

TITRE III DES CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I DE LA DUREE DU TRAVAIL ET DES REPOS

Section 1 : DE LA DUREE DU TRAVAIL

Article 87. La durée et l'horaire du travail sont fixés par l'employeur dans le respect des règles édictées par le présent Code et les textes pris pour son application. La durée et l'horaire sont affichés sur les lieux de travail et communiqués à l'Inspecteur du Travail.

Article 88. Dans les établissements soumis au présent Code, à l'exception des établissements agricoles, la durée légale du travail des salariés, quels que soient leur sexe et leur mode de rémunération, est fixé à quarante heures par semaine.

Cette durée peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires, à la récupération des heures de travail perdues et à la modulation éventuellement prévue par les Conventions Collectives.

Des décrets pris après avis du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle fixent les modalités de la répartition de la durée du travail sur les différents jours de la semaine ainsi que l'amplitude maximale journalière du travail.

Article 89. Dans les établissements agricoles, la durée du travail des salariés, quels que soient leur sexe et mode de rémunération, est fixée à 48 heures par semaine.

Cette durée peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires ou à la récupération des heures de travail perdues.

Article 90. Les règles d'équivalence sont fixées, soit par décret après avis du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, soit par les Conventions Collectives.

Ces règles déterminent le nombre d'heures de présence au poste de travail qui équivaut à quarante heures ou à quarante sept heures de travail effectif.

En l'absence de tout texte réglementaire, toute heure de présence au poste de travail est considérée comme heure de travail effectif

Article 91. L'employeur peut, par sa seule décision, sous réserve des procédures d'affichage et de communication à l'Inspecteur du Travail, imposer aux salariés l'accomplissement d'heures supplémentaires dans une limite qui ne peut excéder cinq heures par semaine et par salarié.

Pour les salariés employés à durée déterminée une partie de l'année seulement, ce nombre est réduit proportionnellement à leur temps de présence dans l'entreprise.

En cas de remplacement d'un salarié en cours d'année, ce nombre s'entend pour un même poste.

Section 2 : DU TRAVAIL DE NUIT ET DU REPOS JOURNALIER \

Article 99. Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Des dérogations peuvent toutefois être accordées par décrets pris après avis du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Article 100. Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit se situent dans la période comprise entre 22 heures et 05 heures.

Toutefois les heures de commencement et de fin de nuit peuvent varier selon les saisons.

Article 101. Le repos des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans doit avoir une durée minimale de douze heures consécutives, comprenant la période de nuit.

Section 3 : DU REPOS HEBDOMADAIRE ET DES JOURS FERIES

Article 102. Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives. Il a lieu en principe le vendredi.

Un arrêté pris sur proposition du Ministre chargé du Travail, pris après avis de Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, fixe les modalités d'exécution de l'alinéa précédent à certaines professions et détermine les conditions d'aménagement du repos hebdomadaire à prendre un jour autre que le vendredi ou repos par roulement individuel ou collectif ou par deux demi-journée ou pour une durée supérieure à vingt-quatre heures.

Article 103. Les jours fériés, chômés et payés sont déterminés par la loi ou la réglementation.

Section 4 : DES CONGES PAYES

Article 104. Sauf dispositions plus favorables des conventions et accords collectifs ou du contrat individuel de travail, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours et demi ouvrables de congé par mois de service effectif.

On entend par jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des éventuels jours fériés.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne sont pas déduites les absences pour accidents du travail ou maladie professionnelle, ni les périodes de repos de femmes en couches prévues à l'article 118 du présent Code.

Article 105 . Dans la limite annuelle de onze jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé les permissions exceptionnelles qui auront été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son foyer.

Il s'agit:

a) 2 jours pour le mariage du travailleur;

b) 1 jour pour le mariage d'un enfant

c) 3 jours pour le décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère ;

d) 1 jour pour le décès du frère ou de la soeur ;

e) 1 jour pour le décès du beau-père ou de la belle-mère ;

f) 3 jours pour la naissance d'un enfant au titre du congé parental.

Les permissions ci-dessus n'entraînent aucune réduction de salaire pour les travailleurs.

Article 106. Dans la limite de douze jours ouvrables par an, non déductibles de la durée du congé payé annuel, des autorisations d'absence sans solde pourront être accordées au travailleur ayant au moins six mois de présence dans l'entreprise, afin de lui permettre :

- soit de suivre un stage *officiel* d'entraînement ou de perfectionnement en éducation physique et sportive ;
 - soit de représenter la République de Djibouti dans une compétition sportive internationale;
 - soit d'assister à des congrès syndicaux ou à des séances de formation syndicale auxquelles il est délégué en vertu d'un mandat régulier.

La demande est obligatoirement présentée par le travailleur sauf cas exceptionnel au moins un mois avant la date de sa prise d'effet.

Elle doit porter le visa du ministre compétent en ce qui concerne les stages officiels d'entraînement ou de perfectionnement en éducation physique et sportive ou les compétitions sportives internationales, et du Ministre chargé du Travail en ce qui concerne les congés syndicaux.

Par contre, les congés spéciaux autres que ceux définis ci-dessus, 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.

Article 107 Le droit au congé est acquis après une période minimale de service effectif égale à un an, appelée période de référence.

Toutefois, les conventions et accords collectifs ou les contrats individuels de travail allouant un congé d'une durée supérieure à celle fixée à l'article 104 peuvent prévoir, pour le supplément de congé qu'ils accordent, une durée plus longue de service effectif sans que cette dernière puisse excéder deux ans.

Article 108. Le congé doit être effectivement pris dans les douze mois suivant la période de référence. L'ordre et les dates de départ en congé sont fixés par l'employeur compte tenu des nécessités du service et, dans la mesure du possible, des souhaits du salarié. Chaque salarié doit être informé au moins quinze jours à l'avance de la date de ses congés.

Pour tenir compte des variations saisonnières d'activité, les conventions et accords collectifs peuvent déterminer les périodes de l'année pendant lesquelles les travailleurs doivent prendre leurs congés.

Article 109. Avec l'accord du salarié, le congé peut être fractionné à condition que le salarié bénéficie d'un repos d'au moins quatorze jours consécutifs, jours de repos hebdomadaire ou jours fériés éventuels compris.

Article 110. Dans le cas où le contrat aurait été rompu ou aurait expiré avant que le travailleur n'ait exercé ses droits au congé, ce dernier bénéficie, au lieu et place du congé, d'une indemnité calculée sur la base des droits acquis d'après les articles 104 et suivants cidessus.

Le droit au congé se prescrit par un an à compter du jour de la cessation du travail.

Ce droit est également prescrit par deux ans pour le travailleur en activité lorsqu'il est démontré que l'employeur avait offert la possibilité au salarié de jouir de son congé.

Article 111. L'octroi d'une indemnité compensatrice au lieu et place du congé en dehors du cas visé à l'article précédent est formellement interdit.

Article 112. L'employeur doit verser au travailleur, lors du départ en congé, une allocation qui sera au moins égale au douzième des salaires et indemnités dont le travailleur a bénéficié au cours de douze mois ayant précédé la date de départ en congé.

Seront exclues du calcul de l'allocation de congé les primes de rendement et le remboursement des frais professionnels.

En cas de fractionnement, l'allocation est fractionnée proportionnellement à la durée de chaque période de congé.

CHAPITRE II

DES DISPOSITIONS PARTICULIERES AU TRAVAIL DES FEMMES ET DES JEUNES

Article 113. Conformément à l'article 5 du présent Code, le travail des enfants est interdit en République de Djibouti.

Par « jeunes » au sens du présent Code, il faut entendre les travailleurs mineurs âgés de 16 à 18 ans.

Article 114. Les jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans ont les mêmes droits que les travailleurs de leur catégorie professionnelle.

Les jeunes travailleurs ne peuvent en aucun cas subir des abattements de salaires ou déclassements professionnels en raison de leur âge.

Article 115. Le travail des jeunes est formellement interdit dans les secteurs d'activité suivants:

a) emplois domestiques,

b) Hôtellerie, bars et débits de boissons, à l'exception des emplois strictement liés à la seule restauration.

Article 116. Hormis les dispositions de l'article précédent, un arrêté pris sur proposition du Ministre chargé du Travail et du Ministre de la Santé, après avis du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux femmes, aux femmes enceintes et aux jeunes gens, et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction

Article 117. L'Inspecteur du Travail peut requérir l'examen des femmes et des jeunes par un médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

La femme ou le jeune ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté dans un autre emploi convenable et à la mesure de ses forces. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résolu avec une indemnisation comme en cas de rupture normale du contrat de travail.

Article 118. Toute femme enceinte dont l'état a fait l'objet d'une constatation médicale peut rompre son contrat sans préavis et sans avoir, de ce fait, à verser l'indemnité d'aucune sorte. Cette rupture ne peut, en aucun cas donner lieu à des dommages et intérêts.

Toutefois, la femme enceinte doit prévenir l'employeur de son état un mois avant la rupture ou la probable rupture de contrat pour état de grossesse.

Toute femme enceinte a droit à un congé de maternité qui commence obligatoirement huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine six semaines après la date de l'accouchement.

La période de suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée par un médecin résultant de la grossesse ou des couches.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de repos est prolongée jusqu'à l'accomplissement des quatorze semaines auxquelles la salariée a droit.

Quand l'accouchement a lieu après la date présumée, la femme ne reprend son travail qu'après six semaines suivant l'accouchement.

Elle a droit pendant la période dudit congé, à la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail. Le paiement de cette indemnité sera effectué par l'Organisme de Protection Sociale, selon les modalités en vigueur.

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

Article 119. En dehors du cas de faute lourde non liée à la grossesse et du cas d'impossibilité dans lequel il se trouve de maintenir le contrat, aucun employeur ne peut licencier une femme en état de grossesse apparente ou médicalement constatée.

Lorsque le licenciement est prononcé dans l'ignorance de la grossesse, la salariée dispose d'un délai de quinze jours pour justifier de son état. Le licenciement est alors annulé, sauf s'il est prononcé pour l'un des motifs prévus à l'alinéa ci-dessus.

En tout état de cause, aucun employeur ne peut licencier une femme pendant les périodes de suspension prévues aux deuxième et troisième alinéas de l'article précédent.

Ces mêmes périodes suspendent le déroulement du préavis résultant d'un éventuel licenciement antérieurement notifié.

Article 120. Tout licenciement prononcé ou maintenu par l'employeur en violation des dispositions de l'article précédent ouvre droit, au profit de la salariée, à des dommages et intérêts.

Ces dommages et intérêts sont dus sans préjudice de toutes autres indemnités auxquelles le licenciement peut donner naissance.

Article 121. Pendant une période de quinze mois à compter de sa reprise de travail, la mère a droit à des repos pour allaitement.

La durée totale de ce repos ne peut dépasser une heure par journée de travail, à prendre en début ou en fin de journée de travail, sauf disposition plus favorables incluses dans les Conventions Collectives.

La mère peut, pendant cette période, quitter son travail sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture. Il ne peut être effectuée une retenue sur le salaire de fait de cette absence momentanée.

CHAPITRE M

DES DISPOSITIONS PARTICULIERES A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

Article 122 : Les personnes handicapées ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination en matière d'emploi.

Article 123: Est considérée comme personne handicapée, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi, sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales.

La qualité de personne handicapée est constatée par une commission placée sous l'autorité du ministre chargé des Affaires sociales. Cette qualité est matérialisée par une carte.

Article 124: Les employeurs qui utilisent des handicapés, bénéficient pour chaque employé d'une exonération de la part patronale de l'impôt sur les traitements et salaires.

Article 125 : Des décrets pris après avis du Conseil National du travail déterminent, en tant que de besoin, les modalités d'application des présentes dispositions.

DE LA SECURITE ET DE LA SA1V'TE AU TRAVAIL , DES SERVICES SOCIAUX DES ENTREPRISES

Section 1 : DE LA SECURITE ET DE LA SANTE AU TRAVAIL

PARAGRAPHE I

DISPOSITIONS GENERALES

Article 126. Pour protéger la vie et la santé des salariés, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires et utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise.

Il est tenu notamment d'aménager les installations et régler la marche du travail de manière à préserver le mieux possible les salariés des accidents et maladies.

En particulier, les locaux doivent être tenus dans un état de propreté permanent.

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

Les moteurs et machines tournantes doivent comporter les protections nécessaires à préserver l'intégrité physique des travailleurs..

Article 127. Tout employeur est tenu d'organiser une information pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée de plus de six mois.

Cette information doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel en cas de changement de la législation ou de la réglementation.

Article 128. Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer, de laisser introduire ou de laisser distribuer, dans les établissements ou entreprises, des boissons alcoolisées, du khat ou toute autre drogue.

Article 129. L'employeur ou son représentant doit organiser le contrôle permanent du respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Les salariés, de leur côté, doivent utiliser correctement les dispositifs de salubrité et de sécurité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur.

Tout salarié qui, pendant l'exécution de son travail ou au moment d'exécuter son travail, a des motifs objectifs et sérieux de penser que la poursuite de l'exécution ou son démarrage présente un risque grave et imminent soit pour sa personne et/ou pour les autres personnes, ou encore soit pour l'entreprise a le droit et le devoir d'arrêter le travail ou de s'abstenir de le commencer.

Il saisit immédiatement:

- le chef d'entreprise ou d'établissement ou son préposé pour les mesures à prendre en vue d'éliminer le risque,
- les délégués du personnel, s'il en existe, et l'Inspecteur du Travail pour les informer.

Le salarié à l'origine de l'acte prévu à l'alinéa précédent ne peut faire l'objet de mesure disciplinaire sauf s'il y a abus. Dans ce cas, l'employeur doit, préalablement à toute sanction, saisir l'Inspecteur du Travail de la preuve de l'abus. Il en informe également les délégués du personnel s'il en existe. L'Inspecteur du Travail doit, dans les trois jours ouvrables de la saisine, se prononcer sur la preuve produite avant que n'intervienne la mesure disciplinaire envisagée par l'employeur.

Article 130. Les arrêtés pris sur proposition du Ministre chargé du travail pris après avis de la Commission Nationale de Sécurité et de la Santé au Travail déterminent:

- a) les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements et entreprises assujettis au présent Code, notamment en ce qui concerne l'éclairage, l'aération ou la ventilation, les eaux potables, les sanitaires, l'évacuation des poussières et vapeurs, les précautions à prendre contre les incendies, l'aménagement des issues de secours, les rayonnements, le bruit et les vibrations ;
- b) au fur et à mesure des déficiences constatées, les prescriptions particulières relatives à certaines professions, à certains travaux, opérations ou modes de travail.

Ces arrêtés peuvent limiter, réglementer ou interdire la fabrication, la vente, l'importation, l'exportation, la cession à quelque titre que ce soit ainsi que l'emploi des machines, des substances et préparations dangereuses pour les travailleurs.

PARAGRAPHE2

DU CONFITE D'HYGIENE ET DE SECURITE

Article 131. Un comité d'hygiène et de sécurité est obligatoirement créé dans toutes les entreprises du secteur industriel, des bâtiments et des travaux publics occupant habituellement au moins cinquante (50) travailleurs, temporaires et occasionnels compris;

Article 132. Le comité d'hygiène et de sécurité comprend:

- le chef d'établissement ou entreprise;
- le responsable à la sécurité ou un chef d'atelier;
- un délégué du personnel. Ce nombre est porté à deux dans les entreprises employant plus de 150 salariés;
- le médecin ou l'infirmier d'entreprise, s'il en existe, à défaut un médecin ou un infirmier de l'Organisme de Protection Sociale.

Le chef d'établissement ou entreprise assure la présidence de ce comité.

Article 133. Le comité d'hygiène de sécurité est chargé de: a) étudier les conditions d'hygiène et de sécurité de travail ; b) veiller à l'application des dispositions législatives et réglementaires et des consignes concernant l'hygiène et la sécurité ;

c) procéder aux enquêtes en cas d'accidents de travail graves et de maladies professionnelles en vue d'en déterminer les causes et de proposer des mesures propres à y remédier ainsi des mesures préventives;

d) établir et exécuter un programme d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité en rapport avec les activités de l'entreprise ;

e) établir, tous les ans, les statistiques d'accidents de travail et de maladies professionnelles ; fj diffuser, tous les trois mois, auprès de tous les travailleurs les informations relatives à la protection de la santé des travailleurs et au bon déroulement du travail ;

g) susciter, entretenir et développer l'esprit de sécurité parmi les travailleurs ;

h) entreprendre toute action en vue de la promotion des méthodes et des procédés de travail plus sûrs ;

i) assurer l'éducation des travailleurs dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail ;

j) s'assurer de l'organisation et de l'instruction des équipes d'incendie et de sauvetage ;

k) participer à l'identification des facteurs de nuisance et à l'élaboration d'un plan d'intervention d'urgence.

Article 134. Le comité d'hygiène et de sécurité doit être réuni par l'employeur au moins trois fois par an, et 'en tous cas à la suite de tout accident grave ou susceptible de refléter une situation grave.

L'ordre du jour des réunions ordinaires établi par le président est communiqué aux membres du comité quinze (15) jours au moins avant la date fixée pour chaque réunion.

L'Inspecteur du Travail, le médecin Inspecteur du Travail ou à défaut un médecin agréé et l'organisme de protection sociale doivent être avertis au moins quinze (15) jours à l'avance des réunions du comité d'hygiène et de sécurité. Ils peuvent y assister et y prendre la parole.

L'employeur remet à chaque membre du comité en même temps que l'ordre du jour, une copie anonyme de toutes les déclarations d'accidents de travail et de maladies professionnelles qui ont été adressées à l'Organisme de Protection Sociale depuis la précédente réunion.

Les réunions du comité d'hygiène et de sécurité font l'objet d'un procès-verbal dont une copie doit être adressée à l'Inspecteur du Travail dans le délai d'un mois suivant la réunion.

Article 135. Pour l'exercice de leurs attributions, les membres du comité d'hygiène et de sécurité disposent d'un crédit annuel de huit heures payées comme temps de travail.

Le temps des réunions est également payé comme temps de travail et n'est pas imputable au crédit d'heures.

PARAGRAPHE 3

DU CONTROLE

Article 136. Les Inspecteurs du Travail sont chargés de veiller à l'application des arrêtés visés à l'article 130.

En cas de non respect dûment constaté, l'Inspection du Travail doit mettre le chef d'établissement ou d'entreprise en demeure de se conformer aux dites prescriptions avant de dresser le procès-verbal.

La mise en demeure est faite par écrit soit sur le registre obligatoire tenu par l'employeur, soit par lettre. Elle précise les infractions constatées et fixe les délais dans lesquels elles doivent avoir disparu, et qui ne peuvent être inférieurs à six jours francs.

Lorsque, passé le délai imparti par la mise en demeure l'employeur n'a pas tenu compte de celle-ci, l'Inspecteur du Travail, après constat, dresse procès-verbal. Le procès-verbal doit être rédigé, écrit, daté et signé par l'Inspecteur ayant constaté l'infraction, et faire état des faits constitutif d'infraction qui ont été personnellement constatés par celui-ci.

Toutefois, en cas d'extrême urgence, l'Inspecteur du Travail peut dresser procès-verbal sans mise en demeure préalable.

Il peut également ordonner des mesures immédiatement exécutoires pour faire cesser tout danger grave et imminent.

L'employeur peut exercer un recours contre cette décision de l'Inspecteur du Travail devant le juge des référés, le cas échéant, qui doit statuer dans les huit jours de la demande.

Article 137. Lorsqu'il constate que des déficiences dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail sont de nature à menacer la santé ou la sécurité des salariés et que ces déficiences ne tombent pas sous le coup des arrêtés visés à l'article 130, l'Inspecteur du Travail peut ordonner que les modifications nécessaires soient apportées par l'employeur.

La décision est notifiée à l'employeur par écrit soit sur le registre d'employeur, soit par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle précise les délais d'exécution impartis qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours.

L'employeur peut exercer un recours contre cette décision de l'Inspecteur du Travail devant le juge des référés qui doit statuer avant la fin du délai d'exécution fixé par l'Inspecteur du Travail, étant entendu que, en tout état de cause, le juge dispose, à compter de la demande, d'un délai de quinze jours pour prendre sa sentence.

Section 2 : DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

Article 138. Sans préjudice des dispositions spéciales prises dans le cadre de l'hygiène et de la prévention de certaines maladies professionnelles ou dans celui de la protection de certaines catégories de travailleurs, tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical au plus tard les huit jours qui suivent son embauche.

La prise effective du travail est toutefois subordonnée aux résultats de la visite médicale.

La visite systématique annuelle pour l'ensemble des travailleurs, toutes catégories confondues; est obligatoire.

Ces visites sont réalisées par le service médical de l'Organisme de Protection Sociale.

Article 139. L'employeur doit disposer des moyens permettant d'assurer les soins de premiers secours. Il doit faire évacuer, sur la formation médicale la plus proche, les blessés et les malades transportables non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose.

S'il est dépourvu dans l'immédiat des moyens appropriés nécessaires à cet effet, il en avise d'urgence le chef de l'unité administrative la plus proche qui fait procéder à l'évacuation par les moyens à sa disposition.

Tous les frais occasionnés de ce fait à l'administration doivent être remboursés par l'employeur sur les bases des tarifs officiels en vigueur dans ce domaine.

Article 140. L'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'Inspection du Travail et à l'Organisme de Protection Sociale, dans un délai de quarante-huit heures, tout accident du travail ou toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise ou l'établissement.

La déclaration peut être faite par le travailleur ou ses ayants-droits jusqu'à l'expiration de la deuxième année suivant 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.

TITRE IV DU SALAIRE

CHAPITRE I

DE LA DETERMINATION DU SALAIRE

Article 141. Au sens du présent Code, le terme « salaire » désigne, quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, le traitement de base et tous autres avantages, payés directement ou indirectement en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Le salaire fixé au contrat de travail résulte des accords d'entreprise, des conventions collectives ou le cas échéant d'un accord entre les parties du contrat.

Article 142. A travail de valeur et de rendement égaux, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession, dans les conditions prévues au présent Code.

Article 143. Le salaire étant la contrepartie du travail fourni, aucun salaire n'est dû en cas d'absence, sauf dans les cas prescrits dans le présent code et/ ou prévus par, les conventions et accords collectifs et le contrat individuel de travail.

Article 144. 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 à temps effectuant un travail analogue.

Article 145. Lorsque la rémunération des services est constituée en totalité ou en partie des commissions ou des primes et prestations diverses ou des indemnités représentatives de ces prestations, dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de l'allocation du congé, des indemnités de préavis, des dommages et 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'excédera pas les douze mois de service ayant précédé la cessation du travail.

CHAPITRE II

DES RETENUES SUR SALAIRE

Article 146. Les prélèvements obligatoires, les remboursements et les consignations qui peuvent être prévus par les lois, les conventions ou accords collectifs et les contrats individuels de travail peuvent faire l'objet de retenues sur salaire.

L'employeur doit prélever d'office sur les salaires les cotisations des travailleurs et les verser à l'Organisme de Protection Sociale dans les conditions fixées par sa réglementation en vigueur ou par ses statuts.

Article 147. En dehors des prélèvements obligatoires et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenue sur les appointements ou rémunérations que par saisie-arrêt ou cession volontaire, souscrite devant un magistrat ou à défaut l'inspecteur du travail ou ses délégués, pour le remboursement d'avances d'argent consenties par l'employeur au travailleur, sauf en cas de rupture du contrat de travail imputable au travailleur ou à la suite de sa faute lourde.

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

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.

Article 148. Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes.

CHAPITRE III

DU PAIEMENT DU SALAIRE

Article 149. Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal nonobstant toute stipulation contraire.

Le paiement de tout ou partie du salaire en nature, notamment en alcool, boissons alcoolisées, khat et autres drogues est formellement interdit sous réserve des dispositions du présent Code.

Aucun employeur ne peut restreindre la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré

Article 150. Le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs dont la rémunération est stipulée à l'heure, et un mois pour les travailleurs dont la rémunération est stipulée au mois. Ces derniers peuvent toutefois recevoir sur leur demande, au bout de quinze jours, un acompte portant au plus sur la moitié de la quotité mensuelle de leur rémunération de base, leur situation étant obligatoirement apurée lors du paiement immédiatement consécutif.

Article 151. Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.

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 l'immobilisation provisoire entre ses mains de tout ou partie de la fraction saisissable de sommes dues par ordonnance du Président du Tribunal.

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

Le paiement du salaire doit être effectué les jours ouvrables seulement et au lieu de travail ou à proximité de celui-ci..

Article 152. Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque travailleur.

Si ce dernier est illettré, son empreinte digitale peut remplacer sa signature. 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.

Article 153. Les employeurs sont tenus de délivrer au travailleur au moment du paiement soit un bulletin de paie individuel, soit tout autre document établi selon les procédés modernes de comptabilité et dont la contenance est, dans l'un et l'autre cas, fixée par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Article 154. N'est pas opposable au travailleur la mention « pour solde de tout compte » ou toute mention équivalente souscrite par lui soit au cours de l'exécution, soit après 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.

Article 155. L'acceptation, sans protestation ni réserve, par le travailleur d'un bulletin de paie ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des indemnités et accessoires du salaire qui lui sont dus en vertu des dispositions législative, réglementaires ou conventionnelles.

Cette acceptation ne suspend pas la prescription telle que définie à l'article 160 du présent Code. Elle ne fait pas obstacle à la révision du compte de salaire du travailleur.

CHAPITRE IV

DES PRIVILEGES ET GARANTIES DE LA CREANCE DE SALAIRE

Article 156. En dehors des dispositions du présent Code, ou celles résultant de textes légaux ou réglementaires, il ne peut être fait de retenue sur les salaires que par saisie-arrêt prononcée par la juridiction compétente.

Un décret pris après avis du Conseil National du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle fixe les portions de salaire soumises à prélèvements progressifs et les taux y afférents.

Les retenues résultant de saisie ou de cession ne peuvent, pour chaque paie, excéder les taux fixés par ce décret.

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

Article 157. La créance de salaire bénéficie d'un privilège préférable à tous les autres privilèges généraux ou spéciaux en ce qui concerne la fraction insaisissable dudit salaire.

Le privilège s'étend aux diverses indemnité et dommages et intérêts liés à la rupture du contrat de travail.

Article 158. Les textes législatifs particuliers accordant le bénéfice de l'action directe ou certains privilèges spéciaux en faveur de certaines catégories de travailleurs s'appliquent à la créance de salaire.

Article 159. En cas de liquidation judiciaire ou de faillite, les sommes précomptées par le Trésor public, postérieurement à la date de cessation des paiements, sur les mandats dus à un employé, sont rapportées à la masse des rémunérations.

CHAPITRE V

DE LA PRESCRIPTION DE L'ACTION EN PAIEMENT DU SALAIRE.

Article 160. L'action des travailleurs en paiement de salaire, des accessoires du salaire, des primes et indemnités de toute nature ainsi que, plus généralement, toute somme due par l'employeur au travailleur, et celle en fourniture de prestations en nature et éventuellement de leur remboursement, se prescrivent par un an.

La prescription court à compter de la date à partir de laquelle le salaire est exigible. Elle est suspendue ou interrompue dans les conditions prévues en matière civile

Article 161. Le travailleur auquel la prescription est opposée peut déférer le serment à l'employeur ou à son représentant sur la question de savoir si le salaire qu'il a réclamé a été payé.

Le serment peut aussi être déféré aux veuves et héritiers de l'employeur ou aux tuteurs de ces derniers, s'ils sont mineurs.

Article 162. Si le serment déféré n'est pas prêté, ou s'il est reconnu, même implicitement, que les sommes ou prestations réclamées n'ont pas été payées, fournies ou remboursées, l'action en paiement se prescrit par cinq an.

TITRE V DU REGLEMENT DES DIFFERENDS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DU TRAVAIL

CHAPITRE I DU REGLEMENT DES DIFFERENDS INDIVIDUELS

Article 163. Tout travailleur ou tout employeur pourra demander à l'Inspecteur du Travail de régler le différend à l'amiable.

L'inspecteur du travail du ressort saisi du dossier convoque, dans les quinze jours qui suivent, les parties et tente de les concilier.

Nul ne doit, de quelque manière que ce soit, faire obstacle à la conciliation ou à la non conciliation.

La non présentation de l'une ou l'autre des parties à la suite de deux convocations régulières vaut échec de la tentative de conciliation.

L'Inspecteur du Travail fait connaître aux parties quels sont, d'après les informations qui lui sont fournies, et sous réserve de l'appréciation des tribunaux, les droits que le travailleur tient de la loi, de la réglementation ou des conventions collectives et du contrat individuel.

S'il n'y a pas de conciliation, l'Inspecteur le constate par procès-verbal où il consigne les motifs de l'échec.

Si la conciliation intervient, le procès-verbal de conciliation contient: - l'énoncé des différents chefs de réclamation,

- les points sur lesquels la conciliation est intervenue et, s'il y a lieu, les sommes convenues pour chaque chef de réclamation,
- les chefs de réclamation dont il a été fait abandon,

- en cas de conciliation partielle, les demandes qui n'ont pas été comprises dans la conciliation.

L'Inspecteur du Travail dresse son procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation dans le délai maximum de trois mois à compter de sa saisine.

Article 164. Le procès-verbal de conciliation, totale ou partielle, est immédiatement transmis par l'Inspecteur du Travail au Président du Tribunal du Travail qui y appose la formule exécutoire.

L'exécution du procès-verbal est ensuite poursuivie comme celle du jugement.

Article 165. Le procès-verbal de non conciliation signé des parties, sauf défaillance de ces dernières, est transmis à l'employeur et à l'employé dans un délai de quinze jours à compter de la date de la non-conciliation.

Article 166. Le Tribunal du Travail est compétent pour connaître les différends individuels pouvant s'élever à l'occasion du contrat de travail entre les travailleurs et leurs employeurs. Sa compétence s'étend aux différends individuels relatifs:

- a) aux conventions collectives et arrêtés en tenant lieu, b) aux contrats d'apprentissage,
- c) à l'application de la réglementation sur les accidents du travail, les maladies professionnelles ainsi que celles non imputables à l'activité professionnelle, les prestations familiales et les pensions de retraite,
- d) aux problèmes nés entre travailleurs à l'occasion du travail.

Le tribunal du travail compétent est celui du lieu du travail.

Article 167. Le Tribunal du travail est composé:

- d'un magistrat qui en assure la présidence,
- d'un assesseur employeur et d'un assesseur travailleur pris parmi ceux figurant sur les listes établies par les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.
- d'un greffier

Le Président désigne pour chaque affaire les assesseurs employeurs et travailleurs appartenant à la catégorie intéressée.

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

Article 168. Les assesseurs titulaires et leurs suppléants sont nommés par arrêté pris sur proposition conjointe du Ministre du travail et du Ministre de la justice.

Le mandat des assesseurs titulaires ou suppléants a une durée de deux ans ; il est renouvelable. Toutefois, les assesseurs en fonction continuent à siéger jusqu'à ce que la nomination de nouveaux assesseurs soit intervenue.

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

Les assesseurs prêtent serment devant le Tribunal en prononçant la formule suivante: "je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations".

Les fonctions d'assesseurs sont gratuites. Toutefois, pourront être allouées aux assesseurs des indemnités de séjour et de déplacement, dont le montant, qui ne pourra être inférieur au montant des salaires et indemnités perdus, sera fixé par arrêté conjoint des Ministres chargés du Travail, de la Justice et des Finances.

L'exercice des fonctions d'assesseur ne saurait être une cause de rupture, par l'employeur, du contrat de travail.

Tout assesseur titulaire ou suppléant 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.

Le procès-verbal de la séance de comparution est adressé dans les huit jours 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 Ministre de la Justice.

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

CHAPITRE II DE LA PROCEDURE DEVANT LE TRIBUNAL DU TRAVAIL

Article 169. En cas d'échec de la tentative de conciliation devant l'Inspecteur du Travail ou en son absence, l'action est introduite par déclaration écrite faite au greffe du Tribunal du Travail.

Le Président du Tribunal du Travail convoque les parties à comparaître en audience.

La convocation doit contenir les nom, prénoms et profession du demandeur ou du défendeur, l'indication de l'objet de la demande, le jour et Meure de la comparution.

La convocation est faite à personne ou à domicile par voie d'agent spécialement commis à cet effet. Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par acte d'huissier.

Les délais de citation sont les mêmes qu'en matière civile ou commerciale..

Article 170. Les parties sont tenues de se rendre au jour et à l'heure fixés devant le Tribunal. Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un avocat de leur choix ou toute personne habilitée par la loi.

Sauf en ce qui concerne les avocats, le mandataire des parties doit, pour chaque affaire, être constitué par écrit et agréé par le Président du Tribunal..

Article .171. Si, au jour fixé par la convocation, le demandeur ne comparait pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, le juge vérifie si la convocation a été régulièrement délivrée à sa personne et dans l'affirmative la cause est rayée du rôle. Elle ne peut être reprise qu'une seule fois à l'initiative du demandeur.

Si le défendeur ne comparaît pas, le juge doit lui faire délivrer une nouvelle convocation si la première n'a pas été remise à sa personne.

Si le défendeur ne comparaît pas, le jugement est rendu par défaut si la convocation ne lui a pas été remise à sa personne.

Si le défendeur a comparu une seule fois mais n'a pas présenté ses moyens de défense ou si, n'ayant pas comparu, la convocation lui a été remise à sa personne, le jugement rendu à son encontre est réputé contradictoire.

Seules les décisions rendues par défaut sont susceptibles d'opposition.

Article 172. Lorsque les parties comparaissent devant le tribunal, il peut être procédé à une tentative de conciliation.

En cas d'accord total ou partiel, un procès-verbal rédigé séance tenante constate l'accord intervenu.

Ce procès-verbal est exécuté dans les mêmes formes qu'un jugement.

En cas de contestation, ou pour la partie contestée de la demande, le Président déclare ouverte la phase contentieuse de la procédure qui se déroule en audience publique et, s'il estime que l'affaire ne peut être jugée en l'état, il avertit les parties de la date de l'audience.

Le cas échéant, le Président met le dossier en état. À cette fin, il ordonne, même d'office, toute expertise, toute enquête, toute production de document et, plus généralement, toute mesure d'information utile.

Article 173. En cas de jugement par défaut ou réputé contradictoire, signification du jugement est faite par acte d'huissier à la partie défaillante, soit par le greffier du tribunal, soit par la partie intéressée.

Le délai d'opposition contre les jugements par défaut est de quinze jours à compter de la date de signification.

Article 174. Les jugements du tribunal du Travail sont rendus en premier et dernier ressort, sauf du chef de la compétence, lorsque le chiffre de la demande n'excède pas deux cent mille francs (200 000 FD). Au-dessus de deux cent mille francs (200 000 FD), les jugements sont susceptibles d'appel.

Le tribunal connaît de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation, qui, par leur nature rentrent dans sa compétence.

Lorsque chacune des demandes principales, reconventionnelles ou en compensation est dans les limites de sa compétence en dernier ressort, il se prononce sans qu'il y ait lieu à appel.

Lorsque l'une des demandes n'est susceptible d'être jugée qu'à charge d'appel, le tribunal ne se prononce sur toutes qu'à charge d'appel.

Néanmoins, il statue en dernier ressort si seule la demande reconventionnelle en dommages et intérêts, fondée exclusivement sur la demande principale, dépasse sa compétence en dernier ressort.

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

Article 175. Le délai pour interjeter appel des jugements du tribunal du Travail est de quinze jours à compter de la date de la décision si celle-ci est contradictoire et à compter de la date de la signification lorsque cette décision est réputée contradictoire ou par défaut.

L'appel est formé par-voie de déclaration écrite au greffe du tribunal du Travail et il est transmis à la Chambre Sociale de la Cour d'Appel dans la huitaine de la déclaration, avec une expédition du jugement et des lettres, conclusions et pièces déposées par les parties en première instance.

Les parties sont convoquées devant la Chambre Sociale de la Cour d'Appel comme prévu à l'article 169 et peuvent se faire représenter dans les conditions prévues à l'article 170.

L'intimé, régulièrement convoqué en cause d'appel et touché en personne par la convocation, qui ne comparaît pas est déchu du droit de faire opposition et jugé par arrêt réputé contradictoire. Il en est de même, le cas échéant, pour l'appelant non comparant qui a été régulièrement convoqué.

Les arrêts par défaut et réputés contradictoires doivent être signifiés aux plaideurs non comparants.

En l'absence de comparution des deux parties en cause d'appel, la Cour ordonne la radiation pure et simple si les convocations ont été délivrées à personne.

Article 176: La Cour Suprême connaît des recours en cassation contre les arrêts et les jugements rendus en dernier ressort dans les formes et conditions fixées par les textes relatifs à la Cour Suprême.

D'une façon plus générale, le déroulement de la procédure s'effectue comme il est prévu au Code de Procédure Civile, sauf disposition contraire prévue au présent Code.
Il ne peut être exigé de consignation ou de caution des étrangers.

Article 177: Le tribunal du travail comporte une formation de référé, commune à toutes les éventuelles sections. La formation de référé est composée du Président du tribunal du travail et d'un greffier.

Article 178 : Dans tous les cas d'urgence la formation de référé peut, dans la limite de la compétence des tribunaux du travail, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.

La formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

En aucun cas la décision de référé ne peut faire préjudice au principal.

Article 179: La demande en référé est introduite conformément aux dispositions de l'alinéa 1 de l'article 169.

S'il apparaît au Président statuant en référé, que la demande excède ses pouvoirs et lorsque cette demande présente une particulière urgence, il peut renvoyer l'affaire devant la section compétente du tribunal du travail.

Dans ce cas la notification aux parties de l'ordonnance de référé mentionne la date de l'audience du tribunal du travail et vaut convocation.

Le délai d'appel de l'ordonnance de référé est de quinze jours. L'appel est formé, instruit et jugé comme il est dit à l'article 175.

CHAPITRE III DU REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS

SECTION 1 DE LA CONCILIATION

Article 180. Le différend collectif est celui qui oppose une collectivité de salariés organisés ou non en groupement professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs. Il est caractérisé par la nature collective de l'intérêt en jeu.

Article 181. Tout différend collectif doit être immédiatement notifié par les parties:

1°) a l'Inspecteur du Travail lorsque le conflit est limité au ressort d'une inspection locale du travail

2°) au Directeur du Travail lorsque le conflit s'étend sur les ressorts de plusieurs inspections locales du travail.

Article 182. Le service compétent du travail ainsi saisi convoque les parties aux fins de procéder à leur conciliation.

Article 183. A l'issue de la tentative de conciliation, le service du travail établit séance tenante un procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord partiel ou total des parties. Celles-ci contresignent le procès-verbal et en reçoivent copies.

L'accord de conciliation devient exécutoire par les parties du jour du dépôt au greffe du tribunal du travail. Cet accord produit effet, sauf stipulation contraire, à dater du jour de la notification du conflit au service compétent du travail.

Article 184. En cas d'échec de la conciliation, le différend est obligatoirement soumis dans le délai de huit jours francs au Conseil d'Arbitrage.

SECTION 2 DE L'ARBITRAGE

Article 185. Pour l'arbitrage des différends collectifs du travail non réglés par la conciliation, il est institué « un conseil d'arbitrage ».

Le Président du conseil d'arbitrage est désigné sur proposition du Ministre chargé du Travail. Le conseil d'arbitrage comprend en outre :

- un magistrat de la cour d'appel,

- le Président du Tribunal du Travail du ressort,

- un secrétaire choisi parmi les greffiers de la Cour d'Appel,

- deux assesseurs employeurs et deux assesseurs travailleurs, désignés par le Ministre chargé du travail.

Ne peuvent être désignées dans les fonctions d'assesseurs les personnes ayant participé à la conciliation ou qui sont intervenues à un niveau quelconque du règlement.

Article 186. 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 différent 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 sur les conditions du travail quand celles-ci ne sont pas fixées par les dispositions 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 et accords collectifs.

Article 187. Le Conseil d'arbitrage 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 syndicats et requérir des parties la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission. Il peut recourir aux offices d'experts comptables agréés et généralement de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

Le Conseil d'Arbitrage juge sur pièces, mais il peut entendre les parties si celles-ci le requièrent.

Article 188. La sentence arbitrale est immédiatement signifiées aux parties par le Président du Conseil d'Arbitrage.

Si, à l'expiration d'un délai de quatre jours à compter de la notification, aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire dans les conditions fixées à l'article 189 du présent Code.

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

Article 189. L'exécution de la sentence arbitrale non frappée d'opposition est obligatoire.

Elle produit effet, sauf stipulation contraire, à dater du jour de la notification du conflit au service compétent du travail du ressort.

La minute de la sentence arbitrale est déposée au greffe du Tribunal du Travail.

Article 190. Lorsqu'un accord de conciliation ou une sentence du Conseil d'Arbitrage, devenue exécutoire, porte sur l'interprétation des clauses d'une convention ou d'un accord collectif sur les salaires ou sur les conditions de travail, cet accord ou cette sentence produit les effets d'une convention ou d'un accord collectif de travail.

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

Les accords de conciliation ainsi que les sentences du Conseil d'arbitrage sont immédiatement insérés au journal officiel de la République de Djibouti et affichés dans les bureaux de l'Inspection du Travail du ressort et de la Direction du travail.

Article 191. Les sentences arbitrales qui ont acquis force exécutoire peuvent faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi.

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

Les procédures de conciliation et d'arbitrage sont gratuites.

Article 192. La grève résulte d'un arrêt collectif et concerté du travail provoqué par le personnel en vue d'obtenir une modification des conditions de travail ou de leur rémunération.

La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde des travailleurs

Article 193. Le déclenchement de la grève est soumis aux conditions fixées par la loi.

Les conflits en découlant peuvent faire l'objet des procédures de conciliation, de médiation ou d'arbitrage.

La grève pratiquée en violation des dispositions fixées par la loi entraîne pour les travailleurs la rupture du contrat pour compter du jour de la cessation du travail, sans autres droits que le salaire et l'indemnité de congés payés acquis à cette date.

Article 194. Au sens du présent code, le terme « lock-out » désigne la fermeture volontaire de l'entreprise par l'employeur.

Le lock-out et la grève sont illicites:

- avant épuisement de la procédure de conciliation et, en cas d'arbitrage, jusqu'à ce que la sentence arbitrale ait acquis force exécutoire.
- en violation des dispositions d'un accord de conciliation ou d'une sentence arbitrale ayant acquis force exécutoire.

Le lock-out pratiqué en violation des dispositions de l'alinéa précédent entraîne pour les employeurs :

- le paiement aux travailleurs des journées de salaires perdues de ce fait,

- l'inéligibilité pour trois ans aux fonctions de membres des chambres de commerce,

- l'interdiction de participer sous une forme quelconque à une entreprise de travaux ou un marché de fournitures pour le compte de l'état ou d'une collectivité publique.

La grève pratiquée en violation des dispositions du présent article entraîne pour les travailleurs la rupture du contrat pour compter du jour de la cessation du travail, sans autres droits que le salaire et l'indemnité de congés payés acquis à cette date.

Article 195. En dehors des points spécifiés au présent Code le déroulement de la procédure s'effectue comme il est prévu au Code de procédure civile.

TITRE VI DU CONTROLE DU TRAVAIL, DE LA PROMOTION DE L'EMPLOI

CHAPITRE I DE L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL

Article 196. L'Administration du Travail comprend l'ensemble des services qui, placés sous l'autorité du Ministre chargé du Travail, assurent en matière de travail, d'emploi et de sécurité sociale, un rôle de conception, de conseil, d'impulsion, de mise en oeuvre, de coordination et de contrôle.

Elle a notamment pour mission:

- a) d'élaborer, dans le cadre des directives ministérielles, les projets de loi et de règlement de sa compétence
- b) de veiller à l'exécution de ces lois et règlements;
- c) de renseigner, éclairer et conseiller les partenaires sociaux que sont les employeurs, les travailleurs ou leurs représentants;
- d) de documenter, conseiller, coordonner et contrôler les services et organismes concourant à l'application de la législation sociale;
- e) de réaliser, en collaboration avec les autorités et organismes concernés, la meilleure organisation possible du marché de l'emploi et la pleine utilisation de la main-d'oeuvre;
- f) de réunir et de tenir à jour les données statistiques relatives aux conditions d'emploi, de travail et de protection sociale;
- g) de suivre les relations avec les autres Etats et les organisations internationales en ce qui concerne les questions relevant de sa compétence.

L'Administration du Travail établit et publie un rapport annuel sur les activités des services d'inspection placés sous son contrôle.

Article 197. Les inspecteurs et contrôleurs du travail, de l'emploi et de la main-d'oeuvre prêteront serment de bien et fidèlement remplir leur charge et de ne pas révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication et en général les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Ce serment est prêté devant la Cour d'Appel. Il peut être prêté par écrit lorsque l'intéressé ne réside pas au siège du tribunal.

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

Article 198. Les inspecteurs et contrôleurs du travail, de l'emploi et de la main-d'oeuvre doivent tenir pour confidentielle toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales ou réglementaires.

47

Article 199. Les inspecteurs et contrôleurs du travail ou leurs préposés ne peuvent avoir un intérêt quelconque direct ou indirect dans les entreprises placées sous leur contrôle.

Article 200. Les inspecteurs du travail en activité dans les structures centrales ou locales de l'administration du travail peuvent, dans le cadre du service, constater par procès-verbal, faisant foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail.

Ils sont habilités à poursuivre directement en justice, devant la juridiction compétente, tous les auteurs d'infractions à la législation et à la réglementation du travail.

Tout procès-verbal doit être notifié immédiatement par la remise d'une copie certifiée conforme à la partie intéressée ou à son représentant, et ce à peine de nullité absolue des poursuites à intervenir.
Un exemplaire du procès-verbal, est déposé au parquet, un second à la Direction du Travail, un troisième classé aux archives de l'Inspection du Travail.

Toutefois, au lieu de dresser procès-verbal, les inspecteurs et les contrôleurs du travail peuvent toujours donner des conseils ou des avertissements.

Article 201. Des Médecins du Travail peuvent être placés auprès des services compétents du Travail. Leurs attributions sont déterminées par arrêté pris sur proposition du Ministre chargé du Travail.

Article 202. Toutes les autorités civiles et les autorités compétentes en matière de police judiciaire doivent reconnaître les inspecteurs et contrôleurs du travail, de l'emploi et de la main-d'œuvre en leur qualité, et leur prêter, sur leur demande, aide et assistance dans l'exercice de leurs fonctions.

Article 203. Les inspecteurs et contrôleurs du Travail, ont l'initiative de leurs tournées et de leurs enquêtes. Munis d'une carte professionnelle, ils ont le pouvoir de:

- 1) pénétrer librement et sans avertissement préalable, dans les entreprises ou établissements assujettis au contrôle des services compétents du Travail et de pénétrer, lorsqu'il est constaté qu'un travail y est effectué, et dans tous les locaux considérés par eux être assujettis au contrôle de l'inspection
- 2) procéder à tous les examens ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que toutes les dispositions législatives et réglementaires sont effectivement observées
- 3) interroger avec ou sans témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, s'informer auprès de toute personne dont le témoignage peut être utile
- 4) exiger communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation et la réglementation du travail en vue d'en vérifier la conformité aux dispositions légales et réglementaires, en prendre copie ou en établir des extraits
- 5) exiger l'affichage des avis dont 1 'apposition est prévue par les dispositions légales; 6) prélever et emporter aux fins d'analyse des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières ou substances ont été prélevées et emportées à cette fin.
- 7) requérir, si besoin est, les avis et les consultations des médecins et autres techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène et de sécurité. Les médecins et techniciens ainsi requis sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions que les administrateurs, inspecteurs et contrôleurs du travail, de l'emploi et de la main-d'œuvre.

Article 204. A l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur ou le contrôleur du travail et de la main-d'œuvre doivent informer de leur présence l'employeur ou son représentant à moins qu'ils n'estiment qu'un tel avertissement risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Ils peuvent se faire accompagner d'interprètes officiels assermentés, des délégués du personnel ou des membres du comité d'hygiène et de sécurité.

Article 205. 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 aménagés 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 administrateurs, inspecteurs et contrôleurs du travail et de la main-d'œuvre.

Ils portent à la connaissance de l'Inspecteur du Travail les mesures qu'ils ont prescrites et, le cas échéant, les mises en demeure qui sont signifiées.

L'inspecteur ou le contrôleur du travail, de l'emploi et de la main-d'œuvre peut, à tout moment, demander et effectuer avec les fonctionnaires visés au paragraphe précédent la visite des mines, minières, carrières, établissements et chantiers soumis à un contrôle technique.

Article 206. Pour l'exercice de leur mission, les services d'inspection disposent de locaux aménagés de façon appropriés à leurs besoins et accessibles à tous intéressés.
Ils disposent en permanence des moyens en personnel et matériel.

CHAPITRE II

DU PLACEMENT

Article 207. Les services compétents en matière de placement sont les services de l'emploi. Toutefois, tout chef d'entreprise, d'établissement ou tout autre employeur dispose de la faculté de recruter directement la main-d'oeuvre nationale.

Les agences privées d'emploi visées au Titre II Section 6, chapitre 1' du présent code concourent au placement . Elles sont soumises au contrôle de l'autorité compétente en matière de placement. Ce contrôle tend à prévenir et à éliminer des abus pouvant se produire.

Article 208. Sous réserve du respect des dispositions prévues au Titre II - Chapitre 1 ' - Section 5 du présent Code, concernant les procédures en matière de recrutement de maind' oeuvre étrangère, tout employeur peut recruter librement son personnel.

Toutefois il est tenu de faire connaître mensuellement aux services de l'Emploi la nature des postes de travail pour lesquels des recrutements ont été opérés ainsi que l'identité et les qualifications des travailleurs embauchés.

Il est également tenu de déclarer son existence et l'ensemble de ses travailleurs à l'Organisme de Protection Sociale.

CHAPITRE III

DES MOYENS DE CONTROLE.

Article 209. Toute personne qui se propose d'ouvrir une entreprise ou un établissement de quelque nature que ce soit doit, en faire la déclaration à l'Inspection du Travail du ressort.

Un arrêté pris sur proposition du Ministre chargé du Travail, après avis du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle détermine les modalités de cette déclaration.

Article 210. Tout chef d'entreprise ou d'établissement ou tout autre employeur est tenu d'informer l'Inspecteur du Travail en cas de licenciement collectif.

Article 211. Toute personne qui entend fermer une entreprise ou un établissement doit en faire la déclaration à l'Inspecteur du Travail.

Article 212. Une déclaration spéciale doit être faite dans les formes prévues à l'article 209 et dans les cas suivants :

- a) fusion d'entreprises ou d'établissements
- b) cessation provisoire ou définitive d'activités
- c) réouverture de l'entreprise ou de l'établissement après fermeture d) cession d'entreprise ou d'établissement
- e) transfert de son emplacement
- f) changement de son statut juridique g) changement d'activités.

Article 213. L'employeur doit tenir constamment à jour, au lieu d'exploitation, le registre de l'employeur ou tout autre document établi selon les procédés appropriés et modernes destiné à recueillir toutes les mentions permettant l'exercice du contrôle des services compétents du travail.

Un arrêté pris sur proposition du Ministre chargé du Travail fixe le contenu de ce registre ou de ce document et les conditions dans lesquelles il doit être tenu à la disposition des services de l'inspection du Travail

Cet arrêté précise en outre les conditions dans lesquelles certaines entreprises ou catégories d'entreprises peuvent être dispensées de la tenue dudit registre.

TITRE VII DES RAPPORTS COLLECTIFS DU TRAVAIL

CHAPITRE I DES SYNDICATS

Section 1 : DE L'OBJET, DE LA CONSTITUTION ET DE LA DISSOLUTION DES SYNDICATS

Article 214. Le syndicat professionnel est une association de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes, concourant à l'établissement des produits ou services déterminés, ou la même profession libérale.

Le syndicat professionnel est distinct des organisations régies par la loi 1901 et des ordres professionnels.

Article 215. Les syndicats ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes et professions visées par leurs statuts.

Article 216. Les salariés ou les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont droit de constituer librement des syndicats de leur choix dans des secteurs d'activité et des secteurs géographiques qu'ils déterminent.

Ils ont le droit d'y adhérer et de se retirer librement, de même que les anciens travailleurs et les anciens employeurs ayant exercé leur activité pendant un an au moins.

Les femmes mariées exerçant une profession ou un métier peuvent, sans autorisation de leur mari, adhérer aux syndicats professionnels et participer à leur administration ou à leur direction.

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

Des syndicats peuvent également être constitués librement par des exploitants indépendants qui n'emploient aucun personnel.

Article 217. Sous réserve des dispositions des articles 214 et 215, ils élaborent librement leurs statuts et règles de fonctionnement, définissent librement leur programme d'action et organisent librement leurs activités.

Ils peuvent se constituer en unions syndicales à caractère interprofessionnel, en fédérations professionnelles sur un plan régional ou national, et enfin en confédérations rassemblant sur le même plan national les syndicats, unions et fédérations de même tendance.

Ils peuvent s'affilier librement aux organisations internationales.

Les statuts du syndicat précisent notamment sa dénomination et son objet, son siège et son adresse, ses secteurs géographiques et professionnels d'action.

Les conditions d'adhésion, les modalités de réunion et de délibération des assemblées générales ordinaires et extraordinaires, le mode de désignation et de destitution des membres chargés de son administration, les fonctions et les pouvoirs des intéressés en son sein et vis à vis des tiers, sa durée et les conditions de sa dissolution, ainsi que les modalités de dévolution de son actif et de son passif.

Article 218. Les syndicats élisent librement leur représentants sous réserve que les membres chargés, à un titre quelconque, de la direction ou de l'organisation d'un syndicat soient de nationalité djiboutienne ou travailleur étranger régulièrement établi sur le territoire national et jouissant des droits civils et civiques.

Les fonctions de direction ou d'administration de tout syndicat sont interdites

- aux individus qui ont été condamnés par quelque juridiction que ce soit, sauf pour infraction inspirée par un mobile d'ordre politique ou syndical ou pour blessures ou homicides involontaires, à une peine supérieure à 3 mois d'emprisonnement,
- aux individus qui ont été condamnés pour:
 - o vol,
 - o escroquerie,
 - o abus de confiance,
 - o abus de blanc-seing,
 - o soustraction ou détournement de deniers publics,
- aux individus exerçant des fonctions de direction ou d'administration d'un parti politique.

Article 219. L'existence légale des syndicats est subordonnée à des formalités de dépôt et de contrôle de la légalité du Syndicat.

1 - Le Dépôt

Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts et la liste des personnes qui, à un titre quelconque, sont chargées de son administration et de sa direction . Pour chacune de ces personnes, il est indiqué les prénoms, nom, filiation, date et lieu de naissance, domicile et profession.

Ce dépôt a lieu en triple exemplaire contre récépissé délivré par l'inspection du travail.

2 - Le contrôle

Dans le délai de trente jours suivant ce dépôt, l'ampliation des statuts déposés et la liste des membres chargés de l'administration et de la direction du syndicat sont adressés, par l'inspecteur du travail au ministre chargé du travail et au procureur de la république.

Un rapport d'enquête de l'inspecteur du travail précisant les circonstances et conditions de formation du syndicat et notamment la date le lieu du congrès constitutif et les origines professionnelles des membres, accompagne les documents.

Le procureur de la république vérifie la régularité des statuts ainsi que la situation , au regard des prescriptions des article 216 et 218 de chacun des membres chargés de l'administration et de la direction du syndicat.

Dans le délai de trente jours suivant la date de transmission du dossier par l'inspecteur du travail au procureur de la république, ce dernier notifie directement ses conclusions au ministre de l'intérieur, à l'inspecteur du travail ainsi qu'aux dirigeants du syndicat.

Au vu du rapport établi par l'inspecteur du travail et dans les quinze jours après la transmission du rapport au ministre chargé du travail, celui-ci délivre ou non le récépissé portant reconnaissance légale du syndicat.

Après délivrance, par le ministre chargé du travail, du récépissé valant reconnaissance de l'existence du syndicat, le procureur de la république pourra, en cas de violation des prescriptions légales demander la dissolution du syndicat au tribunal civil.

Les modifications apportées aux statuts et les changements survenus dans la composition de la direction ou de l'administration du syndicats doivent être portés, dans le délai de trois semaines à compter de l'événement y donnant lieu et dans les mêmes conditions, à la connaissance des mêmes autorités et vérifiés dans le mêmes conditions.

Le caractère représentatif des organisations syndicales est déterminé par les résultats des élections professionnelles.

Le classement des organisations syndicales issu des résultats des élections professionnelles est constaté par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Article 220. Les syndicats ne peuvent faire l'objet de suspension ou de dissolution administrative.

En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée par décision judiciaire, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale.

En cas de carence de celle-ci, la dévolution des biens du syndicat est réglée par décision judiciaire.

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

Section 2 ; DE LA CAPACITE CIVILE DES SYNDICATS

Article 221. Les syndicats jouissent de la personnalité civile. Ils peuvent ester en justice et acquérir et posséder, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens meubles et immeubles.

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

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

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

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

Article 222. Ils peuvent passer des contrats ou conventions avec tous autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes.

Les conventions et accords collectifs du travail sont passés dans les conditions déterminées par le présent Code.

Article 223. Les biens meubles et immeubles définitivement acquis et qui sont nécessaires aux activités des syndicats sont insaisissables.

Article 224. Les syndicats peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité.

Les avis dans les affaires contentieuses sont tenus à la disposition des parties qui peuvent en prendre communication ou copie.

Section 3 : DES RESSOURCES FINANCIERES DES SYNDICATS

Article 225. Les ressources financières des organisations syndicales sont constituées par les droit d'adhésion et les cotisations, les revenus de leurs biens mobiliers et immobiliers, les recettes provenant de **manifestations culturelles et sportives, les dons et legs, emprunts et autres ressources extraordinaires décidées par l'Assemblée générale.**

Article 226. Un commissaire aux comptes désigné par l'Assemblée générale est investi de la mission de contrôle et de vérification. Il vérifie les livres, la caisse, les portefeuilles et les valeurs du syndicat. Il contrôle la régularité et la sincérité des inventaires et des bilans ainsi que l'exactitude des informations données par le trésorier.

Article 227. Le commissaire aux comptes a le droit de prendre connaissance des livres et d'examiner les opérations financières du syndicat. Il établit le rapport par lequel il rend compte de l'exécution de sa mission et doit signaler toutes les irrégularités et inexactitudes qu'il aurait relevées.

Il peut toujours, en cas d'urgence, convoquer l'organe du syndicat habilité à prendre des décisions en matière financière.

Article 228. **Les infractions, malversations et détournements constatés dans la gestion du trésorier** et de tout autre membre du syndicat sont punis conformément au Code pénal.

CHAPITRE II DES DELEGUES DU PERSONNEL

Article 229. La représentation des salariés dans les établissements ou entreprises est assurée par des délégués du personnel élus par les salariés de ces établissements ou entreprises.

Les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, ne peuvent exercer cumulativement une responsabilité dans le directoire d'un parti politique.

Section 1 : DE LA MISE EN PLACE DES DELEGUES DU PERSONNEL

Article 230. les délégués du personnel doivent être mis en place dans les entreprises occupant au moins cinquante salariés ou dans les établissements distincts sous la même condition d'effectif.

L'effectif à prendre en considération s'entend du nombre moyen, compte tenu des éventuelles variations saisonnières, des salariés et apprentis, quels que soient la nature de leur contrat ou leur mode de rémunération.

L'initiative et l'organisation matérielle des élections incombent à l'employeur. Dès qu'une entreprise emploie l'effectif requis et ne dispose pas de délégués du personnel, l'employeur doit prendre l'initiative d'organiser des élections.

Article 231. L'établissement s'entend d'un groupe de personnes travaillant en commun de façon habituelle en un même lieu tel que usine, chantier, local, sous une même autorité directrice.

Article 232. Une entreprise ne peut être divisée en établissements distincts, c'est-à-dire élisant leurs propres délégués du personnel, que si elle comporte au moins deux établissements employant chacun au moins cinquante salariés.

Les établissements qui ne peuvent faire l'objet d'une représentation autonome, en raison de leur effectif, doivent être regroupés en un ou plusieurs établissements distincts ou attachés à un autre établissement distinct.

Lorsque plusieurs découpages ou regroupements peuvent être envisagés, il convient d'adopter la solution qui assure la représentation la plus cohérente possible et le fonctionnement le meilleur possible de la délégation du personnel, compte tenu des difficultés de communication d'un établissement à un autre et de la spécificité qu'ils présentent du point de vue des conditions de travail et d'emploi.

Article 233. Le nombre et la composition des établissements distincts font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives des salariés. A défaut, ils sont fixés par l'employeur.

En cas de contestation, le litige est soumis à l'Inspecteur du Travail qui tente de trouver une solution amiable. A défaut d'une telle solution, le litige est porté devant le tribunal du travail qui statue d'urgence. La décision du tribunal du travail est susceptible d'appel dans les formes et délais prévus par les lois et règlements.

Article 234. Pour chaque entreprise ou établissement distinct, le nombre de délégués à élire varie en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement où ils sont élus.

Ce nombre, sauf convention collective plus favorable, est fixé comme suit:

- de 50 à 100 : un délégué titulaire et un suppléant;
 - de 101 à 500: deux délégués titulaires et deux suppléants ;
 - de 501 à 1000 : trois délégués titulaires et trois suppléants ;
- Un délégué titulaire et un suppléant sont élus par tranche supplémentaire de 500 salariés.

Article 235. Sont électeurs tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement ayant au moins six mois d'ancienneté.

Sont éligibles à l'exception des ascendants, descendants, frères et soeurs ou alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs ayant au moins un an d'ancienneté.

Article 236. Lorsque l'ensemble du corps électoral comporte plus de cent électeurs, ceux-ci sont répartis en deux collèges à condition qu'un de ces collèges ne comprenne pas moins de vingt-cinq électeurs.

Le premier collège comprend les employés et manoeuvres ; le second, les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

Le personnel est réparti entre les collèges par accord entre employeur et les organisations syndicales représentatives. Les sièges sont répartis entre les collèges de la même façon, chaque collège élisant au moins un délégué titulaire et un délégué suppléant.

A défaut d'accord, le personnel et les sièges sont répartis par l'Inspecteur du Travail.

Article 237. Lorsque le nombre de délégués à élire le permet, un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives peut augmenter le nombre des collèges afin de permettre séparément la représentation des employés, des ouvriers et manoeuvres, des agents de maîtrise, des cadres et assimilés.

A défaut d'un tel accord, les dispositions de l'article précédent sont applicables.

Article 238. Toute organisation syndicale représentative des salariés peut présenter une liste de candidats.

A défaut de toute liste syndicale, les salariés peuvent eux-mêmes composer des listes de candidats

Les listes sont établies séparément pour chaque collège et, au sein de chaque collège, pour les délégués titulaires et pour les délégués suppléants

Elles ne doivent pas comporter un nombre de candidats supérieur au nombre de sièges à pourvoir.

Article 239. Les listes des candidats sont portées à la connaissance des électeurs au moins dix jours avant le vote, lequel doit être annoncé par l'employeur au moins quinze jours à l'avance. Ces informations sont communiquées, dans les mêmes délais, à l'Inspecteur du Travail.

Article 240. Le vote a lieu pendant les heures de travail. Il s'opère à bulletin secret. Il est procédé, au sein de chaque collège, à des votes pour les délégués titulaires et pour les délégués suppléants.

L'élection a lieu au scrutin majoritaire à deux tours.

Lors du premier tour seul les candidats présentés par les organisation syndicales peuvent se présenter.

Si la majorité absolue n'est pas atteinte au premier tour, un second tour est organisé.

Lors de ce second tour, tout salarié de l'entreprise est éligible. Sont élus les candidats ayant obtenu le plus de voix.

Article 241. L'Inspecteur du Travail, informé des élections dans les conditions prévues à l'article 239, peut, à tout moment, intervenir pour en surveiller les préparatifs et le bon déroulement. Il peut assister à la rédaction du procès-verbal qui en rapporte les résultats ; il en est attributaire d'une copie.

Article 242. Les délégués, titulaires et suppléants sont élus, pour une durée de deux ans ; leur mandat peut être prolongé en cas de retard dans l'organisation de nouvelles élections.

Le mandat des délégués prend fin par suite de décès, cessation du contrat de travail, changement de catégorie professionnelle impliquant un changement de collège électoral, changement d'établissement distinct.

Article 243. Lorsqu'un délégué titulaire cesse provisoirement ou définitivement, ses fonctions en cours de mandat, il est remplacé par un délégué suppléant élu sur une liste présentée par le même syndicat.

Lorsque cela est impossible, il est remplacé par celui des délégués suppléants qui a obtenu le plus de voix.

Article 244. Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales, sont de la compétence du Président du tribunal du travail qui statue d'urgence et en dernier ressort.

La décision du Président du tribunal du travail peut être déférée à la cour suprême, le pourvoi est introduit dans les formes et délais prévus par la procédure en vigueur devant la cour suprême.

Section 2 : DES ATTRIBUTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL.

Article 245. Les délégués du personnel ont pour missions:

- a) de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives concernant les conditions de travail, les rémunérations ou l'emploi.
- b) de saisir l'Inspecteur du Travail des réclamations concernant l'application des prescriptions légales, réglementaires ou conventionnelles ;
- c) de communiquer à l'employeur toute suggestions tendant à une meilleure organisation sociale ou économique de l'entreprise;
- d) d'exercer toute autre attribution qui leur est dévolue par le présent Code ;
- e) de donner leur avis sur les projets de restructuration de l'entreprise. Ils doivent être consultés sur la gestion des oeuvres sociales par l'employeur.

La compétence des délégués du personnel en matière de réclamation ou de suggestion n'exclut pas la faculté qu'ont les salariés de présenter ou formuler eux-mêmes ces réclamations ou suggestions.

Article 246. Les délégués doivent être reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par trimestre.

En cas d'urgence absolue, ils sont également reçus, à leur demande, individuellement au collectivement.

Article 247. Pour l'exercice de ses attributions, chaque délégué du personnel titulaire dispose, sauf circonstances exceptionnelles justifiant le dépassement ou conventions et accords collectifs prévoyant un crédit supérieur, de six heures quarante minutes par mois prises sur le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Pendant les heures de délégation, les délégués du personnel peuvent circuler librement dans l'entreprise sous réserve des règles de sécurité ou se déplacer à l'extérieur de l'entreprise dans le cadre de leur mission.

Le temps passé à la réunion trimestrielle, ou à toute autre réunion dont le chef d'établissement ou son représentant prend ou doit prendre l'initiative, est payé comme temps de travail mais n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation.

Article 248. Les délégués du personnel doivent disposer d'un panneau réservé à l'affichage par eux, à l'exclusion de tout autre document, des informations qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel soit en leur qualité de délégué, soit en leur qualité de membre d'une organisation syndicale ayant présenté la liste sur laquelle ils ont été élus.

Copie du document est adressée au chef d'entreprise au moins deux jours avant son affichage. En cas de contestation, le chef d'entreprise doit saisir sans délai l'Inspecteur du Travail, qui décide dans le délai de 2 jours.

Article 249. Dans toute la mesure possible, dans les établissements ou entreprises employant plus de cinquante salariés, un local doit être mis à la disposition des délégués.