilisé les machines, appareils ou instruments appartenant à l'entreprise, à des fins autres que celles pour lesquels ils sont destinés, est passible des peines prévues au paragraphe I du présent article, lorsque cette utilisation a pour effet, soit de perturber le fonctionnement de l'entreprise, soit de porter atteinte à l'ordre public.

IV. - Quiconque aura détérioré ou tenté de détériorer, pendant la grève ou le lock-out, tous objets, machines, matières, marchandises, appareils ou instruments appartenant à l'entreprise, sera passible des peines prévues par l'article 137 du Code Pénal. L'article 53 dudit code n'est pas applicable.

V. - La procédure applicable pour réprimer les délits prévus par le présent article est celle du flagrant délit.

Article 389 (Modifié par la loi n°73-77 du 8 décembre 1973 puis par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

La réquisition de l'entreprise ou de son personnel peut être décidée par décret lorsqu'une grève ou un lock-out décidé ou déclenché est de nature à porter atteinte au fonctionnement normal d'un service essentiel.

La réquisition est notifiée individuellement aux intéressés par les officiers de police judiciaire au dernier domicile enregistré auprès de l'entreprise.

Lorsque la réquisition concerne une entreprise ou l'ensemble du personnel d'une entreprise, la notification peut avoir lieu par voie d'affichage dans l'entreprise concernée ou par les moyens d'information.

Article 390 (Modifié par la loi n° 73-77 du 8 décembre 1973).

Quiconque n'aura pas déferé aux mesures de réquisition sera passible d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cent à cinq cents dinars ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, ces peines sont portées au double.

Chapitre XIV

Contrôle des licenciements collectifs dans les établissements industriels, commerciaux, coopératifs et artisanaux

Article 391 à 396 (Abrogés par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Chapitre XV

Statut des journalistes professionnels

Article 397

Le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une publication périodique, dans une agence d'informations ou dans un établissement de radiodiffusion, de télévision ou d'actualités cinématographiques, et qui en tire le principal de ses ressources.

Est également journaliste professionnel, le correspondant Tunisien ou à l'étranger qui remplit les conditions prévues à l'alinéa précédent.

Sont assimilés aux journalistes professionnels, leurs collaborateurs directs tels que : rédacteurs - traducteurs, sténographes - rédacteurs, rédacteurs-réviseurs, reporters - dessinateurs, reporters - photographes, reporters - cinéastes, à l'exclusion des agents de publicité et de tous ceux qui n'apportent, à un titre quelconque, qu'une collaboration occasionnelle.

Article 398

En cas de résiliation d'un contrat de louage de services fait sans détermination de durée, le préavis est, pour l'une et l'autre partie et sous réserve du cas prévu à l'article 400, d'un mois si le contrat a reçu exécution pendant trois ans ou d'une durée moindre et de deux mois si le contrat a été exécuté pendant plus de trois ans.

Article 399 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994)

Si le congédiement provient du fait de l'employeur, une gratification est due. Elle ne peut être inférieure à la somme représentant un mois par année ou fraction d'année de collaboration, des derniers appointements, le maximum des mensualités est fixé à 15.

Un conseil de prud'hommes est obligatoirement saisi pour déterminer la gratification due, lorsque la durée des services excédera 15 années.

Article 400

Les dispositions de l'article 399 sont applicables dans les cas où la résiliation du contrat survient par le fait de l'employé lorsque cette résiliation est motivée par l'une des circonstances ci-après :

- cessation pour quelque cause que ce soit,
- et changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal ou de l'entreprise, si ce changement crée pour la personne employée une situation de nature à porter atteinte à son honneur, à sa réputation ou, d'une manière générale, à ses intérêts moraux.

Dans ce dernier cas, le préavis n'est pas dû.

Article 401

Tout travail non prévu dans les accords constituant le contrat de louage de services, comporte une rémunération spéciale.

Article 402

Tout travail commandé ou accepté et non publié doit être payé.

Le droit de faire paraître dans des organes différents les articles ou autres œuvres littéraires ou artistiques dont les personnes mentionnées à l'article 397 sont les auteurs, est obligatoirement subordonné à une convention expresse qui doit indiquer les conditions dans lesquelles sera autorisée la reproduction.

Article 403

Les journalistes professionnels et assimilés ont droit au repos hebdomadaire.

Article 404

Un congé annuel payé est accordé aux journalistes professionnels et assimilés. Ce congé est fixé à un mois pour les journalistes employés depuis un an au moins et à cinq semaines pour les journalistes dont le contrat de louage de services reçoit exécution depuis 10 ans au moins.

Article 405

Peuvent seules se prévaloir de la qualité de journaliste, soit à l'occasion de l'établissement d'un passeport ou de tout acte administratif, soit en vue de bénéficier des dispositions prises en faveur des représentants de la presse par les autorités administratives, les personnes énumérées à l'article 397 et titulaires d'une carte d'identité professionnelle.

Les conditions dans lesquelles sont délivrées ces cartes, la durée de leur validité, les conditions et les formes dans lesquelles elles peuvent être retirées, sont déterminées par décret pris sur proposition du Secrétaire d'Etat à l'Information et à l'Orientation.

Article 406

Dans le courant du mois de janvier de chaque année, le secrétaire d'Etat à l'information et à l'orientation établit une liste des entreprises de presse qui auront pris, pour la durée de l'année considérée, l'engagement :

1) de payer aux journalistes employés par eux et d'une manière générale à toute personne mentionnée à l'article 397, qui est à leur service, des salaires non inférieurs à ceux qui sont fixés pour chaque catégorie professionnelle et pour chaque région, par décision d'une commission mixte comprenant des représentants des entreprises de presse et des représentants des journalistes.

Cette commission, composée à égalité de représentants du personnel et de représentants des patrons, trois au moins de chaque côté, est chargée d'établir pour la région considérée le tableau des salaires minima.

Elle est présidée par un haut fonctionnaire, désigné par le Secrétaire d'Etat à l'Information et à l'Orientation, qui dirige les débats sans prendre part au vote.

La commission peut, en cas de disproportion notoire constatée entre l'importance des entreprises de presse dans une même ville, établir des catégories - trois au maximum - dans lesquelles elle range les entreprises envisagées.

Le tableau des salaires minima est expressément déterminé pour chaque catégorie par la commission mixte.

Les représentants siégeant à cette commission recourent, au cas où un désaccord définitif se présente, à l'arbitrage d'une personnalité choisie d'un commun accord.

En cas d'impossibilité de désigner sous la forme qui précède le tiers arbitre, celui-ci est désigné d'office par le Président du Tribunal de Première Instance de Tunis parmi les hauts fonctionnaires en activité ou retraités, autant que possible de l'ordre judiciaire et résidant dans la localité ou la région.

La décision de cet arbitre ne peut être frappée d'appel.

2) de verser à leurs personnels, en cas de maladie autre que celle résultant d'un accident de travail, une indemnité égale au salaire mensuel s'il s'agit d'un journaliste attaché à leur entreprise depuis six mois au moins et un an au plus; égale aux trois premiers mois au moins, s'il s'agit d'un journaliste attaché à leur entreprise depuis plus d'un an, de verser en outre des indemnités égales au demi-salaire mensuel pendant les deux mois suivants ou les trois mois suivants, selon que ce journaliste est attaché à leur entreprise depuis plus de six mois au moins ou un an au plus, ou depuis plus d'un an.

En cas de manquement de la part de l'entreprise de presse, le personnel a une action directe contre l'entreprise en question pour exiger l'application des conditions ci-dessus.

Article 407

Peuvent seules bénéficier de la répartition des sommes affectées aux dépenses de publicité faites par l'Etat, les collectivités et établissements publics, et les entreprises concessionnaires de services publics, à l'occasion d'appels au crédit public, les entreprises figurant sur la liste établie conformément aux dispositions de l'article 406.

Article 408

Les dispositions des articles 397 à 405 inclus sont d'ordre public.

Chapitre XVI

Statut professionnel des voyageurs et représentants de commerce

Article 409

Les conventions intervenues entre industriels et commerçants, d'une part, et voyageurs, représentants et placiers d'autre part, sont des contrats de louage de services lorsque les voyageurs, représentants ou placiers, travaillant pour le compte d'une ou plusieurs maisons, rémunérés par des remises proportionnelles ou des appointements fixes, exercent d'une façon exclusive et constante leur profession, ne font aucune opération pour leur compte personnel, sont liés à la maison qu'ils représentent par un contrat indiquant la nature des marchandises à vendre, la région dans laquelle ils doivent exercer leur activité, le taux des rémunérations, commissions ou remises proportionnelles qui leur sont allouées.

Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas aux employés chargés occasionnellement avec leur travail à l'intérieur d'une entreprise, de démarches auprès de la clientèle, rémunérés exclusivement ou principalement par des appointements fixes, ayant des frais de déplacement à la charge de l'entreprise et dont l'activité est dirigée et journallement contrôlée par l'employeur.

Les contrats peuvent, pour leur durée, contenir l'interdiction pour le voyageur, représentant ou placier, de représenter des maisons ou des produits déterminés.

Lorsque les contrats ne contiennent pas cette interdiction, ils doivent, à moins que les parties n'y renoncent pas une stipulation expresse, contenir, s'il y a lieu, la déclaration des maisons ou produits que les voyageurs, représentants ou placiers représentent déjà et l'engagement de ne pas prendre au cours de contrat de nouvelles représentations sans autorisation préalable de l'employeur.

Article 410

Les contrats ci-dessus définis doivent être écrits.

Ils sont au choix des parties, soit d'une durée déterminée, soit d'une durée indéterminée; ils doivent dans ce dernier cas, stipuler un délai-congé dont la durée sera au moins égale à celle qui est au moins égale par des conventions collectives de travail ou, à défaut, par les usages. Elle ne sera jamais inférieure à un mois durant la première année d'application, à deux mois durant la deuxième année et trois mois au-delà de la deuxième année.

Le délai-congé des représentants et voyageurs employés hors de Tunisie est augmenté de la durée normale du voyage de retour lorsque la résiliation de leur contrat entraîne leur retour en Tunisie.

Il peut être stipulé une période d'essai dont la durée ne saurait être supérieure à trois mois.

Article 411

Les conséquences de la rupture du contrat de travail par la volonté d'une seule des parties, sauf faute grave de l'autre partie, sont réglées comme suit :

1) quand la rupture intervient au cours de la période d'essai, il n'est dû aucune indemnité,

2) dans les autres cas, quand la rupture est le fait de l'employeur, il est dû à l'employé :

A. - S'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée :

a) en cas d'inobservation du délai-congé fixé par les usages ou à défaut par une convention collective, à titre de salaire, le montant évalué en argent de tous les avantages directs et indirects qu'il aurait recueillis pendant le délai-congé,

b) en cas d'observation du délai-congé, une indemnité pour résiliation abusive, s'il y a lieu.

Pour la fixation de l'indemnité à allouer le cas échéant, il est tenu compte des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services combinée avec l'âge de l'intéressé, des retenues opérées et des versements effectués en vue d'une pension de retraite et, en général, de toutes les circonstances qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé.

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de louage de services, visés à l'article 409 alinéa I, et en cours au jour de la modification, subsistent entre le nouvel entrepreneur et les voyageurs, représentants et placiers attachés à la maison.

La cessation de l'entreprise, sauf le cas de force majeure, ne libère pas l'entrepreneur de l'obligation de respecter le délai-congé.

Les parties ne peuvent renoncer par avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts, en vertu des dispositions

ci-dessus qui seront applicables même au cas où l'employé est lié par des contrats de louage de services à plusieurs employeurs.

Le privilège établi par l'article 1630-4° du Code des Obligations et des Contrats s'étend aux indemnités prévues ci-dessus, soit à raison de l'inobservation du délai-congé, soit à raison de la résiliation abusive du contrat *.

B. - S'il s'agit de la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée :

a) à titre de salaire, le montant des avantages directs ou indirects qu'il aurait recueillis jusqu'à l'expiration normale du contrat, compte tenu des avantages que l'employé trouvera par suite de la rupture du contrat;

b) une indemnité pour résiliation abusive s'il y a lieu.

Article 412

Quelles que soient la cause et la date de la cessation des services de l'employé, même lorsqu'elle se produit à l'expiration du contrat à durée déterminée, l'employé a toujours droit, à titre de salaire, aux commissions et remises sur les ordres non encore transmis à la date de son départ de l'établissement, mais qui sont la suite directe des échantillonnages et des prix faits antérieurement à l'expiration du contrat.

Sauf clause contraire, ce droit sur les commissions n'excédera pas la durée normale consacrée par les usages de chaque profession.

L'article 1630 du code des obligations et des contrats est abrogé par la loi n° 65-5 du 12 février 1965, portant promulgation du code des droits réels et le privilège visé au § 5 de l'article 199 du code.

Il est également signalé que l'article 199 précité a été implicitement modifié par l'article 151-2 du code du travail, ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996.

Article 413

En cas de résiliation d'un contrat fait sans détermination de durée par le fait de l'employeur et lorsque cette résiliation n'est pas provoquée par une faute du voyageur, représentant ou placier, ainsi que dans le cas de cessation du contrat par suite d'accident ou de maladie entraînant une incapacité permanente totale de travail du voyageur, représentant ou placier, celui-ci aura droit à une indemnité pour la part qui lui revient personnellement dans l'importance en nombre et en valeur de la clientèle apportée, créée ou développée par lui, compte tenu des rémunérations spéciales accordées en cours de contrat pour le même objet, ainsi que les diminutions qui pourraient être constatées dans la clientèle préexistante et provenant du fait du voyageur, représentant ou placier.

Tout contrat de durée déterminée comporte un droit à la même indemnité pour le cas où, sans faute du voyageur, représentant ou placier, et du fait de l'employeur, le contrat serait rompu avant son échéance ou le contrat venu à expiration ne serait pas renouvelé.

L'indemnité prévue au paragraphe précédent ne se confondra ni avec celle qui pourrait être due conformément aux dispositions ci-dessus, ni avec celle qui pourrait être due en cas de rupture anticipée pour l'inexécution des obligations nées du contrat de durée déterminée.

Cette indemnité ne pourra pas être déterminée forfaitairement à l'avance.

Article 414

Les réparations prévues par la législation des accidents du travail sont dues, sous réserve des dispositions ci-après, aux voyageurs, représentants ou placiers du commerce et de

l'industrie, pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de leur travail, notamment au cours des déplacements et visites qu'ils effectuent en exécution de leur contrat de louage de services conclu dans les conditions de l'article 409.

Article 415

Les délais impartis aux chefs d'entreprises par l'article 40 de la loi n° 57-73 du 11 décembre 1957 relative au régime de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, pour la déclaration des accidents survenus aux voyageurs, représentants ou placiers, hors des locaux de l'établissement principal, ne commencent à courir que du jour où ils ont été informés de l'accident par lettre recommandée avec avis de réception émanant de la victime, de son mandataire, de ses ayants droit ou de ses représentants et faisant connaître le lieu et les circonstances de l'accident.

La déclaration de l'accident, au poste de police ou de la Garde Nationale du poste du lieu où il s'est produit, peut être faite sous forme de lettre recommandée adressée dans le délai légal, le récépissé postal justifiant du jour de l'envoi de cette lettre.

Si la déclaration est faite conformément à l'article 43 de la loi du 11 décembre 1957 précitée, par la victime ou ses représentants, dans les deux années suivant l'accident, elle doit être accompagnée du récépissé postal de la lettre recommandée et de l'avis de réception visés au paragraphe premier du présent article*.

La loi n° 57-73 du 11 décembre 1957 est abrogée et remplacée par la loi n° 94-28 du 21 février 1994, portant régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles. Il y a lieu par conséquent de se référer aux dispositions de la nouvelle loi.

Article 416

Lorsqu'un voyageur, représentant ou placier est victime d'un accident au cours de visites ou de déplacements effectués pour le compte de plusieurs entreprises, la réparation des conséquences de l'accident incombe solidairement à tous les chefs de ces entreprises.

Article 417

Chaque employeur a la faculté de s'exonérer de cette obligation solidaire, par l'exécution d'un mandat, par lui donné au voyageur, représentant ou placier, de conclure pour son compte une police d'assurance garantissant le paiement des rentes et indemnités prévues par la loi du 11 décembre 1957 précitée (*).

Dans ce cas, les primes afférentes à ladite police sont remboursées au voyageur ou acquittées directement par chaque employeur, proportionnellement au montant des rémunérations payées par chacun d'eux au voyageur par rapport au total des rémunérations déclarées par le souscripteur de la police.

Article 418

Dans tous les cas, et quelle que soit l'entreprise reconnue responsable, le salaire servant de base à la fixation des rentes et indemnités dues, s'entend de l'ensemble des rémunérations reçues par le voyageur, représentant ou placier, des différentes entreprises qu'il représente, pendant la période de douze mois qui précède l'accident.

(* La loi n° 57-73 du 11 décembre 1957 est abrogé et remplacé par la loi n° 94-28 du 21 février 1994, portant régime de réparation des préjudices résultant des accidents du tribunal et des maladies professionnelles. Il y a lieu par conséquent de se référer aux dispositions de la nouvelle loi.

Pour ceux qui ont travaillé pendant moins de douze mois avant l'accident, il doit s'entendre du total des rémunérations qu'ils ont effectivement reçues, augmentées de celles qu'ils auraient reçues pendant la période nécessaire pour compléter les douze mois, s'ils avaient normalement exercé leur profession dans les mêmes conditions pendant ladite période.

Article 419

Pour l'application de la législation sur les congés payés, le voyageur, représentant ou placier, qui exerce sa profession dans les conditions fixées par l'article 409 ci-dessus, a droit, pour son congé, à la rémunération moyenne qu'il a reçue pour une période de même durée dans l'année qui a précédé son congé, sans que l'allocation de cette indemnité puisse entraîner une réduction du montant des commissions auxquelles il a droit, dans les conditions prévues à son contrat, en raison de son activité antérieure à son départ en congé.

Chapitre XVII

Carte d'identité professionnelle à l'usage des voyageurs et représentants de commerce

Article 420

Toute personne exerçant sur le territoire tunisien la profession de voyageur ou de représentant de commerce et dont l'occupation exclusive et constante est de servir d'intermédiaire pour la vente entre producteurs, industriels, commerçants et toutes autres personnes lorsque ces marchandises sont nécessaires à l'exercice de la profession des acheteurs, est tenue de justifier de la possession d'une carte professionnelle d'identité établie dans les conditions prévues aux articles suivants.

Article 421

La carte d'identité professionnelle doit être signée du titulaire et indiquer son signalement descriptif, ses nom, prénom, date et lieu de naissance, sa nationalité originaire, et acquise s'il y a lieu, ainsi que son domicile.

La carte doit porter, en outre, la photographie du titulaire oblitérée par le sceau de l'autorité qui l'aura délivrée.

Toutes pièces d'état civil et toutes autres pièces justificatives utiles doivent être fournies à l'appui de ses déclarations.

Le requérant doit également produire l'attestation écrite qui lui est obligatoirement délivrée par les producteurs, industriels et commerçants qui l'emploient ou le représentant général de ceux-ci, s'il est un collaborateur ou employé de ce représentant général.

Cette attestation doit être visée, après examen et vérification des pièces fournies, par la chambre de commerce dans le ressort de laquelle se trouve la maison représentée ou son principal établissement et par la chambre de commerce du domicile du requérant si celui-ci est domicilié dans le ressort d'une autre chambre.

La production de cette attestation avec les visas qu'elle comporte doit être mentionnée sur la carte.

Dans le cas de rupture de l'engagement entre l'employeur et l'employé, les deux parties sont tenues d'en donner avis dans le délai d'un mois à l'autorité qui a délivré la carte.

Article 422

Si la maison représentée est située dans un pays lié à la Tunisie par une convention, les déclarations de l'établissement employeur doivent être visées par la chambre de commerce dans le ressort de laquelle se trouve la maison représentée.

Article 423

Les cartes d'identité professionnelle sont délivrées par le Gouverneur du domicile du requérant et, s'il y a lieu, par le Délégué du Gouverneur ou le Président de la Municipalité.

L'autorité qui délivre la carte, pourra également établir, à défaut de carte d'identité, la pièce qui en tiendra lieu provisoirement.

Article 424

La carte d'identité professionnelle doit être renouvelée tous les ans dans les conditions fixées aux articles précédents et sur la production des mêmes justifications.

Toutes modifications apportées aux déclarations consignées à la carte d'identité professionnelle doivent être l'objet d'une déclaration faite au moment du renouvellement.

La délivrance des cartes d'identité professionnelle donne lieu à la perception d'un droit annuel fixé par une loi.

Article 425 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

Toute personne qui aura exercé la profession de voyageur ou représentant de commerce sur le territoire tunisien sans pouvoir justifier de la possession de la carte d'identité professionnelle ou qui sciemment aura fait des déclarations inexactes pour obtenir la délivrance de ladite carte, sera punie d'une amende de 72 à 288 dinars et en cas de récidive de 288 à 2880 dinars.

Les mêmes sanctions seront appliquées à toute personne à l'égard de laquelle a été constaté la délivrance des pièces ou d'attestations à titre de complaisance, ainsi qu'à tout contrevenant aux dispositions de l'article 420 et du dernier paragraphe de l'article 421 du présent code.

Chapitre XVIII

Carte professionnelle des ouvriers-boulangers

Article 426

Les boulangers patentés, titulaires de la carte professionnelle délivrée conformément à l'article 1er du décret du 19 janvier 1956 qui font appel à une main-d'œuvre salariée pour la fabrication du pain, ne peuvent employer que des ouvriers-boulangers titulaires de la carte professionnelle.

Article 427

La carte professionnelle d'ouvrier - boulanger est délivrée par le Sectaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale, sur avis de la commission d'attribution de la carte professionnelle d'ouvrier- boulanger. L'organisation, le fonctionnement et les attributions de cette commission sont fixés par décret, sur avis des Secrétaires d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale et à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales.

Article 428 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).

Les infractions aux dispositions de l'article 426 sont punies conformément aux articles 234, 236 et 237 du présent code.

Chapitre XIX

Médaille du Travail

Article 429 (Modifié par la loi n° 70-20 du 30 avril 1970).

Une distinction honorifique dénommée "Médaille du travail" est décernée pour récompenser la conscience et le rendement professionnels apportés dans les services effectués par les personnels salariés des établissements de l'industrie, du commerce, de l'agriculture et de leurs dépendances de quelque nature qu'ils soient.

Elle est décernée également aux personnels salariés des professions libérales, des établissements artisanaux, des coopératives, des sociétés civiles, syndicats, associations et groupements de quelque nature que ce soit.

La médaille du travail peut être attribuée aux personnels de l'Etat, des collectivités publiques locales et des établissements publics à caractère administratif.

Article 430

La médaille du travail est décernée chaque année le 1er mai par arrêté du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales.

Article 431 (Modifié par la loi n° 70-20 du 30 avril 1970).

La Médaille du Travail comprend 5 échelons :

- Echelon exceptionnel "Médaille d'or" qui est accordée sans condition et à titre exceptionnel à certaines personnes ayant rendu des services éminents dans le domaine du travail.

- Echelon majeur "médaille d'or" qui est accordée après 30 ans de services effectifs.

- 1er échelon "médaille de vermeil" qui est accordée après 25 ans de services effectifs.

- 2ème échelon "médaille d'argent" qui est accordée après 20 ans de services effectifs.

- 3ème échelon "médaille de bronze" qui est accordée après 15 ans de services effectifs.

Article 432

La médaille du travail est accordée à tout salarié tunisien travaillant dans les établissements et entreprises visés à l'article 429, tirant de son occupation la principale de ses ressources et apportant, par sa conscience et son rendement professionnels, une contribution louable au développement économique du pays dans les services effectués en Tunisie.

Article 433

Les salariés résidant et travaillant à l'étranger chez un employeur tunisien ou dans une succursale ou agence d'un établissement dont le siège social est en Tunisie, peuvent obtenir la Médaille du Travail.

Article 434

La médaille du travail peut être attribuée à des travailleurs étrangers ressortissants d'un état qui accorde la réciprocité aux travailleurs tunisiens.

Par ailleurs, le secrétaire d'Etat à la jeunesse, aux sports et aux affaires sociales peut octroyer la Médaille du Travail à des travailleurs étrangers particulièrement méritants, sans condition de nationalité.

Article 435

La médaille du travail ne peut être accordée aux directeurs généraux, directeurs et gérants de sociétés que s'ils sont assujettis, en raison de leurs fonctions, à l'impôt sur les traitements et salaires.

Article 436

La médaille du travail peut être attribuée aux mutilés du travail dans la mesure où ils remplissent les conditions exigées pour son octroi.

Elle peut être décernée à titre posthume :

1) sans condition aux ouvriers et employés victimes d'un accident mortel survenu dans l'exercice de leur profession,

2) à condition que la demande ait été introduite dans un délai de 2 ans, suivant la date de leur décès, aux ouvriers et employés qui, au moment de leur décès, remplissaient les conditions fixées aux articles 432 à 435.

Article 437 (Modifié par la loi n° 70-20 du 30 avril 1970).

La médaille du travail ne sera conférée qu'aux personnes jouissant de leurs droits civils et politiques.

En cas de services discontinus, les interruptions ne doivent pas avoir une cause contraire à la probité professionnelle ou à la morale.

Article 438

La médaille du travail appartient à son titulaire, sa vie durant.

Le titulaire ne peut être destitué à moins qu'il n'ait encouru une condamnation à une peine privative de liberté pour crime ou délit.

Les tribunaux devront transmettre à cet effet au Secrétariat d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, la liste des condamnés titulaires de la Médaille du Travail.

La radiation sera prononcée par le Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales.

Article 439

La médaille du travail ne sera conférée, sauf cas exceptionnel, qu'en commençant par l'échelon le moins élevé.

Il ne peut être prononcé de promotion à un échelon supérieur que si l'intéressé compte au moins 5 ans dans l'échelon inférieur, à moins de services exceptionnels rendus dans le cadre du développement économique et social du pays.

Article 440 (Modifié par la loi n° 70-20 du 30 avril 1970).

Toute proposition à la médaille du travail doit être faite par l'employeur de l'intéressé et adressée, sauf en ce qui concerne les personnels de l'Etat, des collectivités publiques locales et des établissements publics à caractère administratif, au gouverneur de la circonscription dans laquelle est domicilié le candidat. Elle doit comporter les pièces suivantes :

1) une demande rédigée sur papier libre par l'employeur et indiquant les nom, prénom, date et lieu de naissance, profession de l'intéressé, date exacte de l'entrée chez l'employeur et s'il y'a lieu date de sortie, dates et motifs des interruptions ainsi que les nom, profession et adresse de l'employeur. La demande devra contenir un rapport de l'employeur, relatif aux faits qui justifient de l'attribution de la Médaille du Travail au candidat proposé par lui, elle devra mentionner, le cas échéant, l'échelon que l'intéressé occupe déjà, ainsi que la date de sa dernière promotion,

2) un extrait du casier judiciaire du salarié ayant moins de trois mois de date,

3) la demande doit comporter, le cas échéant, toutes attestations nécessaires justifiant l'ancienneté du salarié.

Article 441

Lorsqu'un salarié est décédé des suites d'un accident du travail, la médaille du travail pourra lui être conférée à titre posthume par le Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales sans qu'aucune proposition n'ait été introduite par l'employeur.

Dans le cas prévu à l'alinéa 2 de l'article 436, une demande faite sur papier libre pourra être adressée par un membre de la famille du salarié décédé à son ancien employeur qui, s'il le juge bon, se chargera de proposer, dans les formes prévues à l'article 440 précédent, l'attribution de la médaille du travail à titre posthume à l'intéressé.

Article 442

Les candidatures ou propositions sont instruites par les gouverneurs qui font procéder à une enquête sur l'honorabilité et la moralité du candidat. Ils transmettront avec leur avis les dossiers au secrétaire d'Etat à la jeunesse, aux sports et aux affaires sociales, avant le 31 janvier de chaque année.

Article 443

Toute proposition formée régulièrement et à laquelle aucune suite n'a été donnée dans les 18 mois de son dépôt, doit être renouvelée pour pouvoir être réexaminée selon les conditions prévues à l'article 440.

Article 444 (Modifié par la loi n° 70-20 du 30 avril 1970).

La liste des promus est publiée au Journal Officiel de la République Tunisienne.

Les titulaires de la médaille du travail reçoivent, pour chaque échelon, un diplôme et une décoration.

Le diplôme, signé par le secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre, chargé des Affaires Sociales et de l'Habitat, prescrit l'échelon auquel sont promus les récipiendaires ainsi que la date de la promotion.

Les travailleurs promus reçoivent gratuitement la décoration correspondante à leur échelon. Les frais de cette décoration, sont pris en charge soit par l'autorité qui procède à la décoration soit par l'employeur lorsque les récipiendaires ne sont pas décorés par une autorité officielle.

Chapitre XX

Jours fériés, chômés et payés

Article 445 (Modifié par la loi n° 88-55 du 2 juin 1988, par la loi n° 91-15 du 25 février 1991 et par le décret-loi n°2011-51 du 6 juin 2011).

Sont jours fériés payés, le 14 janvier, le 20 mars, le 1er mai, le 25 juillet, le jour de l'aïd El Fitr et le jour de l'aïd El Idha.

Article 446

La rémunération et la récupération des heures ainsi perdues s'effectuent dans les conditions fixées aux articles 108, 109 et 110 du Code du Travail.

Imprimerie Officielle de la République Tunisienne

TABLE DES MATIERES

Sujets	Articles	Ps
CODE DU TRAVAIL	1 à 446	
Loi n° 66-27 du 30 avril 1966, portant promulgation du code du travail	1 à 3	3
Dispositions générales	1 à 2	9
LIVE I FORMATION DES RAPPORTS DE TRAVAIL	6 à 43	15
Titre I – Le contrat de travail	6 à 27	15
Chapitre I – Formation du contrat	6 à 9	15
Chapitre II – Les obligations du salarié	10 à 13	18
Chapitre III – Fin du contrat de travail	14 à 27	19
Titre II Sous-entreprise de main-d'œuvre	28 à 30	34
Titre III Les conventions collectives	31 à 52	36
Chapitre I – Dispositions générales	31 à 36	36
Chapitre II – Conventions collectives agréées ...	37 à 43	38
Chapitre III – Des conventions collectives d'établissements.....	44 à 52	40
LIVRE II L'EXECUTION DU TRAVAIL	53 à 156	43
Titre I Les conditions du travail	53 à 129	43
Chapitre I – L'admission au travail	53 à 63	43
Section1 – Age minimum	53 à 60	43
Section2 – Examen médical d'aptitude des adolescents à l'emploi	61 à 63	47
Chapitre II – Protection de la maternité	64	49
Chapitre III Travail de nuit des femmes et des enfants	65 à 74	50
Section 1 Dans les activités non agricoles	65 à 73	50
Section II – Dans les activités agricoles	74	56

Sujets	Articles	Ps
Chapitre IV – Exécution du travail	75 à 76-2	56
Chapitre V – Travaux spéciaux	77 à 78	57
Section unique - Travaux souterrains et récupération des vieux métaux	77 à 78	57
Chapitre VI – Durée du travail	79 à 94-14	58
Section I - Régime normal	79 à 89	58
Section II - Heures supplémentaires	90 à 94	63
S/section 1. Dans les activités non agricoles	90 à 93	63
S/section 2. - Dans les activités agricoles ..	94	65
Section III - Travail à temps partiel	94-2a 94-14	65
Chapitre VII – Le repos hebdomadaire	95 à 106	68
Section I - Dans les activités non agricoles	95 à 105	68
Section II - Dans les activités agricoles	106	73
Chapitre VIII – Jours fériés, chômés et payés	107 à 111	74
Chapitre IX – Congés annuels payés	112 à 133	75
Section I - Dans les activités non agricoles	112 à 122	75
Section II - Dans les activités agricoles	123 à 129	82
Section III - Dispositions communes à toutes les activités	130 à 133	85
Titre II – Le salaire	134 à 151	87
Chapitre I – De la détermination des salaires	134 à 138	87
Chapitre II – Du paiement des salaires	139 à 150	89
Chapitre III – De la saisie-arrêt, de la cession et de certains privilèges	151	93
Titre III – Hygiène et sécurité des travailleurs	152 à 156	94
LIVRE III Titre unique REPRESENTATION DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES ...	157 à 169	101
	ter	
LIVRE IV - L'INSPECTION DU TRAVAIL	170 à 182	109

Sujets	Articles	Ps
LIVRE V - LES CONFLITS INDIVIDUELS DU TRAVAIL	183 à 257	117
Titre unique - Les juridictions professionnelles	183 à 257	117
Chapitre I – Institution et attributions des conseils de prud'hommes	183 à 185	117
Chapitre II – De l'organisation des conseils de prud'hommes	186 à 191	118
Chapitre III – De la discipline des conseils de prud'hommes	192 à 197	120
Chapitre IV – De la procédure devant les conseils de prud'hommes	198 à 213	121
Chapitre V – De la compétence des conseils de prud'hommes et des voies de recours contre leurs décisions	214 à 227	127
Chapitre VI – Des récusations	228 à 231	131
Chapitre VII – Dispositions communes	232	132
LIVRE VI - DES PENALITES	233 à 241	133
LIVRE VII - DISPOSITIONS SPECIALES ...	242 à 257	137
Chapitre I – Les syndicats professionnels	242 à 257	137
Chapitre II – Emploi de la main-d'œuvre étrangère .	258 à 277	143
Chapitre IV – Déclaration des établissements ...	278 à 288	148
Chapitre V – La médecine du travail	289 à 292	151
Chapitre VI – Les établissements dangereux, insalubres ou incommodes	293 à 324	153
Section I - Classification des établissements dangereux, insalubres ou incommodes	293 à 295	153
Section II - Dispositions générales relatives aux établissements dangereux, insalubres ou incommodes	296 à 310	155
Section III - Formalités relatives aux demandes d'ouverture des établissements classés	311 et 312	159
Section IV - Taxe de contrôle et de surveillance des établissements classés	313 à 319	159

Sujets	Articles	Ps
Section V - Pénalités	320 à 324	163
Chapitre VII – Surveillance et police sanitaire des chantiers	325 à 332	164
Chapitre VIII – Les vêtements de travail	333 à 334	165
Chapitre IX – La commission nationale du dialogue social	335 à 337	166
Chapitre X – La formation professionnelle	338 à 369	166
Section I - Définition et champ d'application	338 et 339	166
Section II - Conseil de la formation professionnelle	340 à 342	167
Section III - Le contrat d'apprentissage	343 à 363	169
Section IV - La taxe de formation professionnelle	364 et 365	178
Section V - Contrôle et sanctions	366 à 369	179
Chapitre XI – Conditions générales d'emploi des salariés agricoles	370 à 371	180
Chapitre XII – Emploi des femmes et des enfants dans l'agriculture	372 à 375	182
Chapitre XIII – Règlement des conflits collectifs de travail	376 à 390	183
Chapitre XIV – Contrôle des licenciements collectifs dans les établissements industriels, commerciaux, coopératifs et artisanaux	391 à 396	194
Chapitre XV – Statut des journalistes professionnels	397 à 408	194
Chapitre XVI – Statut professionnel des voyageurs et représentants de commerce	409 à 419	199
Chapitre XVII – Carte d'identité professionnelle à l'usage des voyageurs et représentants de commerce	420 à 425	206
Chapitre XVIII – Carte professionnelle des ouvriers - boulangers	426 à 428	209
Chapitre XIX – Médaille du travail	429 à 444	210
Chapitre XX – jours fériés, chômés et payés	445 à 446	215
Table des matières		217