

JOURNAL OFFICIEL

DE LA REPUBLIQUE TOGOLAISE

LOIS ET DECRETSARRETES, DECISIONS, CIRCULAIRES, AVIS, COMMUNICATIONS, INFORMATIONS ET ANNONCES
PARAISSENT LE 1^{er} ET LE 16 DE CHAQUE MOIS A LOME**ABONNEMENTS**

Togo France et autres Pays d'expression française	1 an	6 mois
Ordinaire	1.300 frs	800 frs
Avion	3.300 frs	1.700 frs
ETRANGER	1 an	6 mois
Ordinaire	1.500 frs	900 frs
Avion	3.750 frs	2.300 frs
PRIX	Au comptant à l'imprimerie : 75 frs	
DU	Par porteur ou par poste :	
NUMERO	Togo, France et autres Pays d'expression française : 90 frs	
	Etranger Port en sus.	

ABONNEMENTS ET ANNONCESPour les abonnements, annonces et réclamations
s'adresser à l'EDITOGO B. P. 891 — Tél: 37-18 — LOMÉ

Ils commencent par le premier numéro d'un mois et se terminent par le dernier numéro d'un des quatre trimestres.

Les abonnements et annonces sont payables d'avance

ANNONCES ET AVIS DIVERSLa ligne 80 frs
minimum 250 frs

Chaque annonce répétée : moitié prix :

minimum 250 frs

DIRECTION, RÉDACTION ET ADMINISTRATION :**CABINET DU PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE****TÉLÉPHONE 27-01 — LOMÉ****SOMMAIRE****PARTIE OFFICIELLE****ACTES DU GOUVERNEMENT
DE LA REPUBLIQUE TOGOLAISE**

ORDONNANCES, DECRETS, ARRETES ET DECISIONS

ORDONNANCES

1974

8 mai — Ordonnance n° 16 portant code du travail. 2

PARTIE OFFICIELLE**ACTES DU GOUVERNEMENT
DE LA REPUBLIQUE TOGOLAISE**

ORDONNANCES, DECRETS, ARRETES ET DECISIONS

ORDONNANCES**ORDONNANCE N° 16 du 8 mai 1974 portant code du travail.****LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE,**

Sur le rapport du ministre du travail et de la fonction publique ;

Vu l'ordonnance n° 1 du 14 janvier 1967 ;

Vu l'ordonnance n° 15 du 14 avril 1967 ;

Le conseil des ministres entendu,

ORDONNE :

Article premier. — Le code du travail institué par la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 est abrogé et remplacé par le présent code du travail annexé à la présente ordonnance.

Les textes réglementaires pris en application et pour l'exécution de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 demeurent toutefois en vigueur dans toutes celles de leurs dispositions qui ne sont pas contraires au présent code.

Art. 2. — Les dispositions du présent code sont de plein droit applicables aux contrats individuels en cours. Elles ne peuvent constituer une cause de rupture de ces contrats.

Toute clause d'un contrat en cours qui ne serait pas conforme aux dispositions du présent code, ou d'un décret ou arrêté pris pour son application sera modifiée dans un délai de six mois à compter de la publication de la présente ordonnance ou du décret ou arrêté concerné. En cas de refus de l'une des parties, la juridiction compétente pourra ordonner, sous peine d'astreinte, de procéder aux modifications qui seront jugées nécessaires.

Art. 3. — Aussi longtemps que de nouvelles conventions collectives n'auront pas été établies dans le cadre du présent code, les conventions antérieures resteront en vigueur en celles de leurs dispositions qui ne lui sont pas contraires. Ces conventions sont susceptibles de faire l'objet d'arrêtés d'extension dans les conditions prévues au chapitre des conventions et accords collectifs de travail.

Art. 4. — La présente ordonnance entrera en vigueur le 1^{er} jour du deuxième mois qui suivra sa publication au Journal officiel.

Art. 5. — La présente ordonnance sera publiée au Journal officiel de la République togolaise et exécutée comme loi de l'Etat.

Lomé, le 8 mai 1974

Gal. G. Eyadéma

REFERENCES

TITRE I

Dispositions générales Art. 1 à 2	2
---	---

TITRE II.

Des syndicats professionnels :

Chapitre I — De l'objet des syndicats professionnels et de leur constitution Art. 3 à 10	3
Chapitre II — De la capacité civile des syndicats professionnels Art. 11 à 17	3
Chapitre III — Des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites Art. 18 à 20	4
Chapitre IV — Des unions syndicales Art. 21 à 24	4

TITRE III.

Du contrat de travail :

Chapitre I — Du contrat de travail individuel :	
Section I — Dispositions générales Art. 25 à 26	4
Section II — De la conclusion et de l'exécution du contrat Art. 27 à 33	4
Section III — De la résiliation du contrat Art. 34 à 42	5
Section IV — De la suspension du contrat Art. 43 à 47	6
Chapitre II — De l'apprentissage :	
Section I — De la nature et de la forme du contrat d'apprentissage Art. 48 à 51	7
Section II — Des conditions du contrat d'apprentissage Art. 52 à 54	7
Section III — Des devoirs des maîtres et des apprentis Art. 55 à 59	7
Chapitre III — Du tâcheronnat Art. 60 à 63	8
Chapitre IV — De la convention et des accords collectifs de travail :	
Section I — De la nature et de la validité de la convention collective de travail Art. 64 à 68	8
Section II — De la conclusion des conventions collectives susceptibles d'être étendues Art. 69 à 72	9
Section III — De la procédure d'extension des conventions collectives Art. 73 à 76	10
Section IV — De l'exécution de la convention et d'accord d'établissement Art. 77 à 80	10
Section V — Des accords collectifs d'établissements Art. 81	10
Section VI — Des conventions collectives dans les services, entreprises et établissements publics Art. 82 à 83	11
Chapitre V — Du cautionnement Art. 84 à 87	11

TITRE IV.

Du salaire :

Chapitre I — De la détermination du salaire Art. 88 à 94	11
Chapitre II — Du paiement du salaire :	
Section I — Du mode de paiement du salaire Art. 95 à 97	12
Section II — Des privilèges et garanties de la créance de salaire Art. 98 à 101	12
Section III — De la prescription de l'action en paiement du salaire Art. 102	13
Chapitre III — Des retenues sur salaires Art. 103 à 105	13
Chapitre IV — Des économats et des œuvres sociales d'entreprise Art. 106 à 107	13

TITRE V.

Conditions du travail :

Chapitre I — De la durée du travail Art. 108	14
Chapitre II — Du travail de nuit Art. 109 à 110	14
Chapitre III — Du travail des femmes et des enfants Art. 111 à 115	14
Chapitre IV — Du repos hebdomadaire et des jours fériés Art. 116	14

Pages

Chapitre V — Des congés et transports :

Section I — Des congés Art. 117 à 120	15
Section II — Voyages et transports Art. 121 à 127	15

TITRE VI.

Hygiène et sécurité du travail :

Service médical du travail :

Chapitre I — Hygiène et sécurité Art. 128 à 133	16
Chapitre II — Service médical du travail Art. 134 à 140	16

TITRE VII.

Du ministère du travail, des moyens de contrôle et des organismes consultatifs :

Chapitre I — Du ministère du travail Art. 141	17
Chapitre II — Des services de l'administration du travail :	
Section I — De la direction générale du travail, de la main-d'œuvre et de la sécurité sociale Art. 142	17
Section II — De l'inspection du travail et des lois sociales Art. 143 à 155	17
Section III — De l'inspection médicale du travail Art. 156 à 157	19
Section IV — Du service de la main-d'œuvre et de l'emploi Art. 158 à 164	19
Chapitre III — Des moyens de contrôle Art. 165 à 168	19
Chapitre IV — Des organismes consultatifs Art. 169 à 174	20
Chapitre V — Des délégués du personnel Art. 175 à 181	21

TITRE VIII.

Des différends du travail Art. 182
 22 |

Chapitre I — Du différend individuel Art. 183 à 210	22
Chapitre II — Du différend collectif Art. 211 à 220	25

TITRE IX.

Pénalités Art. 221 à 233	26
--------------------------------	----

CODE DU TRAVAIL
DE LA REPUBLIQUE TOGOLAISE

TITRE I

Dispositions générales

Article premier. — Le code du travail de la République togolaise régit les rapports professionnels entre employeurs et travailleurs.

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

Seules les personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique et relevant du statut général de la fonction publique ne sont pas soumises aux dispositions du présent code.

Les travailleurs continuent à bénéficier des avantages qui leur ont été consentis par contrat individuel ou par convention collective lorsque ceux-ci sont supérieurs à ceux que leur reconnaît le présent code.

TITRE II

Des syndicats professionnels

CHAPITRE I

De l'objet des syndicats professionnels et de leur constitution

Art. 3. — Les syndicats professionnels ont pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux, agricoles et artisanaux.

Art. 4. — Les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, ou la même profession libérale, peuvent constituer librement un syndicat professionnel. Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession.

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

Des retenues de cotisations syndicales peuvent être opérées sur les salaires après consentement par écrit des travailleurs.

L'employeur ou ses représentants ne devront se servir d'aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents sera considérée comme abusive et donnera lieu à des sanctions pénales et au paiement de dommages-intérêts.

Art. 5. — A peine de nullité, les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de son administration ou de sa direction.

Ces prescriptions sont applicables aux syndicats existants qui n'auraient pas effectué ledit dépôt à la date du présent code.

Ce dépôt a lieu en quatre exemplaires à la Mairie ou au siège de la Circonscription administrative où le syndicat est établi, et un exemplaire des statuts est adressé respectivement à l'Inspecteur du travail et des lois sociales et au procureur de la République.

Il est délivré un récépissé dans un délai maximal de trois mois. Passé ce délai, le syndicat est considéré comme ayant une existence légale.

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

Art. 6. — Les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat professionnel doivent avoir la nationalité togolaise.

Ne peuvent être chargées de l'administration ou de la direction d'un syndicat, les personnes ayant subi une condamnation comportant la perte des droits civiques ou une condamnation à une peine correctionnelle à l'exception toutefois :

1 — des condamnations pour délits d'imprudence hors le cas de délits de fuite concomitant;

2 — des condamnations prononcées pour infractions, autres que les infractions qualifiées délits, aux lois sur les sociétés, mais dont cependant la répression n'est pas subordonnée à la preuve de la mauvaise foi de leurs auteurs et qui ne sont passibles que d'une amende.

Art. 7. — Les mineurs âgés de plus de seize ans peuvent adhérer aux syndicats sauf opposition de leur père, mère ou tuteur.

Art. 8. — Peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel, les personnes qui ont quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession, sous réserve d'avoir exercé celle-ci pendant au moins un an et de n'appartenir à aucun autre syndicat.

Art. 9. — Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant nonobstant toute clause contraire, sans préjudice du droit, pour le syndicat, de réclamer la cotisation afférente aux six mois qui suivent le retrait d'adhésion.

Art. 10. — En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée par le Tribunal civil, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale dudit syndicat. En aucun cas, ils ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

CHAPITRE II

De la capacité civile des syndicats professionnels

Art. 11. — Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité morale. Ils ont le droit d'ester en justice et d'acquiescer sans autorisation, à titre onéreux, des biens, meubles ou immeubles.

Art. 12. — Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile, relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

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

Art. 14. — Ils peuvent créer, administrer ou subventionner des œuvres professionnelles ou sociales telles que institutions de prévoyance, caisses de solidarité, coopératives de production ou de consommation, laboratoires, champs d'expérience, œuvres d'éducation scientifique, agricole, sociale, artisanale, cours et publication intéressant la profession.

Les biens, meubles ou immeubles nécessaires à leurs réunions, à leurs bibliothèque et à leur cours d'instructions professionnelles sont insaisissables.

Art. 15. — Ils peuvent passer des contrats ou conventions avec toute personne physique ou morale notamment avec des sociétés et avec d'autres syndicats. Les conventions collectives du travail sont conclues dans les conditions déterminées par le chapitre IV du titre III.

Art. 16. — S'ils y sont autorisés par leurs statuts, et à condition de ne pas distribuer de bénéfices, même sous

forme de ristournes, à leurs membres, les syndicats peuvent :

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

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

Art. 17. — Ils peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité.

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

CHAPITRE III

Des caisses spéciales des secours mutuels et de retraites

Art. 18. — Les statuts des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites sont soumis à l'approbation du Ministre du travail après avis du Directeur Général du Travail.

Art. 19. — Les fonds de ces caisses spéciales sont insaisissables dans les limites déterminées par la loi.

Art. 20. — Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre de sociétés de secours mutuels et de retraites à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations ou versements de fonds.

CHAPITRE IV

Des unions de syndicats

Art. 21. — Les syndicats professionnels régulièrement constitués d'après les prescriptions du présent code peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts économiques, industriels, commerciaux, agricoles et artisanaux.

Ils peuvent constituer des unions de syndicats sous quelque forme que ce soit.

Art. 22. — Les dispositions des articles 3, 5, 6 et 7 sont applicables aux unions de syndicats qui doivent, d'autre part, faire connaître, dans les conditions prévues à l'article 5, le nom et le siège des syndicats qui les composent. Leurs statuts doivent déterminer les règles selon lesquelles les syndicats adhérents à l'union sont représentés dans les organes directeurs et à l'assemblée générale de l'union.

Art. 23. — Ces unions jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par les chapitres II et III du présent titre.

Art. 24. — Des locaux peuvent être mis par les pouvoirs publics à la disposition des unions de syndicats pour l'exercice de leur activité, sur leur demande.

TITRE III

Du contrat de travail

CHAPITRE I

Du contrat de travail individuel

Section I : Dispositions générales

Art. 25. — Les contrats de travail sont conclus librement.

Cependant, à titre exceptionnel et pour des raisons d'ordre économique et social et notamment dans l'intérêt de l'hygiène ou de la santé publique, certains embauchages peuvent être interdits ou limités par arrêté pris par le Ministre du Travail, après avis du Conseil national du travail et des lois sociales.

Art. 26. — Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre partie, tout contrat de travail, conclu pour être exécuté au Togo est soumis aux dispositions du présent code.

L'existence du contrat est constatée, sous réserve des dispositions de l'article 28, dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. La preuve peut en être rapportée par tous moyens.

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

Section II : De la conclusion et de l'exécution du contrat.

Art. 27. — Le travailleur ne peut engager ses services qu'à temps ou pour un ouvrage déterminé. Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne peut excéder deux ans.

Art. 28. — Le recrutement ou l'affectation d'un travailleur togolais pour l'étranger doit faire l'objet d'un contrat de travail conclu par écrit, préalablement visé par les autorités compétentes du pays d'accueil et approuvé par le Directeur Général du travail.

Le recrutement au Togo d'un travailleur de nationalité étrangère doit être précédé d'une autorisation d'embauchage délivrée par le Directeur général du travail. La demande d'autorisation d'embauchage incombe à l'employeur.

Le recrutement hors du Togo d'un travailleur de nationalité étrangère, doit être précédé d'une autorisation d'embauchage et faire l'objet d'un contrat de travail conclu par écrit et visé par le Directeur général du travail. Les demandes d'autorisation d'embauchage et de visa faites par lettre recommandée et avis de réception incombent à l'employeur. Le visa est valable pour une durée maximale de deux ans renouvelable. La demande de renouvellement de visa doit intervenir au moins deux mois avant l'expiration du délai de validité. L'autorité compétente vise le contrat entièrement rédigé dans la langue officielle de la République Togolaise après notamment :

1 — avoir constaté que le travailleur est muni d'un certificat médical attestant qu'il est apte physiquement et indemne de toute maladie contagieuse;

2 — avoir constaté l'identité du travailleur, son libre consentement et la conformité du contrat aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur

au Togo et applicables en matière de travail, de main-d'œuvre et de sécurité sociale;

3 — avoir vérifié que le travailleur est libre de tout engagement antérieur et qu'il a satisfait aux conditions exigées par les règlements d'immigration;

4 — avoir donné aux parties lecture et, éventuellement, traduction du contrat.

Si le visa est refusé, le contrat est caduc de plein droit. Si l'omission du visa est due au fait de l'employeur, le travailleur pourra faire constater la caducité du contrat et, s'il y a lieu, réclamer des dommages-intérêts. Le rapatriement est, dans ces deux cas, à la charge de l'employeur.

Si l'autorité compétente pour accorder le visa n'a pas fait connaître sa décision dans les trente jours qui suivent la réception de la date d'expédition de la demande de visa, celui-ci sera réputé avoir été accordé à l'expiration du délai.

Art. 29. — Quand il y a engagement à l'essai, il doit être expressément stipulé au contrat. Il ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve la personne engagée, compte tenu de la technique et des usages de la profession, ainsi que des dispositions de la convention collective régissant cette dernière. Dans tous les cas, l'engagement à l'essai ne peut porter, renouvellement compris, que sur une période maximale de six mois. Toutefois, cette période peut être portée à un an pour les travailleurs recrutés hors du territoire togolais.

Les délais de recrutement et de route ne sont pas compris dans la durée maximale de l'essai.

Les frais de voyage aller et retour du travailleur à l'essai, déplacé de sa résidence habituelle par l'employeur sont, dans tous les cas, à la charge de ce dernier.

Art. 30. — Les formes et modalités d'établissement du contrat de travail et de l'engagement à l'essai sont fixées par arrêté du Ministre du travail, après avis du Conseil national du travail et des lois sociales.

Art. 31. — Le règlement intérieur est obligatoire dans toutes entreprises occupant habituellement vingt salariés au moins. Il est établi par accord conclu entre le chef d'entreprise et les délégués du personnel. A défaut d'accord, le règlement intérieur est arrêté par décision de l'Inspecteur du travail et des lois sociales au vu des propositions respectivement faites par l'employeur et les délégués du personnel. Le règlement intérieur doit contenir les règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité, nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

Toutes les autres clauses qui viendraient à y figurer, notamment celles relatives à la rémunération, seront considérées comme nulles de plein droit, sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article 96.

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

Les modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur sont fixées par arrêté du Mi-

nistre du travail, après avis du Conseil national du travail et des lois sociales.

Art. 32. — Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes.

Art. 33. — Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise sauf dérogation stipulée au contrat.

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

Est nulle de plein droit et réputée non écrite toute clause d'un contrat portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat. En cas de rupture du contrat, cette clause est valable si la rupture est le fait du travailleur ou résulte d'une faute lourde de celui-ci. Toutefois, en ce cas, l'interdiction ne peut porter que sur une activité de nature à concurrencer l'employeur; sa durée ne peut dépasser un an et elle ne peut s'appliquer que dans un rayon de cinquante kilomètres autour du lieu du travail.

Section III : De la réalisation du contrat.

Art. 34. — Le contrat de travail à durée indéterminée peut être résilié par la volonté de l'une des parties. Cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui en prend l'initiative de la rupture. En l'absence de conventions collectives, un arrêté du Ministre du travail, pris après avis du Conseil national du travail et des lois sociales détermine les conditions et le délai du préavis, compte tenu, notamment, de la durée du contrat et des catégories professionnelles.

Tout licenciement doit être confirmé par écrit au travailleur dans les huit jours qui suivent. Copie en sera adressée à l'Inspecteur du travail et au chef du service de la main-d'œuvre.

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

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

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

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

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

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

Art. 37. — Le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant le terme convenu par la volonté d'une seule des parties que dans les cas prévus au contrat ou dans celui de faute lourde.

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

Art. 38. — Les licenciements effectués sans motifs légitimes, de même que les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou sa non-appartenance à un syndicat déterminé, sont notamment abusifs.

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

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

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

b) lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur, et des droits acquis, à quelque titre que ce soit.

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

Art. 39. — Lorsqu'un travailleur ayant rompu abusivement un contrat de travail s'engage par un autre contrat de travail à l'égard d'un nouvel employeur, celui-ci est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les trois cas suivants :

1 — s'il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage;

2 — s'il a embauché un travailleur qu'il savait déjà lié par un contrat de travail;

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

Art. 40. — Le privilège établi par l'article 2101 (§ 4) du Code civil en ce qui concerne les salaires des travailleurs, s'étend aux indemnités prévues pour inobservation du préavis et aux dommages-intérêts prévus aux articles 36, 37 et 38.

Art. 41. — En cas de résiliation avant terme d'un contrat soumis aux dispositions de l'article 28, l'employeur est

tenu d'en aviser, dans les quarante huit heures, l'autorité qui a accordé l'autorisation d'embauchage et le visa.

Art. 42. — S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds de commerce, apport en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise. Leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par la présente section.

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

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

Section IV : De la suspension du contrat.

Art. 43. — Le contrat est suspendu :

a) en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire;

b) pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint;

c) pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie non professionnelle dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à six mois. Pas sé ce d lai le remplacement définitif du travailleur peut intervenir après avis du médecin inspecteur du travail;

d) pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle;

e) pendant la durée du congé de maternité de la femme salariée;

f) pendant la grève ou le lock-out si ceux-ci ont été déclenchés en respectant la procédure de règlement des conflits collectifs du travail;

g) pendant la période de mise à pied du travailleur;

h) pendant la détention préventive du travailleur mais dans la limite de six mois;

i) pendant la durée de l'absence du travailleur, autorisée par l'employeur en vertu de dispositions conventionnelles ou d'accords individuels.

Seules les périodes de suspension de contrat visées aux alinéas a et b ne sont pas considérées comme temps de service effectif pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

Seules les périodes de suspension de contrat visées aux alinéas a, b, h, et i ne sont pas considérées comme temps de service effectif pour la détermination du droit au congé payé.

Art. 44. — Dans chacun des cas prévus aux alinéas a, b et c de l'article 43, et en l'absence de dispositions plus favorables prévues par les conventions collectives, l'employeur est tenu de verser au travailleur, une indemnité égale à :

1 — 30 jours au maximum de demi-salaire, si le travailleur a moins d'un an d'ancienneté;

2 — 2 mois au maximum de demi-salaire, si le travailleur a plus d'un an et moins de 5 ans d'ancienneté;

3 — 4 mois au maximum de demi-salaire, si le travailleur a au moins 5 ans d'ancienneté.

Dans le cas d'une année civile, les cinq premiers jours d'absence seront rémunérés intégralement et à plein salaire au travailleur visé au paragraphe c de l'article 43.

Art. 45. — Les droits des travailleurs mobilisés sont garantis.

Art. 46. — Les dispositions des articles 34 et 44 ne sont pas applicables, sauf convention contraire, aux contrats d'engagement à l'essai qui peuvent être résiliés sans préavis et sans que l'une ou l'autre des parties puisse prétendre à indemnité, sauf en cas de rupture abusive.

Art. 47. — A l'expiration du contrat, tout travailleur peut exiger de son employeur, sous peine de dommages-intérêts, un certificat de travail indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de son départ, la nature des emplois successivement occupés et le temps pendant lequel ils l'ont été.

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

CHAPITRE II

De l'apprentissage

Section I : De la nature et de la forme du contrat d'apprentissage.

Art. 48. — Le contrat d'apprentissage est le contrat par lequel un chef d'entreprise, industriel, commercial, ou agricole, un artisan ou un façonnier s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne et par lequel celle-ci s'oblige, en retour, à se conformer aux instructions qu'elle recevra et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés en vue de son apprentissage.

Le contrat doit être constaté par écrit à peine de nullité. Il est rédigé dans la langue officielle de la République Togolaise et si possible dans la langue de l'apprenti.

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

Art. 49. — Le contrat d'apprentissage est établi dans les formes qu'édicte la loi.

Il contient en particulier :

1 — les nom, prénoms, âge, profession, domicile du maître ou la raison sociale;

2 — les nom, prénoms, âge, domicile de l'apprenti ;

3 — les nom, prénoms, 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 de paix à conclure le contrat;

4 — la date et la durée du contrat;

5 — les conditions de rémunération, de nourriture et de logement de l'apprenti;

6 — l'indication des cours professionnels que le chef d'entreprise s'engage à faire suivre à l'apprenti, soit au dehors des locaux professionnels, soit dans l'entreprise.

Un arrêté du Ministre du travail pris après avis du Conseil national du travail et des lois sociales, fixe le taux minimal de rémunération des apprentis sur tout le territoire national.

Art. 50. — Les autres conditions de fond et de forme et les effets du contrat d'apprentissage, les mesures de contrôle de son exécution ainsi que les causes et les effets de sa réalisation sont définis par arrêté du Ministre du travail, pris après avis du Conseil national du travail et des lois sociales.

Art. 51. — Le Ministre du travail peut, par arrêté pris après avis du Conseil national du travail, déterminer les catégories d'entreprise dans lesquelles est imposé un pourcentage d'apprentis par rapport au nombre total des travailleurs.

En outre, un pourcentage d'apprentis à former en vue d'une qualification déterminée peut être imposé à toute entreprise ou établissement par arrêté du Ministre du travail, pris après avis du Conseil national du travail et des lois sociales.

Section II : Des conditions du contrat d'apprentissage.

Art. 52. — Nul ne peut recevoir des apprentis s'il n'est âgé de 21 ans au moins.

Art. 53. — Aucun maître, à moins qu'il ne vive en famille ou en communauté, ne peut loger en son domicile personnel ou dans son atelier, comme apprenties, des jeunes filles mineures.

Art. 54. — Ne peuvent recevoir des apprentis les individus qui ont été condamnés, soit pour crime, soit pour délit contre les mœurs, soit pour quelque délit que ce soit à une peine d'au moins trois mois d'emprisonnement sans sursis.

Section III : Des devoirs des maîtres et des apprentis.

Art. 55. — Le maître doit prévenir sans retard les parents de l'apprenti ou leurs représentants en cas de maladie, ou d'absence ou de fait de nature à motiver leur intervention.

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

Il doit assurer l'apprenti contre les risques d'accident du travail et de maladies professionnelles, ainsi que contre tous les autres risques prévus par la législation sur la sécurité sociale.

Art. 56. — Le maître doit traiter l'apprenti en bon père de famille et lui assurer les meilleures conditions de logement et de nourriture.

Si l'apprenti ne sait pas lire, écrire et compter, ou s'il n'a pas encore terminé sa première éducation religieuse, le maître est tenu de lui accorder le temps et la liberté nécessaires pour son instruction.

Ce temps sera dévolu à l'apprenti selon un accord réalisé entre les parties, mais ne pourra excéder une durée calculée sur la base de deux heures par jour de travail.

Art. 57. — Le maître doit enseigner à l'apprenti, progressivement, méthodiquement et complètement, l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat.

Il lui délivrera, à la fin de l'apprentissage, un congé d'acquit ou certificat de fin d'apprentissage constatant l'exécution du contrat.

Le maître n'exigera de son apprenti, aucun paiement en espèce ou en nature au début ni à la fin du contrat.

Art. 58. — L'apprenti doit à son maître, dans le cadre de l'apprentissage, obéissance et respect. Il doit l'aider par son travail dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces. L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé peut passer un examen devant l'organisme désigné par arrêté du Ministre du travail. Un certificat élémentaire d'aptitude professionnelle est délivré à l'apprenti qui a subi l'examen avec succès.

Art. 59. — A peine de nullité, l'embauchage, comme ouvriers ou employés, de jeunes gens liés par un contrat d'apprentissage, élèves ou stagiaires dans des écoles ou centres de formation professionnelle, est interdit et peut donner lieu à dommages-intérêts au profit du maître ou de l'établissement abandonné.

Art. 59 bis. — La rupture abusive du contrat d'apprentissage ouvre droit à dommages-intérêts.

Les actions relatives au contrat d'apprentissage sont portées devant le Tribunal du travail.

CHAPITRE III

Du tâcheronnat

Art. 60. — Le tâcheron est un sous-entrepreneur recrutant lui-même la main-d'œuvre nécessaire, qui passe verbalement ou par écrit, avec un entrepreneur un contrat pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire. Il doit être inscrit au registre de la Chambre de commerce, comme sous-entrepreneur.

Le tâcheron est soumis aux mêmes obligations que tout employeur en ce qui concerne l'application de la législation en matière du travail, de main-d'œuvre et de sécurité sociale.

Art. 61. — Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, substitué à celui-ci en ce qui concerne ses obligations à l'égard des travailleurs.

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

Le travailleur lésé aura, dans ce cas, une action directe contre l'entrepreneur.

Art. 62. — Le tâcheron est tenu d'indiquer sa qualité de tâcheron, le nom et l'adresse de l'entrepreneur, par voie d'affiche apposée de façon permanente dans chacun des ateliers, magasins ou chantiers utilisés.

Le Ministre du travail fixera par arrêté les modalités d'application du présent article.

Art. 63. — L'entrepreneur doit tenir à jour la liste des tâcherons avec lesquels il a passé contrat et la communiquer périodiquement à l'Inspecteur du travail et des lois sociales du ressort.

CHAPITRE IV

De la convention et des accords collectifs de travail

Section I : De la nature et de la validité de la convention collective de travail.

Art. 64. — La convention collective de travail est un accord conclu, entre, d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou de tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement, ayant pour objet de déterminer les conditions auxquelles seront conclus les contrats individuels de travail, de fixer les droits et les devoirs des parties et d'uniformiser les conditions de travail.

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

Les conventions collectives déterminent leur champ d'application. Celui-ci peut être national, régional, local ou limité à un établissement ou plusieurs.

Art. 65. — Les représentants des organisations syndicales ou de tout autre groupement professionnel visés à l'article précédent peuvent contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu :

- soit des stipulations statutaires de cette organisation;
- soit d'une délibération spéciale de cette organisation;

- soit de mandats spéciaux et écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation.

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

Les groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération.

Art. 66. — La convention collective est applicable pendant une durée déterminée ou pour une période indéterminée.

Quand la convention est conclue pour une durée déterminée, sa durée ne peut être supérieure à cinq ans. A défaut de stipulation contraire, la convention à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une convention collective à durée indéterminée.

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

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

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

Art. 67. — A peine de nullité, la convention collective doit être écrite dans la langue officielle de la République Togolaise. Elle est établie sur papier libre et signée par chacune des parties contractantes.

Avant le dépôt, les parties contractantes doivent communiquer la convention à l'Inspecteur du travail du ressort qui peut exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur.

Des arrêtés du Ministre du travail, pris après avis du Conseil national du travail, fixent les conditions dans lesquelles sont déposées et publiées les conventions collectives ainsi que les conditions dans lesquelles s'effectuent les adhésions prévues au dernier alinéa de l'article précédent.

Les conventions collectives, sauf stipulation contraire, sont applicables à partir du jour qui suit leur dépôt dans les conditions et aux lieux fixés par les arrêtés prévus à l'alinéa précédent.

Art. 68. — Sont soumises aux obligations de la convention collective, toutes personnes qui l'ont signée personnellement ou qui sont membres des organisations signataires. La convention lie également les organisations qui lui donnent leur adhésion ainsi que tous ceux qui, à un moment quelconque, deviennent membres de ces organisations.

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

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

Section II : De la conclusion des conventions collectives susceptibles d'être étendues.

Art. 69. — A la demande de l'une des organisations syndicales ou de l'un des groupements professionnels d'employeurs ou de travailleurs intéressés, considérés comme les plus représentatifs ou de sa propre initiative, le Ministre du travail provoque par arrêté la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail ayant pour objet de déterminer les rapports entre employeurs et travailleurs dans une branche d'activité déterminée sur le plan national, régional ou local.

L'arrêté détermine la composition de la commission mixte qui comprendra obligatoirement en nombre égal, d'une part, des représentants des organisations syndicales les plus représentatives de travailleurs, d'autre part, des représentants des organisations syndicales ou professionnelles les plus représentatives d'employeurs ou, à défaut de celles-ci, des employeurs. La commission mixte est présidée par l'Inspecteur du travail du ressort.

Des conventions annexes peuvent être conclues pour chacune des principales catégories professionnelles; elles doivent contenir les conditions particulières du travail à ces catégories et être discutées par les représentants des organisations syndicales les plus représentatives des catégories intéressées.

Art. 70. — Le caractère représentatif d'un syndicat ou d'un groupement professionnel est reconnu par décision du Ministre du travail qui réunit à cet effet tous les éléments d'appréciation. Ceux-ci comprendront notamment :

— les effectifs;

— l'indépendance;
— les cotisations;
— l'expérience du syndicat, l'étendue et la nature de son activité.

La décision du Ministre du travail est susceptible de recours dans le délai de quinze jours à compter de sa date, devant le Tribunal administratif.

Le dossier fourni par le Ministre du travail devra comprendre tous les éléments d'appréciation recueillis ainsi que l'avis du Directeur général du travail, de la main-d'œuvre et de la sécurité sociale.

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

Art. 71. — Les conventions collectives prévues à la présente section, comprennent obligatoirement des dispositions concernant :

- 1 — le libre exercice du droit syndical;
- 2 — la définition des catégories professionnelles et les salaires applicables à chaque catégorie;
- 3 — les modalités d'exécution et les taux de rémunération du travail de nuit et des jours non ouvrables ainsi que les taux de rémunération des heures supplémentaires;
- 4 — la durée de la période d'essai et celle du préavis;
- 5 — les délégués du personnel;
- 6 — la procédure de révision, modification et dénonciation de tout ou partie de la convention collective;
- 7 — les modalités d'application du principe; à "travail égal, salaire égal" pour les femmes et les jeunes ;
- 8 — les congés payés.

Elles peuvent également contenir, sans que cette énumération soit limitative des dispositions concernant :

- 1 — les primes d'ancienneté et d'assiduité;
- 2 — l'indemnité pour frais professionnels et assimilés;
- 3 — les indemnités de déplacement;
- 4 — quand il y a lieu, l'indemnité prévue à l'article 89, éventuellement les indemnités d'éloignement ou de rapatriement;
- 5 — les primes de panier pour les travailleurs devant prendre leur repas sur le lieu du travail;
- 6 — les conditions générales de la rémunération au rendement chaque fois qu'un tel mode de rémunération sera reconnu possible;
- 7 — la majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres;
- 8 — les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par le travailleur;
- 9 — quand il y a lieu, l'organisation et le fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée;
- 10 — les conditions particulières de travail des femmes et des jeunes dans certaines entreprises se trouvant dans le champ d'application de la convention ;
- 11 — quand il y a lieu, les modalités de constitution du cautionnement visé au chapitre V du présent titre ;

12 — l'emploi à temps réduit de certaines catégories de personnel et leurs conditions de rémunération;

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

14 — les conditions particulières du travail; travail par roulement, travail durant le repos hebdomadaire et durant les jours fériés;

15 — les procédures conventionnelles d'arbitrage suivant lesquelles seront ou pourront être réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention.

Art. 72. — Dans le cas où une convention collective concernant une branche d'activité déterminée a été conclue sur le plan national les conventions collectives conclues au plan régional ou local adaptent cette convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de travail existant sur le plan régional ou local.

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

Section III : De la procédure d'extension des conventions collectives.

Art. 73. — A la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou à l'initiative du Ministre du travail, les dispositions des conventions collectives répondant aux conditions déterminées par la précédente section peuvent être rendues obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention, par arrêté du Ministre du travail, après avis du Conseil national du travail et des lois sociales.

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

Toutefois, le Ministre du travail doit exclure de l'extension, après avis du Conseil national du travail et des lois sociales, et sans en modifier l'économie, les dispositions qui seraient contraires aux clauses qui ne répondraient pas à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application considéré.

Art. 74. — L'arrêté prévu à l'article précédent cesse d'avoir effet lorsque la convention collective aura cessé d'être en vigueur entre les parties par suite d'une dénonciation ou d'un défaut de renouvellement.

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

Art. 75. — Un arrêté du Ministre du travail pris après avis du Conseil national du travail et des lois sociales, peut, à défaut ou en attendant l'établissement d'une convention collective, réglementer les conditions du travail pour une profession déterminée, en s'inspirant de conventions collectives en vigueur sur le territoire national.

Art. 76. — Tout arrêté d'extension ou de retrait d'extension doit être précédé d'une consultation des orga-

nisations professionnelles et de toutes personnes intéressées qui devront faire connaître leurs observations dans le délai de trente jours.

Un arrêté du Ministre du travail détermine les modalités de cette consultation.

Section IV : De l'exécution de la convention et d'accord d'établissement.

Art. 77. — Les groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une convention collective ou un accord collectif d'établissement sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à compromettre la loyale exécution. Ils ne sont garantis de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.

Art. 78. — Les groupements capables d'ester en justice, liés par une convention collective de travail ou un accord d'établissement peuvent, en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts à tous autres groupements, à leurs propres membres ou à toutes personnes liées par la convention qui violeraient à leur égard les engagements contractés.

Art. 79. — Les personnes liées par une convention collective 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.

Art. 80. — Les groupements capables d'ester en justice qui sont liés par la convention collective peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur d'un de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement.

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

Section V : Des accords collectifs d'établissements.

Art. 81. — Des accords concernant un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus entre, d'une part, un employeur ou un groupement d'employeurs et, d'autre part, des représentants de syndicats les plus représentatifs du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés.

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

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

A défaut de conventions collectives nationales, régionales ou locales, les accords d'établissements ne peu-

vent porter que sur la fixation des salaires et des accessoires de salaires.

Les dispositions des articles 67, 68, 69, 70, 77, 78, 79 et 80 s'appliquent aux accords prévus au présent article.

Section VI : Des conventions collectives dans les services, entreprises et établissements publics.

Art. 82. — Lorsque le personnel des services, entreprises et établissements publics n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, des conventions collectives peuvent être conclues conformément aux dispositions du présent chapitre.

Art. 83. — Lorsqu'une convention collective fait l'objet d'un arrêté portant extension, pris en application de l'article 73, elle est, en l'absence de dispositions contraires, applicables aux services, entreprises et établissements publics visés à l'article précédent qui, en raison de leur nature et de leur activité se trouvent placés dans son champ d'application.

CHAPITRE V

Du cautionnement

Art. 84. — Tout chef d'entreprise qui se fait remettre par un travailleur un cautionnement en numéraire ou en titres doit en délivrer récépissé et le mentionner en détail sur le registre d'employeur prévu à l'article 166.

Art. 85. — Tout cautionnement doit être mis en dépôt dans le délai d'un mois à dater de sa réception par l'employeur. Mention du cautionnement et de son dépôt est faite sur le registre de l'employeur et justifiée par un certificat de dépôt à la disposition de l'Inspecteur du travail et des lois sociales.

Les modalités de ce dépôt ainsi que la liste des caisses publiques et des banques habilitées à le recevoir sont fixées par décret, pris sur rapport conjoint du Ministre du travail et du Ministre des finances. Les caisses d'épargne doivent accepter ce dépôt et délivrer un livret spécial, distinct de celui que le travailleur pourrait posséder déjà ou acquérir ultérieurement.

Art. 86. — Le retrait de tout ou partie du dépôt ne peut être effectué qu'avec le consentement de l'employeur et celui du travailleur, ou avec celui de l'un d'eux habilité à cet effet par décision de la juridiction compétente.

Art. 87. — L'affectation du livret ou du dépôt au cautionnement de l'intéressé entraîne privilège sur les sommes déposées au profit de l'employeur et à l'égard des tiers qui formeraient des saisies-arrêts aux mains de ce dernier. Toute saisie-arrêt formée entre les mains de l'administration de la caisse publique ou de la banque dépositaire est nulle de plein droit.

TITRE IV

Du salaire

CHAPITRE I

De la détermination du salaire

Art. 88. — A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur nationalité, leur sexe, leur âge et leur statut, dans les conditions prévues au présent titre.

Art. 89. — Dans le cas où un travailleur est déplacé du fait de son employeur pour exécuter de façon permanente, un contrat de travail hors de sa résidence habituelle et de son lieu de travail initial, l'employeur est tenu de lui procurer un logement suffisant pour lui et sa famille. A défaut, une indemnité, dite indemnité de logement, lui est allouée.

Le taux de l'indemnité de logement, pour chaque catégorie de travailleur ainsi que la composition de la famille dont il est tenu compte est déterminé par les conventions collectives ou à défaut, par arrêté du Ministre du travail, pris après avis du Conseil national du travail et des lois sociales.

Dans le cas où le travailleur ne peut, par ses propres moyens obtenir pour lui et sa famille un ravitaillement régulier en denrées alimentaires de première nécessité, l'employeur est tenu de le lui assurer.

A droit aux mêmes avantages, tout travailleur étranger, venu au Togo pour l'exécution d'un contrat de travail, à la demande d'un employeur.

Chacune de ces prestations constitue un élément du salaire.

Art. 90. — Lorsqu'un travailleur est astreint par obligation professionnelle à un déplacement occasionnel et temporaire hors du lieu de sa résidence habituelle, il a droit à une indemnité dite "indemnité de déplacement" dans les conditions prévues par la convention ou par le contrat individuel de travail.

Art. 91. — Des arrêtés du Ministre du travail, pris après avis du Conseil national du travail et des lois sociales, fixent les salaires minimaux interprofessionnels garantis et, à défaut de convention collective ou dans leur silence, les salaires minimaux par catégorie professionnelle, ainsi que les taux minimaux de rémunération des heures supplémentaires, et du travail de nuit et des jours non ouvrables.

Art. 92. — La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne, et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps, effectuant un travail analogue.

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

Art. 93. — Les taux minimaux de salaires ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche ou aux pièces, sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paye du personnel.

Art. 94. — Lorsque la rémunération des services est constituée, en totalité ou en partie, par des commissions ou de primes et prestations diverses ou des indemnités représentatives de ces prestations, dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de la rémunération pendant la durée du congé payé, des indemnités de préavis, des dommages-intérêts.

Le montant à prendre en considération à ce titre, est la moyenne mensuelle des éléments visés à l'alinéa précédent.

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

CHAPITRE II

Du paiement du salaire

Section I : Du mode de paiement du salaire.

Art. 95. — Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours égal, nonobstant toute stipulation contraire.

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

Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est également interdit, sous réserve des dispositions de l'article 89.

La paye est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu du travail ou au bureau de l'employeur, lorsqu'il est voisin du lieu de travail. En aucun cas elle ne peut être faite dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés, ni le jour où le travailleur a droit au repos.

Art. 96. — A l'exception des professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente, et qui seront déterminées par arrêté du Ministre du travail, pris après avis du Conseil national du travail et des lois sociales, le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine, et un mois pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois.

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

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

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

Les travailleurs absents le jour de paye peuvent retirer leur salaire aux heures normales d'ouverture de la caisse et conformément au règlement de l'entreprise.

Art. 96 bis. — En cas de résiliation ou de rupture de contrat, le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation de service. Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir du président du tribunal du travail l'immobilisation provisoire entre ses mains de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues.

L'employeur saisit le président du tribunal par une déclaration écrite ou orale faite au plus tard dans les cinq jours de la cessation du service, devant le secrétaire du tribunal qui l'inscrit sur un registre spécial.

La demande est aussitôt transmise au président qui fixe la date d'audience la plus proche possible.

Les parties sont immédiatement convoquées. Elles sont tenues de se présenter en personne au jour et à l'heure

fixés par le président du tribunal. Elles peuvent se faire assister ou représenter conformément aux dispositions de l'article 195.

La décision est exécutoire immédiatement, nonobstant opposition ou appel.

Art. 97. — Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque intéressé ou par deux témoins s'il est illétré. Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Sauf dérogation autorisée par l'Inspecteur du travail et des lois sociales, les employeurs seront tenus de délivrer au travailleur, au moment du paiement, un bulletin individuel de paye dont la contexture sera fixée par arrêté du Ministre du travail, pris après avis du Conseil national du travail et des lois sociales. Mention sera faite par l'employeur du paiement du salaire sur un registre tenu à cette fin.

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

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

Elle ne peut non plus valoir compte arrêté et réglé au sens des articles 2274 du code civil et 541 du code de procédure civile.

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

Art. 98. — Les sommes dues aux entrepreneurs de tous les travaux ayant le caractère de travaux publics ne peuvent être frappées de saisie-arrêt, ni d'opposition au préjudice des ouvriers auxquels les salaires sont dus.

Les sommes dues aux ouvriers à titre de salaire sont payées de préférence à celles dues aux fournisseurs.

Art. 99. — La créance de salaire de tout travailleur bénéficiant des dispositions du présent code est privilégiée sur les meubles et immeubles du débiteur. Elle prend rang dans l'ordre des créances privilégiées immédiatement après les frais de justice, les frais funéraires et les frais de dernières maladies.

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

1 — les maçons, charpentiers et autres ouvriers employés pour édifier, reconstruire ou réparer les bâtiments ou autres ouvrages quelconques dans les conditions prévues par l'article 1798 du code civil;

2 — les ouvriers qui ont travaillé soit à la récolte, soit à la fabrication ou à la réparation des ustensiles agricoles, soit à la conservation de la chose, dans les conditions prévues par l'article 2102 1^o) et 3^o) du code civil;

3 — les inscrits maritimes dans les conditions prévues par les articles 191 et suivants, 271, 272 du code de commerce;

4 — les ouvriers employés à la construction, à la réparation, l'armement et à l'équipage du navire dans les conditions prévues par l'article 191 du code de commerce.

Art. 100. — Les dispositions de l'article 99 ne s'appliquent pas à la fraction insaisissable des sommes restant due sur les salaires effectivement gagnés par les ouvriers pendant les quinze derniers jours de travail, ou par les employés pendant les trente derniers jours, sur les commissions dues aux voyageurs et représentants de commerce pour les quatre-vingt-dix derniers jours de travail et sur les salaires dus aux marins de commerce pour la dernière période de paiement.

A cette fraction insaisissable représentant la différence entre les salaires et commissions dues et la portion saisissable de ces salaires et commissions telle qu'elle est déterminée par le décret prévu à l'article 104 s'applique la procédure exceptionnelle suivante :

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

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

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

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

Art. 101. — L'ouvrier détenteur de l'objet par lui œuvre peut exercer le droit de rétention dans les conditions prévues par les articles 570 et suivants du code civil.

Les objets mobiliers confiés à un ouvrier pour être travaillés, façonnés, réparés ou nettoyés et qui n'auront pas été retirés dans le délai d'un an, pourront être vendus dans les conditions et formes déterminées par la loi.

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

Art. 102. — L'action en paiement du salaire se prescrit par deux ans.

Le délai de prescription court du jour où le salaire est exigible.

Elle est suspendue, lorsqu'il y a compte arrêté, cédula ou citation en justice non périmée.

CHAPITRE III

Des retenues sur salaires

Art. 103. — En dehors des prélèvements obligatoires, des remboursements de sommes versées à des tiers en vertu d'une cession de salaire régulièrement consentie et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenues sur les appointements ou salaires que par saisie-arrêt ou cession volontaire, souscrite devant un juge du tribunal du lieu de résidence ou, à défaut, devant l'Inspecteur du travail et des lois sociales, pour le remboursement d'avances d'argent consenties par l'employeur au travailleur.

Toutefois, lorsque le juge ou l'inspecteur du travail et des lois sociales habitera à plus de vingt-cinq kilomètres, il peut donner consentement réciproque devant le chef de la circonscription administrative ou le chef de poste administratif le plus proche.

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

Art. 104. — Un décret pris sur le rapport du ministre du Travail, après avis du Conseil national du travail et des lois sociales fixe les portions de salaires soumises à prélèvements progressifs et les taux y afférents. La retenue visée à l'article précédent ne peut pour chaque paye, excéder les taux fixés par ce décret.

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

Art. 105. — Les dispositions d'une convention ou d'un contrat autorisant tous autres prélèvements sont nulles de plein droit et réputées non écrites.

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

CHAPITRE IV

Des économats et des œuvres sociales d'entreprise

Art. 106. — Est considérée comme économat, toute organisation où l'employeur pratique, directement, ou indirectement, la vente ou la cession de marchandises aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels et normaux.

Les économats sont admis sous la triple condition :

- a) que les travailleurs ne soient pas obligés de s'y fournir;
- b) que la vente des marchandises y soit faite exclusivement au comptant et sans bénéfices;
- c) que la comptabilité du ou des économats de l'entreprise soit entièrement autonome et soumise au contrôle d'une commission de surveillance élue par les travailleurs.

Les prix des marchandises mises en vente doivent être affichés lisiblement.

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

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

Art. 107. — L'ouverture d'un économat dans les conditions prévues à l'article 106 est subordonnée à l'autorisation du Ministre du travail délivrée après avis du Directeur Général du travail. Elle peut être prescrite dans toute entreprise par le Ministre du travail sur le rapport de celui-ci.

Le fonctionnement est contrôlé par l'Inspecteur du travail du ressort qui, en cas d'abus constaté, peut décider la fermeture provisoire pour une durée maximale d'un mois.

Le Ministre du travail peut ordonner la fermeture définitive d'un ou des éconômats des entreprises sur le rapport du Directeur général du travail.

TITRE V

Des conditions du travail

CHAPITRE I

De la durée du travail

Art. 108. — Dans toute entreprise, même d'enseignement ou de bienfaisance, la durée du travail des employés ou ouvriers de l'un ou l'autre sexe de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou aux pièces, ne peut normalement excéder quarante heures par semaine.

Les heures effectuées au-delà de cette durée de travail donnent lieu à une majoration de salaire.

Dans les entreprises agricoles, la durée légale de travail est normalement de quarante six heures par semaine.

Les dérogations à la durée légale du travail, les modalités d'application de la durée du travail et la durée maximale des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées en cas de travaux urgents et exceptionnels ainsi que le taux et les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont fixées par arrêté du Ministre du travail après avis du Conseil national du travail.

CHAPITRE II

Du travail de nuit

Art. 109. — Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit sont fixées par arrêté du Ministre du travail après avis du Conseil national du travail et des lois sociales.

Les heures de commencement et de fin de travail de nuit peuvent varier suivant les saisons.

Art. 110. — Le repos des femmes et des enfants doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum.

CHAPITRE III

Du travail des femmes et des enfants

Art. 111. — Des arrêtés du Ministre du travail, pris après avis du Conseil national du travail et des lois sociales fixent la nature des travaux interdits aux femmes et notamment aux femmes enceintes.

Art. 112. — Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement peut quitter le travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat.

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

Elle a droit pendant la période de suspension de contrat de travail à la charge de la Caisse nationale de sécurité sociale, à une indemnité égale à la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail, l'autre moitié étant à la charge de l'employeur.

Toute convention contraire aux dispositions du présent article est nulle de plein droit.

Art. 113. — Pendant la période de quinze mois qui suit la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement. La durée totale de ses repos ne peut dépasser une heure par jour de travail.

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

Art. 114. — Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quatorze ans, sauf dérogation prévue par arrêté du Ministre du travail, pris après avis du Conseil national du travail compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées.

Un arrêté pris dans les mêmes conditions, fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux jeunes gens et l'âge limite jusqu'auquel s'applique l'interdiction.

Art. 115. — L'Inspecteur du travail et des lois sociales peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin-Inspecteur du travail ou par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces.

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

CHAPITRE IV

Du repos hebdomadaire et des jours fériés

Art. 116. — Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche.

Les modalités d'application de l'alinéa précédent, notamment les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le repos pourra exceptionnellement, et pour des motifs nettement établis, soit être donné par roulement ou collectivement d'autres jours que le dimanche, soit être

suspendu par compensation des fêtes religieuses ou locales, sont fixées par arrêté du Ministre du travail.

CHAPITRE V

Des congés et transports

Section I : Des congés.

Art. 117. — Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou de contrat de travail individuel, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours et demi par mois de service effectif. Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduites les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes de repos des femmes en couches, prévues à l'article 112 ni, dans la limite de six mois, les absences pour maladie dûment constatée par un médecin agréé.

Dans la limite de dix jours par an et en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis, les permissions exceptionnelles qui auront été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son foyer. Par contre, les congés spéciaux accordés en sus des jours fériés pourront être déduits s'ils n'ont pas fait l'objet d'une compensation ou récupération des journées ainsi accordées.

Art. 118. — Le droit au congé est acquis après une durée de service effectif d'un an.

La jouissance effective du congé peut être reportée d'accord parties sans que la durée de service effectif ouvrant droit au congé puisse excéder deux ans.

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit au congé, une indemnité calculée sur la base des droits acquis d'après l'article 117 ou d'après les dispositions de la convention collective ou du contrat de travail individuel doit être accordée à la place du congé.

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

Art. 119. — Le travailleur est libre de prendre son congé dans le pays de son choix, sous réserve des dispositions des articles 120 4^e alinéa et 121.

Art. 120. — L'employeur doit verser au travailleur pendant toute la durée du congé, une allocation qui sera calculée, à l'exclusion des primes de rendement, sur la base de la moyenne des salaires et des différents éléments de rémunération définis à l'article 94 dont le travailleur bénéficiait au cours des douze mois précédant la date du départ en congé.

L'allocation de congé est égale au douzième de la rémunération calculée sur les bases ci-dessus, sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou des contrats individuels de travail.

Pour les travailleurs recrutés hors du Togo, la durée du congé est augmentée des délais de route.

Sauf conventions plus favorables, les délais de route ne peuvent être supérieurs au temps nécessaire au travailleur pour se rendre en congé du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle et en revenir le cas échéant.

Section II : Voyages et transports.

Art. 121. — Sous réserve des dispositions prévues à l'article 126, sont à la charge de l'employeur les frais de voyage du travailleur recruté hors du Togo, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui ainsi que les frais de transport de leurs bagages :

— du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi;

— du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle;

1 — en cas d'expiration du contrat à durée déterminée;

2 — en cas de résiliation du contrat lorsque le travailleur a acquis droit au congé dans les conditions prévues à l'article 118;

3 — en cas de résiliation du contrat ou de l'engagement à l'essai du fait de l'employeur ou à la suite d'une faute lourde de celui-ci;

4 — en cas de résiliation du contrat due à un cas de force majeure.

Le travailleur a droit par ailleurs au voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle et retour en cas de congé normal. Le retour sur le lieu d'emploi n'est dû que si le contrat n'est pas venu à expiration avant la date de fin de congé et si à cette date, le travailleur est en état de reprendre son service.

Toutefois, le contrat de travail ou la convention collective peut prévoir une durée minimale de séjour en deçà de laquelle le transport des familles ne sera pas à la charge de l'employeur. Cette durée ne peut excéder douze mois.

Art. 122. — Lorsque le contrat est résilié pour des causes autres que celles visées à l'article 121 ou par la faute lourde du travailleur, le montant des frais de transport, aller et retour, incombant à l'employeur, est proportionnel au temps de service du travailleur.

Art. 123. — La classe de passage et le poids des bagages sont déterminés par la situation occupée par le travailleur dans l'entreprise, suivant les stipulations de la convention collective ou à défaut, suivant les règles adoptées par l'employeur à l'égard de son personnel ou suivant les usages locaux.

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

Art. 124. — Sauf stipulation contraire, les voyages et transports sont effectués par une voie et des moyens de transports normaux au choix de l'employeur. Le travailleur qui use d'une voie ou de moyens de transports plus coûteux que ceux régulièrement choisis ou agréés par l'employeur n'est défrayé par celui-ci qu'à concurrence des frais occasionnés par la voie ou les moyens régulièrement choisis.

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

Les délais de transport ne sont pas compris dans la durée maximale du contrat telle qu'elle est prévue à l'article 27.

Art. 125. — A défaut de convention contraire, le travailleur qui use d'une voie ou de moyens de transports moins rapides que ceux régulièrement choisis par l'employeur ne

peut prétendre de ce fait à des délais de route plus longs que ceux prévus par la voie et les moyens normaux.

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

Art. 126. — Le travailleur qui a cessé son service peut faire valoir, auprès de son ancien employeur, des droits en matière de congé, de voyage et de transport dans un délai maximal de deux ans à compter du jour de la cessation du travail chez ledit employeur. Toutefois les frais de voyage ne seront dus par l'employeur qu'en cas de déplacement effectif du travailleur.

Art. 127. — Les dispositions de la présente section ne peuvent être un obstacle à l'application de la réglementation sur les conditions d'admission et de séjour des travailleurs étrangers.

Le travailleur a le droit d'exiger le versement en espèce du montant des frais de rapatriement à la charge de l'employeur, dans les limites du cautionnement qu'il justifie avoir versé.

TITRE VI

Hygiène et sécurité du travail

Service médical du travail

CHAPITRE I

Hygiène et sécurité

Art. 128. — Il est institué auprès du Ministre du travail et présidé par le Directeur général du travail, un Comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Ce Comité donne son avis outre les cas prévus par le présent code sur les demandes d'homologation des dispositions de protection des appareils, machines ou éléments de machines dangereux à installer dans les établissements et sur les lieux de travail.

Un arrêté du Ministre du travail règle la composition et le fonctionnement du Comité technique consultatif dans lequel toutes les parties intéressées doivent être représentées.

Art. 129. — Les conditions particulières d'hygiène et de sécurité sur le lieu du travail sont réglées par arrêté du Ministre du travail, pris après avis du Comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité. Ces arrêtés tiennent compte des conditions locales. Ils précisent dans quels cas et dans quelles conditions l'inspecteur du travail et des lois sociales doit recourir à la procédure de la mise en demeure.

Les conditions générales d'hygiène et de sécurité du travail sont réglées par décret pris après avis du Comité technique consultatif.

Art. 130. — La mise en demeure en matière d'hygiène et de sécurité du travail doit être faite par écrit soit sur le registre d'employeur, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle est datée et signée, elle précise les infractions ou dangers constatés et fixe les délais dans lesquels ils devront avoir disparu.

Art. 131. — Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs et non visées par les arrêtés prévus à l'article 129, l'employeur est mis en demeure par l'inspecteur du travail d'y remédier dans les formes et conditions prévues à l'article précédent.

Art. 132. — L'employeur est tenu de déclarer à l'inspecteur du travail et des lois sociales dans le délai de quarante-huit heures tout accident du travail survenu ou toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise. Les modalités de cette déclaration sont fixées par la législation relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

La déclaration peut être faite par le travailleur ou ses représentants dans le délai de deux ans qui suit la date de l'accident ou de la première constatation médicale de la maladie professionnelle.

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

Art. 133. — L'employeur doit obligatoirement approvisionner à ses frais, dans tout établissement, une boîte de secours en médicaments et objets de pansements, conformément à une liste fixée par arrêté conjoint du ministre du travail et du Ministre de la santé publique pris après avis du Comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité du travail.

CHAPITRE II

Service médical du travail

Art. 134. — Toute entreprise ou établissement doit assurer un service médical ou sanitaire à ses travailleurs.

Des arrêtés du Ministre du travail, pris après avis du Comité technique consultatif, déterminent les modalités d'exécution de cette obligation. Ils déterminent les conditions dans lesquelles seront effectuées les visites médicales périodiques et classent, compte tenu des conditions locales et du nombre des travailleurs et des membres de leurs familles, les entreprises dans les catégories suivantes :

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

b) entreprises devant s'assurer au minimum le concours périodique d'un médecin titulaire du diplôme d'Etat de docteur en médecine avec les services réguliers et permanents d'un ou plusieurs infirmiers;

c) entreprises devant s'assurer au minimum le service permanent d'un ou plusieurs infirmiers;

d) entreprises dispensées de s'assurer le service permanent d'un personnel spécialisé.

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

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

Art. 135. — Ne comptent pour l'application des prescriptions de l'article précédent que les médecins et infirmiers ayant fait l'objet d'une décision d'agrément de la part du Ministre de la Santé publique.

Art. 136. — Les entreprises groupant moins de mille travailleurs et se trouvant à proximité d'un centre médical ou d'un dispensaire public peuvent utiliser ses services pour les soins à donner aux travailleurs suivant les modalités fixées par arrêté conjoint du Ministre du travail et du Ministre de la santé publique après avis du Comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité du travail.

*Plusieurs entreprises peuvent organiser des services médicaux communs à un groupe d'entreprises selon les modalités fixées par arrêté conjoint du Ministre du travail et du Ministre de la santé publique. Chacune des entreprises concernées restent néanmoins tenue d'avoir une infirmerie avec salle d'isolement pour les cas urgents, dans laquelle le nombre de lits, le matériel et l'approvisionnement sont fixés par arrêté conjoint du Ministre du travail et du Ministre de la santé publique, après avis du Comité technique consultatif.

Art. 137. — Dans chaque établissement éloigné d'un centre médical ou d'un dispensaire public et dont l'effectif moyen dépasse cent personnes, une visite des travailleurs se déclarant malades est assurée chaque matin. Les femmes et les enfants des travailleurs de l'établissement peuvent se présenter à cette visite pour y être examinés, et, le cas échéant, recevoir les soins et les traitements de première nécessité.

Les résultats de cette visite sont consignés sur un registre spécial dont le modèle est fixé par arrêté du Ministre du travail, après avis du Comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité du travail.

Art. 138. — En cas de maladie d'un travailleur, d'une femme ou d'un enfant logé avec lui aux frais de l'entreprise l'employeur est tenu de leur fournir gratuitement les soins et médicaments dans la limite des moyens définis au présent chapitre.

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

Art. 139. — L'employeur doit faire transporter au centre médical le plus proche les blessés et les malades transportables, qui ne peuvent être traités avec les moyens dont il dispose.

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

Art. 140. — Un arrêté du Ministre du travail, pris après avis du Comité technique consultatif, détermine les conditions dans lesquelles les employeurs sont obligatoirement tenus d'installer et d'approvisionner en médicaments et accessoires, les infirmeries, les salles de pansements et les boîtes de secours.

TITRE VII

Du ministère du travail, des moyens de contrôle et des organismes consultatifs

CHAPITRE I

Du ministère du travail

Art. 141. — Le Ministère du travail conçoit et applique la politique nationale et internationale du Gouvernement en matière de travail, de main-d'œuvre et de sécurité sociale.

CHAPITRE II

Des services de l'administration du travail

Section I : De la Direction générale du travail, de la main-d'œuvre et de la sécurité sociale.

Art. 142. — La Direction générale du travail, de la main-d'œuvre et de la sécurité sociale constitue l'organe central de l'Administration du travail. Elle est chargée dans le cadre des directives ministérielles :

a) de l'élaboration des projets de loi et de règlement en matière de travail, de main-d'œuvre et de sécurité sociale : conditions de travail, rapports professionnels, emplois des travailleurs, orientation et formation professionnelles, protection des travailleurs;

b) de veiller à l'application des lois et règlements édictés en matière de travail, de main-d'œuvre et de sécurité sociale;

c) de coordonner et contrôler les services concourant à l'application de la législation en matière de travail, de main-d'œuvre et de sécurité sociale;

d) de procéder à toutes études et enquêtes ayant trait aux problèmes sociaux et aux relations professionnelles.

La Direction générale du travail, de la main-d'œuvre et de la sécurité sociale comprend des divisions techniques, représentant des services centraux de l'Administration du travail dont les attributions seront définies par décret.

Section II : De l'Inspecteur du travail et des lois sociales.

Art. 143. — Les Inspecteurs du travail et des lois sociales :

— veillent à l'application des dispositions édictées en matière de travail, de la main-d'œuvre et de la sécurité sociale;

— éclairent de leurs conseils et de leurs recommandations les employeurs et les travailleurs;

— apportent leur concours aux employeurs et aux travailleurs pour le règlement amiable des différends individuels.

Peuvent être chargés par le directeur général du travail :

— de l'étude de la conjoncture économique et sociale (problème des salaires et des prix);

— de l'étude de l'évolution des rapports professionnels et des relations avec les organismes professionnels (syndicats patronaux et ouvriers);

— de l'étude des rapports contractuels du travail (conventions collectives, contrat de travail).

Art. 144. — Les Inspecteurs du travail et des lois sociales ont l'initiative de leurs tournées et de leurs enquêtes dans le cadre de la législation du travail en vigueur.

Art. 145. — Il est institué dans chaque région administrative, un service de l'Inspection du travail et des lois sociales, dirigé par un inspecteur du travail et des lois sociales, qui est nommé par arrêté du Ministre du travail et placé sous l'autorité du Directeur général du travail, de la main-d'œuvre et de la sécurité sociale.

Les inspections régionales du travail et des lois sociales sont responsables dans leur ressort respectif, des missions stipulées à l'article 143.

Art. 146. — Les Inspecteurs du travail et des lois sociales disposent en permanence de moyens en personnel et matériel qui sont nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Art. 147. — Le statut des Inspecteurs du travail et des lois sociales est fixé par décret.

Art. 148. — Les Inspecteurs du travail et des lois sociales sont astreints au secret professionnel sous les peines prévues à l'article 378 du code pénal.

Ils prêtent serment devant la Cour d'Appel, de bien et fidèlement remplir leurs fonctions et de ne pas révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

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

Art. 149. — Les Inspecteurs du travail et des lois sociales ne pourront pas avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle.

Art. 150. — Les Inspecteurs du travail et des lois sociales peuvent constater, par procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail. Ils sont habilités à saisir directement les autorités judiciaires compétentes.

Tout procès-verbal doit être dressé en trois exemplaires dont l'un est remis à la partie intéressée ou à ses représentants, le deuxième est adressé au procureur de la République et le troisième est classé dans les archives de l'Inspection du travail. L'Inspecteur du travail et des lois sociales est tenu informé par le Parquet de la suite réservée aux procès-verbaux par lui adressés.

Art. 151. — Les Inspecteurs du travail et des lois sociales ont le pouvoir de :

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

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

c) requérir, si besoin est, les avis et les consultations de médecins et techniciens notamment en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène et de sécurité.

Les médecins et techniciens sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que les Inspecteurs du travail et des lois sociales;

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

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

1 — Interroger, avec ou sans témoin, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, demander des renseignements à toute autre personne dont le témoignage peut sembler utile;

2 — requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par le présent code et par les textes pris pour son application;

3 — prélever et emporter aux fins d'analyser en présence du chef d'entreprise ou du chef d'établissement ou de son suppléant et contre reçu, des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées.

Art. 152. — Des contrôleurs du travail assistent les inspecteurs du travail et des lois sociales dans l'exercice de leurs fonctions. Ils sont habilités à constater les infractions par des rapports écrits au vu desquels l'inspecteur peut décider de dresser procès-verbal dans les formes prévues à l'article 150.

Toutefois, les Inspecteurs du travail et des lois sociales peuvent, à titre exceptionnel, déléguer leurs pouvoirs aux contrôleurs du travail pour une mission déterminée de contrôle ou de vérification.

Les contrôleurs du travail prêtent devant le tribunal du Droit moderne de 1ère Instance de leur ressort le serment prévu à l'article 148.

Art. 153. — Dans les mines, minières et carrières, ainsi que dans les établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, les fonctionnaires chargés de ce contrôle veillent à ce que les installations relevant de leur contrôle technique soient aménagées en vue de garantir la sécurité des travailleurs. Ils assurent l'application des règlements spéciaux qui peuvent être pris dans ce domaine et disposent à cet effet et dans cette limite des pouvoirs des Inspecteurs du travail et des lois sociales. Ils portent à la connaissance de l'Inspecteur du travail et des lois sociales les mesures qu'ils ont prescrites et, le cas échéant, les mises en demeure qui sont signifiées.

L'Inspecteur du travail et des lois sociales peut à tout moment effectuer avec les fonctionnaires mentionnés à l'alinéa précédent la visite des mines, minières, carrières, établissements et chantiers soumis à un contrôle.

Dans les parties d'établissements ou établissements militaires employant de la main-d'œuvre civile dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction

d'agents étrangers au service, le contrôle de l'exécution des dispositions applicables en matière de travail est assuré par les fonctionnaires ou officiers désignés à cet effet dans des conditions fixées par décret.

La nomenclature de ces établissements ou parties d'établissements est dressée par décret sur proposition de l'autorité militaire compétente.

Art. 154. — A défaut de contrôleur du travail, le chef de la circonscription administrative supplée de plein droit l'Inspecteur du travail en cas d'empêchement de celui-ci.

Art. 155. — Les dispositions des articles 148, 150 et 151 ne dérogent pas aux règles de droit commun quant à la constatation et à la poursuite des infractions par les officiers de police judiciaire.

Section III : De l'Inspection Médicale du travail.

Art. 156. — L'Inspection Médicale du Travail est chargée :

- de veiller, en collaboration permanente avec l'Inspection du travail et des lois sociales à l'application de la législation et de la réglementation en matière d'hygiène et de protection de la santé des travailleurs;

- de contrôler le fonctionnement des services médicaux du travail au sein des entreprises;

- d'assurer l'examen médical des travailleurs en collaboration avec les services psychotechniques, en vue de l'orientation professionnelle des travailleurs, de leur reclassement ou de leur rééducation professionnelle;

- d'étudier les problèmes relatifs à la physiologie du travail et à la prévention des maladies professionnelles.

Art. 157. — Le service de l'Inspection médicale du travail est dirigé par un médecin inspecteur du travail, chef de service, nommé par arrêté du Ministre du travail et placé sous l'autorité du Directeur général du travail, de la main-d'œuvre et de la sécurité sociale. Il prête serment dans les conditions prévues à l'article 148.

Il n'est pas habilité à donner des mises en demeure ni à dresser des procès-verbaux au cours de ses visites et enquêtes. Il fait des rapports de contrôle qu'il adresse à l'Inspecteur du travail, rapports dans lesquels sont mentionnées les infractions ou irrégularités constatées au cours des visites et enquêtes.

Section IV : Du service de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Art. 158. — Il est institué un service de la main-d'œuvre et de l'emploi chargé :

- de la réception des demandes et des offres d'emploi;

- du placement;

- de l'établissement des dossiers des travailleurs;

- de toutes questions relatives à l'utilisation et à la répartition de la main-d'œuvre;

- du rassemblement d'une documentation permanente sur les demandes et offres d'emploi;

- du visa et de l'enregistrement des contrats d'apprentissage;

- des problèmes de compensation de main-d'œuvre entre les régions;

- de la sélection professionnelle;

— de l'organisation matérielle et de la surveillance des cours et examens de formation ou de perfectionnement professionnel.

Art. 159. — Le chef du service de la main-d'œuvre est nommé par arrêté du Ministre du travail, et placé sous l'autorité du Directeur général du travail, de la main-d'œuvre et de la sécurité sociale.

Art. 160. — Dans le ressort de chaque inspection régionale du travail, il est institué un bureau régional de main-d'œuvre, chargé des problèmes de l'emploi et du placement; dans chaque circonscription administrative, il est créé une section locale de placement auprès du chef de circonscription.

Les bureaux régionaux de main-d'œuvre et les sections locales de placement sont sous l'autorité et le contrôle permanent de l'inspecteur du travail.

Art. 161. — Le service de la main-d'œuvre et de l'emploi, les bureaux régionaux de main-d'œuvre et les sections locales de placement, sont seuls habilités à effectuer le placement des travailleurs sur toute l'étendue du territoire.

Tout recrutement direct de travailleurs par les entreprises et établissements de quelque nature que ce soit est interdit.

Art. 162. — Les opérations du service de la main-d'œuvre et de l'emploi sont gratuites.

Il est interdit d'offrir, ou de remettre à toute personne faisant partie du service de la main-d'œuvre et de l'emploi et à celle-ci de l'accepter, une rétribution sous quelque forme que ce soit.

a) il est également interdit à quiconque de servir d'intermédiaire pour procurer un emploi à un travailleur;

b) de tirer du travailleur ou de l'employeur un profit direct ou indirect;

c) de percevoir du travailleur ou de l'employeur une cotisation ou une rémunération quelconque.

Art. 163. — En cas de lock-out ou de grèves déclenchées en conformité de la procédure du règlement des conflits collectifs du travail, les opérations du service de la main-d'œuvre et de l'emploi à propos des entreprises concernées sont immédiatement interrompues. La liste desdites entreprises est en outre affichée dans les locaux du service de la main-d'œuvre.

Art. 164. — Un décret pris après avis du Conseil national du travail fixera les modalités du placement des travailleurs par l'intermédiaire du service de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Des arrêtés du Ministre du travail, pris après avis du Conseil national du travail et des lois sociales, sur le rapport du directeur général du travail peuvent déterminer, en fonction des nécessités économiques, démographiques et sociales les possibilités d'embauchage des entreprises.

CHAPITRE III

Des moyens de contrôle

Art. 165. — Toute personne qui se propose d'ouvrir une entreprise ou un établissement de quelque nature que ce soit, doit au préalable, en faire la déclaration à l'Inspecteur du travail et des lois sociales du ressort. A défaut de

cette prescription, la fermeture temporaire de l'entreprise ou l'établissement pour une durée maximale d'un mois peut être décidée par l'Inspecteur du travail, sans préjudice des pénalités prévues au présent code.

Des arrêtés du Ministre du travail, pris après avis du Conseil national du travail et des lois sociales :

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

Art. 166. — Tout employeur soumis aux dispositions du présent code doit tenir constamment à jour, au lieu du principal établissement, un registre dit « registre d'employeur » dont le modèle est fixé par arrêté du Ministre du travail, après avis du Conseil national du travail.

Ce registre comprend trois parties :

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

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

Certaines entreprises peuvent être exemptées de l'obligation de tenir un registre en raison de leur faible importance, par arrêté du Ministre du travail sur le rapport de l'Inspecteur du travail du ressort.

Art. 167. — Il est institué un dossier du travailleur conservé par le service de la main-d'œuvre du lieu d'emploi.

Tout travailleur embauché n'ayant pas fait l'objet d'un contrat écrit ni d'une autorisation d'embauchage dans les conditions prévues à l'article 28, doit être déclaré dans les quarante huit heures respectivement au service de la main-d'œuvre et à l'Inspection du travail et des lois sociales du ressort. Cette déclaration qui incombe à l'employeur doit mentionner le nom et l'adresse de l'employeur, la nature de l'entreprise, tous les renseignements utiles sur l'état civil et l'identité du travailleur, sa profession et sa catégorie avec le salaire de base correspondant, les emplois qu'il a précédemment occupés, son adresse, la date de l'embauche et le nom du précédent employeur.

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

Le travailleur ou, avec son assentiment, le délégué du personnel peut prendre connaissance du dossier.

Art. 168. — Il est remis par le service de la main-d'œuvre et de l'emploi une carte de travail à tout travailleur pour lequel il a été institué un dossier conformément aux dispositions de l'article précédent.

Cette carte sera établie selon le modèle fixé par arrêté du Ministre du travail.

CHAPITRE IV

Des organismes consultatifs

Art. 169. — Un conseil national du travail et des lois sociales est institué auprès du Ministre du travail. Il a pour mission :

- 1 — d'étudier d'une façon générale, les problèmes concernant le travail, la main-d'œuvre et la sécurité sociale;
- 2 — d'émettre des avis et de formuler des propositions et résolutions sur la réglementation à intervenir en ces matières ;
- 3 — d'étudier les éléments pouvant servir de base à la composition du budget type et à la détermination du salaire minimum.

Art. 170. — Le conseil national du travail est présidé par le Ministre du travail, ou par délégation, par le Directeur général du travail, de la main-d'œuvre et de la sécurité sociale.

Il comprend douze membres nommés par arrêté du Ministre du travail dont :

- a) cinq représentants des employeurs et cinq représentants des travailleurs des secteurs privé et semi-privé avec leurs suppléants nommés sur proposition des organisations professionnelles les plus représentatives (centrales ou groupements);
- b) un représentant du Ministre de la Fonction publique avec un suppléant;
- c) un représentant des agents non fonctionnaires de l'Administration publique avec un suppléant nommés sur proposition de leur syndicat.

Art. 171. — Le Conseil national du travail et des lois sociales est consulté obligatoirement sur tous les projets législatifs ou réglementaires intéressant le travail, la main-d'œuvre et la sécurité sociale. Il est également consulté obligatoirement dans tous les cas prévus par le présent code.

Il peut, à la demande du Ministre du travail :

- 1 — examiner toutes difficultés nées à l'occasion de la négociation des conventions collectives ;
- 2 — se prononcer sur toutes les questions relatives à la conclusion et à l'application des conventions collectives notamment leurs incidences économiques.

Lorsque le conseil national du travail est saisi d'une des questions portant sur les deux points qui précèdent, il s'adjoint obligatoirement :

- un représentant du Ministre des Finances ;
- un magistrat de l'ordre judiciaire ;
- un inspecteur du travail et des lois sociales.

Il peut s'adjoint également, à titre consultatif, des fonctionnaires qualifiés ou des personnalités compétentes en matière économique, médicale et sociale.

Sur demande de son Président, les administrations compétentes sont tenues de fournir tous les documents ou informations utiles pour l'accomplissement de sa mission.

Art. 172. — Les modalités d'organisation et de fonctionnement du Conseil national du travail sont fixées par décret.

Art. 173. — Une commission consultative régionale du travail est créée auprès de chaque inspection régionale du

travail. Elle est composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives ou par l'inspecteur régional du travail ; à défaut d'organisations professionnelles représentatives, les membres sont nommés par arrêté du Ministre du travail.

La commission régionale joue, à l'échelle régionale le rôle du Conseil national du travail, ainsi que celui dévolu à la Commission nationale d'orientation et de formation professionnelle prévue à l'article 174. Elle est présidée par l'inspecteur régional du travail.

Elle se réunit toutes les fois que cela est nécessaire.

Elle peut s'adjoindre, à titre consultatif, des fonctionnaires qualifiés ou des personnalités compétentes en matière économique, agricole, sanitaire et sociale.

Un arrêté du Ministre du travail fixera les modalités de fonctionnement de la commission consultative régionale du travail.

Art. 174. — Une commission nationale d'orientation et de formation professionnelles des travailleurs est instituée auprès du Ministre du travail.

Cette commission doit être consultée sur toute les questions relatives à l'orientation et à la formation professionnelles des travailleurs. Elle peut en outre être chargée d'étudier en fonction des conditions économiques générales, les débouchés professionnels dans les secteurs public, semi-public et privé ainsi que les conditions d'organisation des cours et stages de formation ou de perfectionnement y afférents.

La commission nationale d'orientation et de formation professionnelles des travailleurs est présidée par le Ministre du travail ou, par délégation, par le Directeur général du travail, de la main-d'œuvre et de la sécurité sociale.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont fixées par décret.

Sur demande du Président de la commission, les administrations sont tenues de fournir tous les documents ou informations utiles à l'accomplissement de sa mission.

La commission peut s'adjoindre, à titre consultatif, des fonctionnaires qualifiés ou des personnalités compétentes en matière économique, psychotechnique, démographique, médicale et sociale.

La commission donne son avis par écrit au Ministre du travail sur toutes les questions dont elle est saisie.

CHAPITRE V

Des délégués du personnel

Art. 175. — Les délégués du personnel sont élus ; la durée de leur fonction est d'un an et ils sont rééligibles. Un arrêté pris après avis du Conseil national du travail et des lois sociales fixe :

— le nombre de travailleurs à partir duquel et les catégories d'établissements dans lesquels l'institution de délégués du personnel est obligatoire ;

— le nombre des délégués et leur répartition sur le plan professionnel ;

— les modalités de l'élection ;

— les conditions exigées pour être électeur ou éligible ;

— la durée, considérée et rémunérée comme temps de travail dont disposent les délégués pour l'accomplissement de leurs fonctions ;

— les moyens mis à la disposition des délégués ;

— les conditions dans lesquelles ils seront reçus par l'employeur ou son représentant ;

— les conditions de révocation du délégué par le collège de travailleurs qui l'a élu.

Art. 176. — Les contestations relatives à l'élection, à l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du Tribunal du travail qui statue d'urgence en premier et en dernier ressort par décision susceptible de pourvoi en cassation devant la chambre judiciaire de la cour suprême.

Art. 177. — Chaque délégué titulaire a un suppléant, élu dans les mêmes conditions qui le remplace en cas d'absence motivée, de décès, démission, révocation, changement de collège électoral, résiliation du contrat du travail, perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Art. 178. — Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant envisagé par l'employeur ou son représentant doit être soumis à l'approbation préalable de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer immédiatement la mise à pied provisoire du délégué intéressé en attendant la décision de l'inspecteur du travail. Si celui-ci refuse d'approuver le licenciement, la mise à pied provisoire est rétroactivement annulée.

Art. 179. — Les délégués du personnel ont pour mission :

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

de saisir l'inspecteur du travail et des lois sociales de toute plainte ou réclamation concernant les dispositions législatives et réglementaires dont il est chargé d'assurer le contrôle ;

de veiller à l'application des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;

de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

Les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur toute décision de réduction du personnel, de réorganisation entraînant une diminution d'effectifs et de fermeture d'établissement au moins un mois avant la décision.

Toutefois, ce délai d'un mois peut être réduit ou même supprimé, en cas de force majeure nécessitant la fermeture provisoire de l'établissement, sous réserve d'en informer immédiatement l'inspecteur du travail.

Les délégués du personnel participent à la création et à la gestion des œuvres sociales de l'entreprise.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret.

Art. 180. — Nonobstant les dispositions ci-dessus, les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations et suggestions à l'employeur.

Art. 181. — Pour permettre leur participation aux activités d'éducation ouvrière des organisations syndicales, il est accordé aux responsables syndicaux à la demande de leurs organisations syndicales, un congé dit « congé d'éducation ouvrière » dont la durée maximale est de dix jours par an. Ce congé n'est pas déductible du congé annuel. Les conventions collectives règlent les autres modalités d'attribution de ce congé.

TITRE VIII

Des différends du travail

Art. 182. — Les différends individuels ou collectifs du travail sont soumis à la procédure instituée au présent titre.

CHAPITRE I

Du différend individuel

Art. 183. — Il est institué des tribunaux du travail qui connaissent des différends individuels pouvant s'élever à l'occasion de l'exécution du contrat de travail entre travailleurs et leurs employeurs.

Ces tribunaux sont compétents pour se prononcer sur tous les différends individuels relatifs aux conventions collectives ou aux arrêtés en tenant lieu. Leur compétence s'étend également aux différends nés entre travailleurs à l'occasion du travail, aux litiges relatifs aux contrats d'apprentissage, aux différends ayant pour origine l'application de la législation en matière de sécurité sociale : accidents du travail, maladies professionnelles, prestations familiales, pensions de retraite.

Art. 184. — Le Tribunal territorialement compétent est celui du lieu de travail.

Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail et nonobstant toute attribution conventionnelle de juridiction, le travailleur dont la résidence habituelle est au Togo, en un autre lieu que le lieu de travail aura le choix entre le tribunal de sa résidence habituelle et celui du lieu du travail.

Art. 185. — Les tribunaux du travail sont créés par décret pris sur le rapport conjoint du Ministre du travail et du Ministre de la justice.

Art. 186. — Les tribunaux du travail dépendent administrativement du Ministre de la justice.

Art. 187. — Le tribunal du travail est composé :

1 — d'un magistrat désigné par arrêté du Ministre de la justice sur proposition conjointe du Président de la Cour d'Appel et du Procureur Général de la République, Président ;

2 — d'un assesseur travailleur et d'un assesseur employeur choisis sur la liste arrêtée par le ministre du travail en conformité de l'article 191 ;

3 — d'un secrétaire greffier désigné par le Président de la Cour d'Appel.

Le Président du tribunal désigne pour chaque affaire, l'assesseur employeur et l'assesseur travailleur appartenant à la catégorie intéressée.

Les assesseurs titulaires sont remplacés en cas d'empêchement, par les assesseurs suppléants.

Art. 188. — Les assesseurs titulaires et suppléants sont désignés par arrêté du Ministre du travail. Ils sont choisis sur des listes présentées par les organisations syndicales ou professionnelles les plus représentatives ou, en cas de carence, par le Directeur général du travail, de la main-d'œuvre et de la sécurité sociale, et comportant un nombre de noms double de celui des postes à pourvoir.

Les fonctions des assesseurs titulaires ou des assesseurs suppléants ont une durée d'un an ; elles sont renouvelables.

Les assesseurs titulaires et suppléants doivent jouir de leurs droits civils et politiques. Ils doivent en outre n'avoir subi aucune condamnation à une peine correctionnelle.

Ne peuvent être inscrites sur la liste, les personnes condamnées pour des crimes et délits autres que des délits involontaires.

Sont déchus de leur mandat, les assesseurs qui sont condamnés pour l'une des infractions énoncées à l'alinéa précédent ou qui ont perdu leurs droits civils et politiques.

Art. 189. — Tout assesseur qui aura gravement manqué à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions sera appelé devant le tribunal du travail pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

L'initiative de cet appel appartient au président du tribunal du travail et au procureur de la République.

Dans le délai de quinze jours, à dater de la convocation le procès-verbal de la séance de comparution est adressé par le président du tribunal du travail au procureur de la République.

Ce procès-verbal est transmis par le procureur de la République avec son avis, au procureur général, lequel le fait parvenir au Ministre de la justice et au Ministre du travail.

Par arrêté motivé du Ministre de la justice, les peines suivantes peuvent être prononcées :

— la censure ;

— la suspension pour un temps qui ne peut excéder six mois ;

— la déchéance.

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

Art. 190. — Les assesseurs prêtent, devant le tribunal de première instance du ressort, le serment suivant :

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

Art. 191. — Les fonctions d'assesseur des tribunaux du travail sont gratuites. Toutefois, peuvent être allouées aux assesseurs des indemnités de séjour et de déplacement dont le montant ne peut être inférieur au montant des salaires et indemnités perdus. Ce montant est fixé par arrêté conjoint du Ministre du travail et du Ministre des Finances.

L'employeur est tenu de laisser aux assesseurs le temps nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions.

Art. 192. — La procédure devant les tribunaux du travail et en appel des jugements de ses tribunaux devant

la cour d'appel est gratuite. En outre, le travailleur bénéficie d'office de l'assistance judiciaire pour l'exécution des jugements et arrêts rendus à son profit.

Art. 193. — Tout travailleur ou tout employeur peut demander à l'Inspecteur du travail, à son délégué ou suppléant légal de régler le différend à l'amiable.

Cette demande suspend, à sa date de réception par l'Inspecteur du travail le délai de prescription prévu à l'article 102. Cette suspension court jusqu'à la date du procès-verbal qui clôt la tentative de conciliation de l'Inspecteur du travail.

L'Inspecteur, saisi d'une demande de règlement à l'amiable, convoque les parties, qui sont tenues de se présenter et vérifie si elles sont disposées à se concilier immédiatement sur la base des dispositions fixées par la loi, la réglementation, les conventions collectives ou le contrat individuel de travail.

Le défaut de comparution de l'une des parties après deux convocations, sauf pour raison de cas de force majeure, est passible d'une amende civile de 5.000 frs sans préjudice de la condamnation au paiement de dommages-intérêts par le Tribunal.

En cas de conciliation, la formule exécutoire est apposée en vertu d'une ordonnance du président du tribunal du travail prise à la requête de la partie la plus diligente, sur le procès-verbal de conciliation établi par l'Inspecteur du travail, son délégué ou son suppléant légal. Le procès-verbal a force exécutoire comme un jugement du Tribunal.

Le président du tribunal territorialement compétent est celui dans le ressort duquel le procès-verbal de conciliation a été signé.

En l'absence ou en cas d'échec de règlement amiable, l'action est introduite par déclaration orale ou par requête écrite déposée au greffe du tribunal du travail. Inscription en est faite sur un registre tenu spécialement à cet effet ; un extrait de cette inscription est délivré sur sa demande à la partie ayant introduit l'action et d'office à la partie adverse.

L'Inspecteur du travail qui a procédé sans succès à la tentative de conciliation prévue au présent article peut, à la demande de l'une des parties transmettre à toutes fins utiles au président du tribunal le dossier complet qui a pu être constitué sur le différend.

Cette transmission est obligatoire lorsque le tribunal du travail saisi de l'affaire le requiert.

Art. 194. — Dans les deux jours à dater de la réception de la demande, dimanche et jours fériés non compris, le président du travail cite les parties à comparaître dans un délai qui ne peut excéder douze jours, majoré s'il y a lieu des délais de distance fixés dans les conditions prévues à l'article 210.

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

La citation est faite à personne ou domicile par agent administratif spécialement commis à cet effet. Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. En cas d'urgence, elle peut être faite par voie télégraphique.

Art. 195. — Les parties sont tenues de comparaître au jour et à l'heure fixés devant le tribunal du travail. Elles peuvent se faire assister ou représenter, soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un avocat, soit encore par un représentant des organisations syndicales ou professionnelles auxquelles elles sont affiliées.

Sauf en ce qui concerne les avocats, le mandataire d'une des parties doit être muni d'une procuration écrite.

Art. 196. — Si, au jour fixé par la convocation, le demandeur ne comparait pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, la cause est radiée du rôle; elle ne peut être reprise qu'une seule fois et selon les formes imparties pour la demande primitive à peine de déchéance.

Si le défendeur ne comparait pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure et s'il n'a pas présenté ses moyens sous forme de mémoire, défaut est donné contre lui et le tribunal statue sur le mérite de la demande.

Art. 197. — L'audience est publique, sauf au stade de la conciliation.

Le président du tribunal dirige les débats, interroge et confronte les parties, fait comparaître les témoins cités à la diligence des parties dans les formes prévues à l'article 194 ci-dessus. Toutefois, l'Inspecteur du travail, son délégué ou son suppléant légal qui a eu à connaître du différend au stade du règlement à l'amiable et à signer le procès-verbal de non-conciliation ne peut être cité comme témoin à la diligence des parties.

Le tribunal peut d'office faire citer dans les mêmes formes toute personne dont il estime la déposition utile au règlement du litige et notamment l'Inspecteur du travail ou son suppléant légal.

Dans les cas urgents, le tribunal peut ordonner par provision des mesures nécessaires, notamment pour la conservation des objets qui donnent lieu à une réclamation.

Le témoin non comparant dont la déposition est déclarée nécessaire par le président est cité à nouveau, la citation doit porter, à peine de nullité mention qu'avis a été donné au témoin qu'en cas de non-comparution il sera décerné contre lui mandat d'amener et qu'il encourra, en outre, une amende civile de 2.000 francs.

Si au jour dit, le témoin ne comparait pas, le tribunal le condamne à l'amende et décerne contre lui mandat d'amener.

Le témoin comparant qui refuse de déposer est considéré comme défaillant.

Le témoin défaillant peut être déchargé de l'amende par le tribunal s'il est établi que son absence à l'audience était fondée sur un motif légitime.

Art. 198. — La femme mariée est autorisée à se concilier, à demander à défendre devant le tribunal du travail.

Les mineurs qui ne peuvent être assistés de leur père ou tuteur peuvent être autorisés par le tribunal à se concilier, demander ou défendre.

Art. 199. — Les assesseurs du tribunal du travail peuvent être récusés :

1 — Quand ils ont un intérêt personnel à la contestation;

2 — Quand ils sont parents ou alliés de l'une ou l'autre des parties jusqu'au sixième degré ;

3 — Si, dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu procès-pénal ou civil entre eux et l'une des parties ou son conjoint ou allié en ligne directe ;

4 — S'ils ont donné un avis écrit sur la contestation ;

5 — S'ils sont employeurs ou travailleurs de l'une des parties en cause.

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

Art. 200. — Lorsque les parties comparaissent devant le tribunal du travail, il est procédé à une tentative de conciliation.

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

Un extrait du procès-verbal de conciliation signé du président et du secrétaire greffier vaut titre exécutoire.

Art. 201. — En cas de conciliation partielle, un extrait du procès-verbal signé du président et du secrétaire greffier vaut titre exécutoire pour les points sur lesquels un accord est intervenu et procès-verbal de non-conciliation pour le surplus de la demande.

Art. 202. — En cas de non-conciliation totale ou partielle de la demande, le tribunal du travail doit retenir l'affaire, il procède immédiatement à son examen. Le renvoi ne peut être prononcé qu'une seule fois par le tribunal sauf accord des parties.

Le tribunal peut toujours, par jugement motivé prescrire toutes enquêtes, descentes sur les lieux et toutes mesures d'information y compris la comparution personnelle des parties ainsi que tous constats ou expertises.

Art. 203. — Après clôture des débats, le tribunal délibère immédiatement en secret. Sauf mise en délibéré dont le délai ne peut excéder deux semaines, le jugement est rédigé sur l'heure et l'audience reprise pour sa lecture ; il doit être motivé.

Art. 204. — Les minutes du jugement sont signées par le président du tribunal et le secrétaire greffier. Elles sont conservées et reliées chaque année à la diligence du président du tribunal et le secrétaire greffier.

Art. 205. — Le jugement peut ordonner son exécution immédiatement, nonobstant opposition ou appel, et par provision avec dispense de caution jusqu'à une somme qui sera fixée par le président du tribunal. Pour le surplus, l'exécution provisoire peut être ordonnée à charge de fournir caution. Copie du jugement, signée par le président et le secrétaire greffier doit être remise aux parties sur demande. Mention de cette délivrance, de sa date et de son heure est faite par le secrétaire greffier en marge de la minute du jugement.

Art. 206. — En cas de jugement par défaut, signification du jugement est faite, dans les formes de l'article 194 sans frais, à la partie défaillante par le secrétaire greffier du tribunal.

Si dans le délai de dix jours après la signification, augmentés des délais de distance, le défaillant ne fait pas opposition au jugement dans les formes prescrites à l'alinéa 7 de l'article 193 concernant l'introduction de l'action, le jugement est exécutoire. Sur opposition, le président du tribunal convoque à nouveau les parties comme il est dit à l'article 194. Le nouveau jugement, nonobstant tout défaut, est exécutoire.

Art. 207. — Le tribunal du travail statue en premier et dernier ressort, sauf du chef de la compétence, lorsque le montant de la demande n'excède pas cinquante mille francs (50.000). Au-dessus de cinquante mille francs, les jugements sont susceptibles d'appel devant la cour d'appel.

Art. 208. — Le tribunal du travail connaît de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, entrent dans sa compétence. Lorsque chacune des demandes principales, reconventionnelles ou en compensation sera dans les limites de sa compétence en dernier ressort, le jugement prononcé ne pourra être frappé d'appel.

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

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

Art. 209. — Dans les quinze jours du prononcé du jugement, appel peut être interjeté dans les formes prévues à l'article 193 alinéa 7. L'appelant devra être avisé par le secrétaire greffier de son droit de demander à être entendu ou représenté en appel, il sera fait mention de cette interpellation et de la réponse faite au bas de la déclaration d'appel.

Le secrétaire avise immédiatement, dans les formes prévues à l'article 194, les parties intéressées de l'appel interjeté. Il les avise en outre de ce qu'elles peuvent, dans le délai de quinze jours, déposer au greffe un mémoire et demander à être entendues ou représentées devant la Cour d'Appel.

A l'expiration du délai de quinze jours, l'acte d'appel est transmis au greffe de la cour avec une expédition du jugement ainsi que les lettres, mémoires et documents déposés par les parties, à l'Inspection du travail ou au secrétaire greffier du tribunal du travail.

La représentation des parties obéit aux règles fixées par l'article 195.

Lorsque les parties n'auront pas déclaré vouloir être entendues ou représentées, l'appel sera jugé sur pièces dans un délai qui ne pourra excéder trois mois à compter de la transmission du dossier au greffe de la cour.

Lorsqu'elle constate le caractère dilatoire de l'appel, la cour prononce une amende civile de 10.000 à 100.000 frs contre l'appelant.

Art. 210. — Des arrêtés du Ministre de la Justice déterminent les modalités d'application du présent chapitre, notamment la contexture des registres et les délais de distance.

CHAPITRE II

Du différend collectif

Art. 211. — Tout différend collectif est immédiatement notifié par les parties à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort ou à son suppléant légal. La notification doit indiquer si le conflit a déjà fait ou non l'objet de la procédure conventionnelle de conciliation, s'il en existe, conformément à l'article 71 alinéa 2 paragraphe 15.

L'inspecteur du travail convoque sans délai les parties et procède à la conciliation.

Lorsqu'une des parties ne comparait pas, l'inspecteur du travail la convoque à nouveau dans un délai qui ne peut excéder quarante huit heures, sans préjudice de sa condamnation à une amende prononcée par la juridiction compétente sur procès-verbal dressé par l'inspecteur du travail et fixée en application de l'article 471 § 15 du code pénal.

Art. 212. — A l'issue de la tentative de conciliation, l'inspecteur du travail dresse procès-verbal constatant, soit l'accord, soit le désaccord total ou partiel des parties, qui contresignent le procès-verbal et en reçoivent ampliations.

L'accord de conciliation est exécutoire dans les conditions fixées à l'article 216.

En cas de désaccord, le conciliateur rédige un rapport sur le différend et précise les points de désaccord. Le rapport accompagné du dossier complet du différend est adressé au Directeur général du travail qui convoque dès réception les parties dans un délai de quinze jours pour tenter une conciliation sur les points du différend qui demeurent encore sans solution.

Art. 213. — Au cas où le désaccord persiste encore sur certains points du différend, le Directeur général du travail rédige un rapport qu'il adresse au Ministre du travail et lui demande de désigner les membres du Conseil d'arbitrage qui doit être saisi du différend.

La désignation des membres du Conseil d'arbitrage doit intervenir dans les huit jours qui suivent l'envoi du rapport. Le Conseil d'arbitrage est saisi immédiatement après la désignation de ses membres par écrit du Directeur général du travail qui lui transmet le dossier complet de l'affaire.

Le Conseil d'arbitrage est présidé par le président de la Cour d'appel ou un Conseiller délégué. Il comprend en outre :

- Le Président du tribunal du travail ;
- un Inspecteur du travail et des lois sociales qui n'a pas eu à connaître de la conciliation et désigné par le Ministre du travail ;
- un assesseur employeur et un assesseur travailleur, choisis par décision du Ministre du travail et désignés sur la liste des assesseurs au tribunal du travail.

Les personnes qui ont participé à la conciliation ou qui ont un intérêt direct dans le différend ne peuvent être membres du Conseil d'arbitrage.

Art. 214. — Le Conseil d'arbitrage ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par le procès-verbal de non-conciliation ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal sont la conséquence directe du différend en cours.

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

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

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

Il peut recourir aux offices d'experts et généralement de toutes personnes qualifiées susceptibles de l'éclairer.

Le Conseil d'arbitrage doit se prononcer dans les quinze jours. Si les circonstances l'exigent, ce délai peut être prorogé, par décision du Ministre du travail, d'une durée supplémentaire ne dépassant pas huit jours.

Art. 215. — La sentence arbitrale est notifiée sans délai aux parties.

A l'expiration d'un délai de deux jours francs, à compter de la notification et si aucune partie n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire dans les conditions prévues à l'article 216.

A peine de nullité, l'opposition est formée par écrit et remise au Directeur général du travail qui en délivre récépissé.

Art. 216. — L'exécution de l'accord de conciliation et de la sentence arbitrale non frappée d'opposition est obligatoire. Dans leur silence sur ce point, l'accord de conciliation et la sentence arbitrale produisent effet à dater du jour de la tentative de conciliation.

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

Les accords de conciliation et les sentences arbitrales sont immédiatement affichés dans les bureaux de la Direction générale du travail, de l'Inspection du travail, du Ministère du travail et publié au Journal officiel.

Les minutes des accords et sentences sont déposées au secrétariat du greffe du tribunal du travail.

Art. 217. — Les membres du Conseil d'arbitrage, les personnes et experts aux offices desquels il peut être fait appel en application du présent chapitre sont tenus au se-

cret professionnel sous les peines prévues à l'article 378 du Code Pénal en ce qui concerne les informations et les documents qui leur sont communiqués ainsi que les faits qui viendraient à leur connaissance dans l'accomplissement de leur mission.

Art. 218. — La procédure de conciliation et d'arbitrage est gratuite.

Art. 219. — Les sentences arbitrales qui ont acquis force exécutoire peuvent faire l'objet d'un pourvoi en cassation devant la chambre judiciaire de la Cour Suprême.

Art. 220. — Sont interdits tout lock-out et toute grève avant épuisement des procédures de conciliation et d'arbitrage fixées par le présent chapitre ou en violation des dispositions d'un accord de conciliation ou d'une sentence arbitrale ayant acquis force exécutoire.

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

a) pour les employeurs, le paiement aux travailleurs du salaire des journées perdues.

b) Pour les employeurs, par décision du tribunal de droit moderne de 1ère instance rendu à la requête du Ministre du travail, pendant une période minimale de deux ans, l'inéligibilité aux fonctions de membres de chambre de commerce, d'industrie et d'agriculture, l'interdiction d'être membre du Conseil national du travail et des lois sociales, du Conseil d'administration de la caisse nationale de sécurité sociale, du Conseil économique et social, d'être membre du Conseil d'arbitrage ou assesseur au Tribunal du travail, et l'interdiction de participer sous une forme quelconque à une entreprise de travaux, à un marché de fournitures pour le compte de l'Etat ou d'une collectivité territoriale secondaire.

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

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

TITRE IX

Pénalités

Art. 221. — Les sommes indiquées au présent titre s'entendent en monnaie locale.

Art. 222. — Sera puni d'une amende civile de 4.000 frs tout assesseur du tribunal du travail qui n'aura pas répondu à la citation qui lui aura été délivrée.

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

Le jugement sera affiché à ses frais dans l'auditoire du tribunal.

Les amendes sont prononcées par le tribunal du travail.

Art. 223. — Seront punis d'une amende de 10.000 à 18.000 frs et, en cas de récidive, d'une amende de 18.000 à 40.000 frs :

a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 28, 41, 48 (al. 2), 49, 62, 63, 93, 95 (al. 3), 96 et 96 bis, 161 et 167 (al. 2 et 3) ;

b) les auteurs d'infractions aux dispositions des arrêtés prévus par les articles 51 et 108 ;

c) les employeurs ou toutes autres personnes responsables du défaut d'affichage conforme aux dispositions de l'article 106.

Art. 224. — Seront punis d'une amende de 10.000 à 20.000 frs et, en cas de récidive, d'une amende de 20.000 à 40.000 francs :

a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 52, 53, 115 (al. 2), 138 et 139 ;

b) les auteurs d'infractions aux dispositions des arrêtés prévus par les articles 30, 31, 34, 114, 116, 134, 140, 165 et 166 ;

c) les personnes qui auront omis de faire la déclaration prévue à l'article 132.

En ce qui concerne les infractions à l'arrêté prévu à l'article 166, l'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'inscriptions omises ou erronées.

Dans le cas d'infractions aux dispositions des arrêtés prévus par les articles 134 et 140, la récidive pourra, en outre, être punie d'un emprisonnement de dix jours à trois mois. S'il y a double récidive, l'emprisonnement sera obligatoirement prononcé.

Art. 225. — Seront punis d'une amende de 20.000 à 50.000 francs, les administrateurs des syndicats ou directeurs des caisses de secours mutuels qui ont commis des infractions aux dispositions des articles 3, 4, 5, 16, 18 et 22.

En cas de fausse déclaration relative aux statuts, aux nom, nationalité et qualité des administrateurs ou directeurs, l'amende pourra être doublée.

Art. 226. — Seront punis d'une amende de 25.000 à 50.000 frs et en cas de récidive, d'une amende de 50.000 à 100.000 frs et d'un emprisonnement de dix jours à un mois ou de l'une de ces deux peines seulement :

a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 32, 114, 117, 118, 120, 121, 126, 127 (al. 2), 131 et 166 (al. 4) ;

b) les auteurs d'infractions aux arrêtés prévus aux articles 25 (al. 2) 111, 129 et 175.

Dans le cas d'infractions aux dispositions de l'article 114, les pénalités ne seront pas encourues si l'infraction a été l'effet d'une erreur portant sur l'âge des enfants commise lors de l'établissement du carnet du travailleur.

Art. 227. — Seront punis d'une amende de 50.000 à 100.000 frs et, en cas de récidive, d'une amende de 125.000 à 250.000 frs et d'un emprisonnement de dix jours à un mois ou de l'une de ces deux peines seulement :

a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 54, 84, 85, 103, 104, 110, 112 et 162 ;

b) les auteurs d'infractions aux arrêtés prévus par les articles 75 et 91 ;

c) toute personne qui aura employé un travailleur de nationalité étrangère muni de carnet de travailleur ou de carte de travail ou muni d'un carnet établi pour une profession autre que celle de l'emploi réellement tenu ;

d) toute personne qui aura embauché un travailleur étranger dont le contrat avec un précédent employeur n'était pas, soit expiré, soit résilié, par décision judiciaire à moins que le travailleur n'ait été autorisé par le Directeur général du travail, de la main-d'œuvre et de la sécurité sociale, cette autorisation réservant les droits du précédent employeur vis-à-vis du travailleur et du nouvel employeur.

Art. 228. — Sera puni d'une amende de 100.000 à 300.000 frs et d'un emprisonnement de dix jours à trois mois ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte soit à la libre désignation des délégués du personnel, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions.

En cas de récidive, dans le délai d'un an l'emprisonnement sera toujours prononcé. Les infractions seront constatées par l'Inspecteur du travail et des lois sociales.

Art. 229. — Seront punis d'une amende de 50.000 à 250.000 frs et d'un emprisonnement de dix jours à trois mois ou de l'une de ces deux peines seulement :

a) les personnes qui auront fait sciemment une fausse déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

b) toute personne qui, par violence, menaces, tromperie, vols ou promesses, aura contraint ou tenté de contraindre un travailleur à s'embaucher contre son gré, ou qui, par les mêmes moyens, aura tenté de l'empêcher ou l'aura empêché de s'embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat ;

c) toute personne qui, en faisant usage d'un contrat fictif ou d'un carnet de travail contenant des indications inexactes, se sera fait embaucher ou se sera substitué volontairement à un autre travailleur ;

d) tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé, qui aura porté sciemment sur le carnet de travail, le registre d'employeur ou tout autre document, des attestations mensongères relatives à la durée et aux conditions du travail accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui aura sciemment fait usage de ces attestations ;

e) tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé, qui aura sciemment engagé, tenter d'engager ou conservé à son service un travailleur encore lié à un autre employeur par

un contrat de travail, un apprenti encore lié par contrat d'apprentissage ou un stagiaire en cours de formation dans un centre de formation professionnelle, indépendamment du droit à dommages-intérêts qui pourra être reconnu à la partie lésée ;

f) toute personne qui aura exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature.

En cas de récidive, l'amende sera de 100.000 à 500.000 frs. et l'emprisonnement de trois à six mois.

Art. 230. — Sera punie d'une amende de 50.000 à 500.000 frs et d'un emprisonnement de quinze jours à trois mois ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui s'est opposée ou a tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux Inspecteurs et contrôleurs du travail et aux chefs de circonscriptions administratives agissant comme suppléants légaux de l'Inspecteur du travail.

En cas de récidive, l'amende est portée au double et l'emprisonnement de trois à six mois. En cas de double récidive, l'emprisonnement est obligatoirement prononcé.

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

Art. 231. — Sera puni d'une amende de 200.000 à 1.000.000 de francs et d'un emprisonnement de deux mois à deux ans au plus, tout employeur qui aura retenu ou utilisé dans son intérêt personnel ou pour les besoins de son entreprise les sommes ou titres remis en cautionnement.

Art. 232. — Les personnes coupables d'avoir usurpé les fonctions d'inspecteur du travail et des lois sociales, de médecin du travail ou de contrôleur du travail et des lois sociales, sont punies conformément aux dispositions du Code Pénal relatives à l'usurpation d'une fonction publique.

Art. 233. — Les chefs d'entreprises sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs fondés de pouvoir ou préposés.

