DECRETS D'APPLICATION DU CODE DU TRAVAIL

ARRETE n° MTCIC.BAC. du 3 Janvier 1978

Portant extension des dispositions de la Convention collective interprofessionnelle de la République de Côte d'Ivoire du 19 juillet 1977

ARTICLE 1

Les dispositions de la Convention collective interprofessionnelle de la République de Côte d'Ivoire du 19 juillet 1997, fixant les règles générales d'emploi des travailleurs des branches ci-après :

- Industrie et commerces de toute nature, mécanique générale, bâtiment, travaux publics et entreprises connexes, entreprises de distribution de produits pétroliers, auxiliaires de transports (mer, terre, air), transports urbains et interurbains, transports routiers, entreprises du secteur automobile, transports maritime, aérien et lagunaire, sauf pour le personnel relevant du Code de la Marine marchande, banques, assurances, crédits, affaires immobilière, hôtellerie, électricité, gaz, eau, service sanitaire, ainsi que les organisations connexes nécessaires à leur fonctionnement, à la préparation, à l'évacuation de leurs produits,

sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs des professions et branches d'activité ci-dessus citées.

ARTICLE 2

Elles sont applicables aux employeurs et aux travailleurs des secteurs d'activité précités non signataires de la Convention collective interprofessionnelle pour compter de la publication du présent arrêté.

DECRET N° 94-217 du 20 Avril 1994

Portant création et organisation du Fonds de soutien de l'emploi par des travaux d'utilité publique à haute intensité de main-d'oeuvre

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE
Sur rapport conjoint du Ministre de l'Emploi et de la Fonction Publique et; du Ministre Délégué auprès du Premier Ministre chargé de l'Economie des Finances et du Plan
Vu la loi organique n° 59-249 du 31 décembre 1959 relative aux lois de Finances, ensemble les textes modificatifs subséquent ;
Vu l'ordonnance n° 87-366 du 1er avril 1987 relative à la création de Fonds nationaux au sein de la Caisse Autonome d'Amortissement, ratifiée par la loi n° 87-805 du 28 juillet 1987 ;
Vu la loi n° 88-681 du 22 juillet 1988 fixant les règles relatives à l'établissement public à caractère financier dénommé " Caisse Autonome d'Amortissement " ;
Vu la loi n° 94-201 du 8 avril 1994 portant loi des Finances pour la gestion 1994 ;
Vu la loi n° 94-202 du 8 avril 1994 portant budget spécial d'Investissement et d'Equipement pour l'année 1994 ;
Vu le décret n°88-730 su 25 août 1988, tel que modifié par le décret n° 92-528 du 2 septembre 1992 portant application de la loi 88-681 du 22 juillet 1988 fixant les règles relatives à l'établissement public à caractère financier dénommé " Caisse Autonome d'Amortissement " ;
Vu le décret n° 93 PR. 11 du 15 Décembre 1993, portant nomination des membres du gouvernement ;
Vu le décret n° 94-194 du 30 mars 1994 portant organisation et fonctionnement des Fonds nationaux créés au sein de la Caisse Autonome d'Amortissement ;
Le Conseil des Ministres entendu,
DECRETE :

ARTICLE 1

Il est créé, au sein de la Caisse Autonome d'Amortissement, un Fonds National dénommé " Fonds de Soutien à l'Emploi par des travaux d'utilité publique à haute intensité de main-d'œuvre ", désigné au présent décret " le Fonds "

ARTICLE 2

Le fonds a pour mission de mobiliser les ressources nécessaires au soutien de la politique de l'emploi par des travaux d'utilité publique à haute intensité de main-d'œuvre.

ARTICLE 3

Le Fonds a pour objet le financement de la prise en charge de certains coûts salariaux supportés par les entreprises ou organismes qui réalisent les travaux mentionnés à l'article 2 ci-dessus.

ARTICLE 4

Le Fonds national est placé sous les tutelles :

- Technique du ministre chargé de l'Emploi ;
- Economique et financière du ministre chargé de l'Economie et des Finances.

ARTICLE 5

Les ressources du Fond sont constituées par:

- les dotations et les subventions de l'Etat;
- les emprunts contractés par l'Etat et affectés au Fonds,
- le produit de ses placements ;
- les dons et legs ;
- et, plus généralement, toutes autres recettes qui pourraient lui être affectées.

ARTICLE 6

Les emplois du Fonds sont constitués par le règlement aux entreprises ou organismes en charge de la réalisation des travaux à haute intensité de main-d'œuvre de tout ou partie de la masse salariale correspondant aux personnels qu'ils emploient.

ARTICLE 7

Le Fonds est administré par un Comité de Gestion composé comme suit :

- un représentant du ministre chargé de l'Emploi ;
- un représentant du ministre chargé de l'Equipement ;
- un représentant du ministre chargé de l'Economie et des Finances ;
- un représentant du ministre de l'Intérieur ;
- le président directeur général de la Caisse Autonome d'Amortissement

ARTICLE 8

Le Comité de Gestion délibère sur toutes questions afférente à :

❖ **la gestion courante du Fonds, et notamment :**

- la détermination des programmes d'activité ;

- l'élaboration des états financiers annuels ;
- le rapport annuel d'activité ;
- le suivi des placements financiers ;
- l'élaboration du règlement intérieur et sa mise en œuvre.

❖ **Et à la réalisation de son objet, notamment :**

- la définition des études préparatoires à la réalisation des programmes
- la définition et la détermination des travaux à réaliser
- la définition des critères de choix des entreprises à même de réaliser lesdits travaux.

ARTICLE 9

Il est créé un Comité de Suivi composé de douze membres maximum et comprenant :

- deux députés à l'Assemblée Nationale ;
- un membre du Conseil Economique et social ; ainsi que des représentants ;
- du ministre chargé de l'Economie et des Finances ;
- du ministre chargé de l'Equipements ;
- du ministre chargé de l'emploi ;
- de l'Union des Villes et Communes de Côte d'Ivoire ;
- de l'Agence générale pour la Promotion de l'Emploi ;
- de la Caisse Autonome Amortissement ;
- des bailleurs de fonds.

ARTICLE 10

Le Comité de suivi donne son avis, chaque année sur les programmes d'activité, le projet de budget et le rapport annuel d'activité du Fonds qui lui sont soumis par le Comité de Gestion et, de manière générale, sur toutes les questions dont il est saisi par l'un ou l'autre des ministres de tutelle ou par le Comité de Gestion.

ARTICLE 11

Le Ministre de l'Emploi et de la Fonction Publique et le Ministre Délégué auprès du Premier Ministre chargé de l'Economie, des Finances et du Plan, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 20 Avril 1994
Henri Konan BEDIE

DECRET N° 94-218 du 20 Avril 1994

Portant création et organisation du Fonds d'insertion des jeunes diplômés et de réinsertion des déflatés des secteurs public et privé

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE
Sur rapport conjoint du Ministre de l'Emploi et de la Fonction Publique et; du Ministre Délégué auprès du Premier Ministre chargé de l'Economie des Finances et du Plan
Vu la loi organique n° 59-249 du 31 décembre 1959 relative aux lois de Finances, ensemble les textes modificatifs subséquent ;
Vu l'ordonnance n° 87-366 du 1er avril 1987 relative à la création de Fonds nationaux au sein de la Caisse Autonome d'Amortissement, ratifiée par la loi n° 87-805 du 28 juillet 1987 ;
Vu la loi n° 88-681 du 22 juillet 1988 fixant les règles relatives à l'établissement public à caractère financier dénommé " Caisse Autonome d'Amortissement " ;
Vu la loi n° 94-201 du 8 avril 1994 portant loi des Finances pour la gestion 1994 ;
Vu la loi n° 94-202 du 8 avril 1994 portant budget spécial d'Investissement et d'Equipement pour l'année 1994 ;
Vu le décret n°88-730 su 25 août 1988, tel que modifié par le décret n° 92-528 du 2 septembre 1992 portant application de la loi 88-681 du 22 juillet 1988 fixant les règles relatives à l'établissement public à caractère financier dénommé " Caisse Autonome d'Amortissement " ;
Vu le décret n° 93 PR. 11 du 15 Décembre 1993, portant nomination des membres du gouvernement ;
Vu le décret n° 94-194 du 30 mars 1994 portant organisation et fonctionnement des Fonds nationaux créés au sein de la Caisse Autonome d'Amortissement ;
Le Conseil des Ministres entendu,
DECRETE :

ARTICLE 1

Il est crée, au sein de la Caisse Autonome d'Amortissement, un Fonds National dénommé " Fonds d'Insertion des Jeunes Diplômés et de la Réinsertion des déflatés des secteurs public et privé ", désigné au présent décret " le Fonds "

ARTICLE 2

Le Fonds à pour mission de faciliter, par ses concours, le développement de microprojets et de permettre ainsi l'insertion de jeunes diplômés et la réinsertion des déflatés des secteurs public et privés dans la vie économique et sociale.

ARTICLE 3

physiques mentionnées à l'article 2 ci-dessus ou aux entreprises qu'elles créent.

ARTICLE 4

Le Fonds national est placé sous les tutelles :

- Technique du ministre chargé de l'Emploi ;
- Economique et financière du ministre chargé de l'Economie et des Finances

ARTICLE 5

Les ressources du Fond sont constituées par :

- les dotations et les subventions de l'Etat ;
- les emprunts contractés par l'Etat et affectés au Fonds,
- le produit de ses placements et les intérêts des prêts consentis ;
- les dons et legs ;
- et, plus généralement, toutes autres recettes qui pourraient lui être affectées

ARTICLE 6

Les emplois du Fonds sont constitués par l'octroi de prêts, gérés directement par le Fonds ou par une banque ou un établissement financier, aux personnes physiques et aux entreprises mentionnées aux articles 2 ci-dessus.

ARTICLE 7 :

Le Fonds est administré par un Comité de Gestion composé comme suit :

- un représentant du ministre chargé de l'Emploi ;
- un représentant du ministre chargé de l'Equipement ;
- un représentant du ministre chargé de l'Economie et des Finances ;
- un représentant du ministre chargé de l'Industrie et du Commerce ;
- un représentant du ministre de l'Intérieur ;
- le président directeur général de la Caisse Autonome d'Amortissement

ARTICLE 8

Le Comité de Gestion délibère sur toutes questions afférente à :

❖ **la gestion courante du Fonds, et notamment :**

- la détermination des programmes d'activité ;
- la préparation et le suivi du budget ;
- l'élaboration des états financiers annuels ;
- le rapport annuel d'activité ;
- le suivi des placements financiers ;
- l'élaboration du règlement intérieur et sa mise en œuvre.

❖ **Et à la réalisation de son objet, notamment :**

- l'examen des demandes de prêts présentées par les personnes physiques ou les entreprises mentionnées à l'article 3 ci-dessus ou par les banques ou établissements financiers gestionnaires des dits prêts ;
- la mise en œuvre des procédures de recouvrement,
- le suivi et l'encadrement des microprojets financés par le Fonds.

ARTICLE 9

Il est crée un Comité de Suivi composé comme suit :

- Deux députés à l'Assemblée Nationale ;
- Un membre du Conseil économique et social, ainsi que des représentants ;
- Du ministre chargé de l'Economie et des Finances ;
- De l'Agence générale pour la Promotion de l'Emploi ;
- De l'Association professionnelle des Banques ;
- De la Caisse autonome d'amortissement ;
- Des bailleurs de Fonds.

ARTICLE 10

Le Comité de suivi donne son avis, chaque année sur les programmes d'activité, le projet de budget et le rapport annuel d'activité du Fonds qui lui sont soumis par le Comité de Gestion et, de manière générale, sur toutes les questions dont il est saisi par l'un ou l'autre des ministres de tutelle ou par le Comité de Gestion.

ARTICLE 11

Le Ministre de l'Emploi et de la Fonction Publique et le Ministre Délégué auprès du Premier Ministre chargé de l'Economie, des Finances et du Plan, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 20 Avril1994
Henri Konan BEDIE

DECRET N° 93-221 du 13 Février 1993

Portant création d'un établissement public à caractère industriel et commercial dénommé Agence d'Etude et de Promotion de l'Emploi (AGEPE) et déterminant ses attributions, son organisation et son fonctionnement

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE
Sur rapport conjoint du Ministre de l'Emploi et de la Fonction Publique et du Ministre Délégué auprès du Premier Ministre chargé de l'Economie des Finances et du Plan
Vu la loi n° 786663 DU 5 Août 1978 déterminant la composition, l'organisation, les attributions et le fonctionnement de la Cour Suprême, particulièrement son titre V relatif à la Chambre des Compte :
Vu la loi n° 80-1070 du 13 Septembre 1980 fixant les règle générales relatives aux établissements publics nationaux et portant création de catégories d'établissements publics ;
Vu le décret n°63-163 du 11 avril 1963 portant institution d'une indemnité représentative de frais en faveur des fonctionnaires et agent occupant certains emplois tel que modifié par le décret n° 81-642 du 5 août 1981 ;
Vu le décret n° 81-137 du 18 février 1981 portant régime financier et comptable des établissements publics nationaux ;
Vu le décret n° 82-402 du 21 avril 1982 portant organisation administrative des établissements publics nationaux ;
Vu le décret n° 84-67 du 25 janvier 1984 réglementant la gestion et la comptabilité des biens et matières des établissements publics nationaux ;
Vu le décret n° 91-755 du 14 Novembre 1991 portant nomination des membres du gouvernement ;
Vu le décret n° 91-801 du 11 décembre 1991 portant attributions des membres du gouvernement ;
Le Conseil des Ministres entendu,
DECRETE :

TITRE I : LES DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1

Il est créé un établissement public à caractère industriel et commercial dénommé " Agence d'Etude et de Promotion de l'Emploi ", en abrégé AGEPE.
Les attributions, l'organisation et le fonctionnement de l'AGEPE sont déterminés par le présent décret.

ARTICLE 2

Le siège de l'AGEPE est fixé à Abidjan

ARTICLE 3

L'AGEPE assure les missions d'observations de l'emploi, des métiers, de la formation et de promotion de l'emploi.
A ce titre elle est chargée :

- de constituer une base de données relative à l'emploi, au métier, au chômage et à la formation ;
- de mettre en œuvre des programmes d'emploi et de formation initiés par le Gouvernement ;
- de rechercher en liaison avec le Ministère chargé de l'Economie et des Finances le financement pour les programmes d'emplois ;
- de réaliser et diffuser toute documentation sur l'emploi et la formation et les résultats des études et enquêtes ;
- de conduire toutes actions visant à assurer une meilleure adéquation " Emploi Formation "
- d'enregistrer et recenser les demandeurs d'emplois ;
- de prospecter le marché de l'Emploi auprès des entreprises en vue du placement des demandeurs d'emploi ;
- d'assurer le conseil en recrutement et en gestion des ressources humaines ;
- de sélectionner, conseiller et orienter les demandeurs d'emploi ;
- d'assurer la gestion administrative et financière de l'aide au chômage.

ARTICLE 4

La tutelle administrative et technique de l'AGEPE est exercée par le Ministre chargé de l'Emploi et la Tutelle financière par le Ministre chargé de l'Economie et des Finances.

ARTICLE 5

Les organes de l'AGEPE sont :

- la Commission Consultative de Gestion,
- la Direction ;
- le Comité Scientifique.

TITRE II : LA COMMISSION CONSULTATIVE DE GESTION

ARTICLE 6

La Commission Consultative de Gestion de l'AGEPE comprend :

- le Ministre de l'Emploi et la Fonction Publique ou son représentant, Président ;

ou son représentant ;
- le Ministre de l'Agriculture et des Ressources Animales ou son représentant ;
- le Ministre de l'Industrie et du Commerce ou son représentant ;
- le Ministre de la Santé et de la Protection Sociale ou son représentant
- le Ministre de l'Education Nationale ou son représentant ;
- un représentant du Patronat ;
- un représentant des Travailleurs.

ARTICLE 7

Le Contrôleur Budgétaire et l'Agent Comptable participent avec consultative aux réunions de la Commission Consultative de Gestion dans les cas prévus par le décret n° 81-137 du 18 février 1981 susvisé notamment en ses articles 15 et 32.
Le Président de la Commission Consultative de Gestion peut inviter aux réunions de la Commission avec consultative toute personne dont il estime utile d'entendre les avis.

ARTICLE 8

Outre les pouvoirs et attributions que la Commission Consultative de Gestion exerce conformément aux dispositions de la loi 80-1070 du 13 septembre 1980 susvisée, les actes suivant du Directeur de l'AGEPE sont soumis à son autorisation préalable :

- la création de services ;
- les programmes d'investissement ;
- le règlement intérieur.

TITRE III : LA DIRECTION

ARTICLE 9

L'AGEPE est dirigée par un Directeur nommé par décret en Conseil des Ministre sur proposition conjointe des Ministres membres de la Commission Consultative de Gestion. Il a rang de Directeur d'Administration Centrale.

ARTICLE 10

A la Direction de l'AGEPE sont rattachés deux Départements et cinq Sous-Directions :

- le Département Observatoire de l'Emploi et de la Formation (DOEF) dont dépend la Sous-

- le Département Promotion de l'Emploi (DPE) dont dépendant la Sous-Direction de l'Emploi et la Sous-Direction du Traitement du Chômage ;
- la Sous-Direction des Moyens Généraux ; - la Sous-Direction de l'Information.

ARTICLE 11

Le Département Observatoire de l'Emploi, des Métiers et de la Formation est chargé des missions d'observation, d'étude et de suivi des programmes pilotes.
Il est dirigé par un chef de Département.

ARTICLE 12

Le Département Promotion de l'Emploi est chargé de l'exécution des programmes nationaux d'emploi.

ARTICLE 13

La Sous Direction des Moyens Généraux est chargée de l'administration générale et des finances de l'établissement et notamment de :

- la préparation du projet de budget ;
- la préparation des opérations d'exécution du budget et en particulier, l'engagement, la liquidation et l'ordonnancement,
- la comptabilité analytique de chaque centre de coût ;
- la préparation des baux, marchés, contrats et conventions et le suivi de leur exécution.
- tous les actes liés à la Gestion du Personnel.

ARTICLE 14

La Sous-Direction de l'Information est chargée :

- de la collecte des informations, de leur traitement et de la gestion de la base des donnée ;
- des publications ;
- de l'information du public.

ARTICLE 15

La Sous-Direction des Etudes et de la Formation - Emploi est chargée de :

- la conception des termes de référence et la réalisation des études et enquêtes approuvées par le Comité Scientifique et par la Commission Consultative de Gestion ;
- la création et de la gestion de la base de données emploi et formation ;
- la conception des programmes d'emploi visant à la résorption du chômage et du suivi des programmes pilotes ;
- la recherche de financement des programmes d'activité ;
- du suivi et de l'évaluation des programmes d'emploi.

ARTICLE 16

La Sous-Direction de l'Emploi est chargée :

- de l'enregistrement des demandeurs d'emploi ;
- de la prospection et du placement ; de l'exécution des programmes nationaux de création directe d'emploi et de promotion de l'emploi en vue de la résorption du chômage ;
- du conseil, de l'orientation et de la formation en vue de la reconversion professionnelle des demandeurs d'emploi.

ARTICLE 17

La Sous-Direction du Traitement du Chômage est chargée de l'indemnisation du chômage.

ARTICLE 18

Les chefs de département et les Sous-Directeurs sont nommés par arrêté du Ministre de l'Emploi et de la Fonction Publique sur proposition du Directeur de l'AGEPE.
Ils ont rang de Sous-Directeur d'Administration Centrale.

ARTICLE 19

Il peut être ouvert au sein de l'AGEPE des bureaux d'enregistrement et de placement tenus par des chefs de service.

ARTICLE 20

Le personnel de l'AGEPE est composé essentiellement d'agents d'Etat.
Il pourra être fait appel pour nécessité de service à du personnel contractuel ou vacataire recruté sur projets et régi par la Convention Collective du Travail.

TITRE IV : COMITE SCIENTIFIQUE

ARTICLE 21

Le Comité Scientifique arrête les programmes d'études à soumettre à la Commission Consultative de Gestion. Il évalue et valide les résultats des études. Il appuie la Direction dans les recherches de financements.

ARTICLE 22

Le Comité Scientifique est composé comme suit :

- le Directeur de l'AGEPE ;
- le Chef du Département Observatoire ;
- le Chef du Département de la Promotion de l'Emploi ;
- un expert nommé par le Ministre chargé de l'Emploi ;
- un expert nommé par le Ministre chargé de l'Economie et des Finances ;
- un expert nommé par le Ministre chargé de l'Industrie et du Commerce ;
- un expert nommé par le Ministre chargé de l'Education Nationale ;
- un expert nommé par le Ministre chargé de l'Enseignement Technique et Professionnel
- un expert nommé par le Ministre chargé de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique ;
- un expert nommé par le Ministre chargé de l'Agriculture ;
- un expert nommé par le Ministre chargé de la Promotion de la Femme ;
- un expert nommé par le Ministre chargé de la Jeunesse,
- un expert désigné par le Patronat ;
- un expert désigné par l'Organisation Internationale du Travail ,
- un expert désigné par les bailleurs de fonds finançant des projets d'emplois ;
- trois personnalités choisies par le Ministre chargé de l'Emploi pour leur expérience dans le domaine de l'emploi et du secteur informel.

TITRE V : REGIME FINANCIER ET COMPTABLE

ARTICLE 23

Les recettes et les dépenses de l'AGEPE sont prévues et évaluées dans le budget annuel de l'Etablissement conformément aux règles régissant la comptabilité des établissements publics nationaux.

❖ **Les recettes proviennent notamment :**

- des produits des prestations de service ;
- des subventions d'organismes publics ou privés nationaux ou internationaux ;

conjoint du Ministre chargé de l'Economie et des Finances et du Ministre chargé de l'Emploi ;
- des fonds provenant d'aides extérieures ;
- des subventions éventuelles du budget de l'Etat ;
- des dons et legs ;
- des produits des biens, meubles et immeubles aliénés dans les conditions fixées par les textes en vigueur ;

❖ **Les dépenses sont constituées par :**
- les dépenses de fonctionnement et les dépenses d'équipement de l'Etablissement.

TITRE VI : DISPOSITIONS GENERALE

ARTICLE 24

Le Ministre de l'Emploi et de la Fonction Publique et le Ministre Délégué auprès du Premier Ministre chargé de l'Economie, des Finances et du Plan, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 3 Février 1993
Félix HOUPHOUET BOIGNY

DECRET N° 96-192 du 7 Mars 1996

relatif aux conditions de suppression des avantages acquis

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE
Sur rapport du Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale ,
Vu la Constitution ;
Vu la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du Travail ;
Vu le décret n°96-PR/002 du 26 janvier 1996 portant nomination des membres du gouvernement ;
Vu le décret n° 96-179 du 1er Mars 1996 portant attributions des membres du Gouvernement ;
Le Conseil des Ministres entendu,
DECRETE :

ARTICLE 1

Travail , accordés au travailleur, par décision unilatérale de l'employeur ou d'un groupement patronal, par un contrat de travail ou par un usage, doit être notifiée au travailleur par écrit, avec copie à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales territorialement compétent.

La réduction ou la suppression de ces avantages doit résulter d'un accord entre l'employeur et le travailleur concerné.
L'accord des parties doit être constaté par écrit.

En cas de désaccord, le contrat de Travail peut être rompu. Cette rupture réputée du fait de l'employeur et donnera lieu au paiement des indemnités dues au travailleur.
(voir convention collective *ARTICLE 4 : AVANTAGES ACQUIS*)

ARTICLE 2

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 Mars 1996
Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-193 du 7 Mars 1996

relatif aux bureaux de placement payant

Sur rapport du Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale ,
Vu la Constitution ;
Vu la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du Travail ;
Vu le décret n°96-PR/002 du 26 janvier 1996 portant nomination des membres du gouvernement ;
Vu le décret n° 96-179 du 1er Mars 1996 portant attributions des membres du Gouvernement ;
Le Conseil des Ministres entendu,
DECRETE

ARTICLE 1

Est dénommé " Bureau de placement payant " toute personne, physique ou morale, inscrite au registre du commerce, après autorisation du Ministre chargé du Travail qui effectue en qualité de simple intermédiaire et moyennant rémunération, des opérations de placement de travailleurs auprès des employeurs.

ARTICLE 2

Sont exclus du champ d'application du présent décret :
- les entreprises de travail temporaire
- le recrutement ou le placement des marins

ARTICLE 3

Sont interdites les opérations de placement effectuées par les tenanciers de débit de boisson ou d'hôtels, fripiers prêteurs sur gages et changeurs. Sont également interdites les opérations de placement effectuées dans les locaux, dépendances ou annexes occupés pour les activités des personnes visées au précédent alinéa.

ARTICLE 4

Toute personne physique, qui souhaite exercer la profession d'entrepreneur de travail temporaire doit :
- être majeur et jouir de ses droits civils :
- être de nationalité ivoirienne ou représentant d'une personne morale de droit ivoirien ;
- n'avoir pas été condamné à une peine d'emprisonnement ferme pour délit contre l'honneur ou la probité
- ne pas exercer de fonction rémunérée dans une administration ou un établissement public.

Elle doit adresser au Ministre chargé du Travail :
- une demande d'autorisation d'exercice de la profession d'entrepreneur de travail temporaire
- un extrait d'état civil ;
- un extrait de casier judiciaire datant de moins de trois mois ;
- une attestation de l'administration fiscale.

ARTICLE 5

Toute personne morale qui souhaite exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire doit adresser au Ministre chargé du Travail, une demande à laquelle seront joints :

- les statuts de la société
- un certificat de position fiscale.

Outre son casier judiciaire datant de moins de trois mois, le représentant légal de la société doit remplir toutes les conditions prévues à l'article 4 alinéa 1 ci-dessus.

ARTICLE 6

Toute personne physique ou morale appartenant à un Etat accordant la réciprocité à la République de Côte d'Ivoire peut, si elle remplit les autres conditions prévues aux articles 4 ou 5 ci-dessus, être autorisée à exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire.

ARTICLE 7

Le Ministre dispose d'un délai de 15 jours à compter de la date de dépôt du dossier pour notifier sa décision au requérant. Passé ce délai sans réponse du Ministre, l'autorisation est acquise.

ARTICLE 8

Après obtention de l'autorisation, toute personne physique ou morale concernée doit s'inscrire au registre de commerce préalablement à l'ouverture et à l'exercice de l'activité du bureau.

ARTICLE 9

Dans le délai maximum de trois mois suivant la date d'obtention de l'autorisation, une déclaration d'existence et d'ouverture du bureau de placement doit être faite au Ministre chargé du Travail, avec indication de l'adresse complète du bureau.
La déclaration d'existence est renouvelables tous les trois ans avant la fin du dernier trimestre de validité sous peine de suspension du fonctionnement du bureau pendant une durée qui ne peut excéder un mois. Passé ce délai ou en cas d'omissions répétées du renouvellement, il sera procédé à la fermeture du bureau sans préavis et sans paiement d'aucune indemnité.

ARTICLE 10

Lorsque la cessation d'activité du bureau de placement est envisagée, notification doit être faite au Ministre chargé du Travail au moins 15 jours ou 3 mois avant, selon que la cessation sera provisoire ou définitive.
La reprise de l'activité du bureau doit être déclarée à l'autorité compétente suivant les conditions prévues aux articles 4 ou 5 du présent décret.

ARTICLE 11

l'employeur et du travailleur.

ARTICLE 12

Le recrutement à l'étranger d'un travailleur non ivoirien par l'intermédiaire d'un bureau de placement payant, ne peut s'effectuer qu'après le visa du contrat de travail dûment établi entre le futur employeur et le travailleur concerné, préalablement à son admission sur le territoire nationale.
Le placement à l'étranger d'un travailleur ivoirien, sans le visa préalable de son contrat de travail entraîne la rupture dudit contrat, à la charge de son employeur.
L'employeur et le travailleur peuvent invoquer la responsabilité du bureau de placement intermédiaire devant la juridiction compétente.

ARTICLE 13

La rémunération du bureau de placement payant pour ses prestations est due par l'employeur.

ARTICLE 14

Les tarifs de placement approuvés par le Ministre chargé du Travail et le Ministre chargé du Commerce, doivent être affichés de façon visible à un endroit accessible, dans les locaux du bureau de placement et tenus régulièrement en bon état de lisibilité.

ARTICLE 15

Tout bureau de placement payant doit tenir à jour un registre des offres d'emploi, un registre des demandes d'emploi et un registre des placements effectifs.

ARTICLE 16

Tout bureau de placement payant est tenu de communiquer à la fin de chaque trimestre au Ministre chargé du Travail ou à tout organisme ou service désigné à cet effet, les statistiques des offres et des demandes d'emploi reçues et des placements effectuées.

ARTICLE 17

Sur l'état des offres d'emploi, il est fait mention des éléments ci-après :

Nationale de Prévoyance Sociale ;
- la référence et la date de réception de l'offre ;
- les caractéristiques du poste de travail ;
- la qualification et les connaissances professionnelles requises.

ARTICLE 18

L'état des demandes d'emploi devra indiquer pour chaque demandeur les renseignements ci-dessous :
- la date et le numéro d'enregistrement de la demande ;
- les nom, prénoms et date de naissance du demandeur ,
- la nationalité ;
- la situation de famille et l'adresse ;
- la profession, la qualification et la catégorie professionnel ;
- le certificat de travail du dernier employeur, le cas échéant ;
- le numéro d'immatriculation du demandeur à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, le cas échéant.

ARTICLE 19

Les Inspecteurs du Travail et des Lois Sociales peuvent requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par le présent décret.

ARTICLE 20

Constitue une contravention de la 3ème classe et punie comme telle l'infraction aux dispositions prévues à l'article 16 du présent décret relatives à la fourniture des statistiques trimestrielles sur les activités du bureau de placement payant.

ARTICLE 21

Quiconque exerce l'activité de placement payant de travailleurs sans autorisation, ou qui donne des indications fausses pour obtenir ou tenter d'obtenir cette autorisation, sera puni des peines prévues à l'article 308 du Code Pénal.

ARTICLE 22

Le placement de travailleurs sans autorisation, l'obtention et la tentative d'obtention d'ouverture d'un

contravention de 3ème classe et punie comme telle.

ARTICLE 23

Le présent décret abroge toutes dispositions antérieures contraires.

ARTICLE 24

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 Mars 1996
Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-194 du 7 Mars 1996

relatif au travail temporaire

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE
Sur rapport du Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale,
Vu la Constitution ;
Vu la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du Travail ;
Vu le décret n°96-PR/002 du 26 janvier 1996 portant nomination des membres du gouvernement ;
Vu le décret n° 96-179 du 1er Mars 1996 portant attributions des membres du Gouvernement ;
Le Conseil des Ministres entendu,

DECRETE

ARTICLE 1

Est entrepreneur de travail temporaire toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs, personnes physiques ou morales, des salariés qu'en fonction d'une qualification convenues, elle embauche et rémunère à cet effet.

ARTICLE 2

La période pendant laquelle le travailleur temporaire est à la disposition de l'utilisateur est appelée mission.
La durée d'une mission ne peut être supérieure à trois mois; elle est renouvelable, par des périodes d'un mois au maximum.
Un accord conclu entre l'entrepreneur de travail temporaire et l'utilisateur détermine les conditions d'exécution de la mission.

ARTICLE 3

Lorsque la durée de la mission du même travailleur excède la durée maximum prévue au précédent article, l'entrepreneur est censé avoir fait le placement du travailleur concerné dans l'entreprise de l'utilisateur pour une durée indéterminée.
Dans ce cas le travailleur est réputé embauché par l'utilisateur, à compter de la date à laquelle la mission a commencé.

CONDITIONS D'EXERCICE DE LA PROFESSION D'ENTREPRENEUR

ARTICLE 4

Toute personne physique, qui souhaite exercer la profession d'entrepreneur de travail temporaire doit :
- être majeur et jouir de ses droits civils :
- être de nationalité ivoirienne ou représentant d'une personne morale de droit ivoirien ;
- n'avoir pas été condamné à une peine d'emprisonnement ferme pour délit, contre l'honneur ou la probité.
- ne pas exercer de fonction rémunérée dans une administration ou un établissement public.

Elle doit adresser au Ministre chargé du Travail :
- une demande d'autorisation d'exercice de la profession d'entrepreneur de travail temporaire
- un extrait d'état civil ;
- un extrait de casier judiciaire datant de moins de trois mois ;
- une attestation de l'administration fiscale.

ARTICLE 5

Toute personne morale qui souhaite exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire doit adresser au Ministre chargé du Travail, une demande à laquelle seront joints :

- les statuts de la société

Outre son casier judiciaire datant de moins de trois mois, le représentant légal de la société doit remplir toutes les conditions prévues à l'article 4 alinéa 1 ci-dessus.

ARTICLE 6

Toute personne physique ou morale appartenant à un Etat accordant la réciprocité à la République de Côte d'Ivoire peut, si elle remplit les autres conditions prévues aux articles 4 ou 5 ci-dessus, être autorisée à exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire.

ARTICLE 7

Toute autorisation est accordée ou refusée dans les 15 jours suivant la date de dépôt de la demande. Passé ce délai sans réponse du Ministre, l'autorisation est acquise.
Elle est accordée pour une période d'un an renouvelable, compte tenu de critères préalablement déterminés par l'autorité compétente.

ARTICLE 8

Après obtention de l'autorisation, toute personne physique ou morale concernée doit souscrire au registre de commerce préalablement à l'exercice de l'activité.

ARTICLE 9

Toute autorisation obtenue d'une manière frauduleuse ou sur la base de renseignements inexacts, fera l'objet d'un retrait sans préjudice de poursuites pénales.
Le retrait de l'autorisation est notifié par écrit. Il produit effet à l'égard des tiers ; 30 jours après la date de la notification.

ARTICLE 10

Tout contrat établi entre l'entrepreneur de travail temporaire et l'utilisateur ou le travailleur, avant que l'entrepreneur soit en possession de l'autorisation prescrite est nul de nul effet.
En l'absence d'autorisation, tout utilisateur, devra assurer le paiement du salaire, et des accessoires du salaire dus au travailleur pour la durée de la mission.

ARTICLE 11

L'entrepreneur de travail temporaire qui fait exécuter par les travailleurs des missions de durée généralement supérieure à celle prévue à l'article 2 alinéas 2 peut être frappé du retrait provisoire de l'autorisation pendant une durée qui ne peut excéder un mois.
Passé ce délai, il pourra être procédé au retrait définitif de l'autorisation.

RELATIONS ENTRE L'ENTREPRENEUR DE TRAVAIL TEMPORAIRE ET LE TRAVAILLEUR TEMPORAIRE

ARTICLE 12

Tout candidat à un emploi de travailleur temporaire doit fournir lors de son embauche par l'entrepreneur un dossier comprenant :

- le diplôme justifiant son niveau de formation générale ou sa qualification professionnelle ;
- le cas échéant, un certificat de travail de son précédent employeur ;
- pour certains emplois n'exigeant qu'une initiation de courte durée, ni le diplôme, ni le niveau de formation générale ne sera exigé ;
- dans certains cas, une déclaration sur l'honneur sera demandée pour spécifier que le candidat n'a pas subi de condamnation à une peine d'emprisonnement ferme ou qu'il ne fait pas l'objet de poursuite ou d'information pénale.

ARTICLE 13

Toute déclaration inexacte du travailleur lords de son embauche entraîne la rupture de son contrat et le cas échéant, la répartition du préjudice causé à l'entrepreneur.

ARTICLE 14

Le contrat qui lie l'entrepreneur de travail temporaire à chacun de ses travailleur, doit être formulé par écrit et comporter les énonciations suivantes :

- la raison sociale et l'adresse complète de l'entreprise et de l'entrepreneur ;
- l'indication de l'autorisation d'exercer la profession d'entrepreneur de travail temporaire avec précision de la date d'obtention ;
- les noms, prénoms, date, lieu de naissance, le domicile et l'adresse du travailleur ;
- la nature de l'activité à exercer par le travailleur ;
- le début et la durée du contrat ;
- le cas échéant, le délai de préavis pour la résiliation du contrat ;
- le montant du salaire et ces accessoires de salaire ;
- le mode de rémunération du travailleur ainsi que le mention des avantages dont il bénéficie ;
- la date et le lieu de conclusion du contrat.

ARTICLE 15

Le travailleur temporaire est sous l'autorité et la direction de l'entrepreneur ;
Pendant sa mission, il est tenu de se conformer aux instructions et aux directives de l'utilisateur.
Il est également tenu de ne pas révéler les procédés de fabrication dont il aurait connaissance.

ARTICLE 16

Le travailleur temporaire perçoit une rémunération à la charge de l'entrepreneur qui ne peut être inférieure au salaire de sa catégorie professionnelle.

ARTICLE 17

Lorsque l'entrepreneur n'a pas délivré de bulletin de paye au travailleur, les réclamations relatives à la rémunération seront satisfaites en tenant compte de l'emploi occupé.

ARTICLE 18

En cas d'inaptitude du travailleur temporaire constatée par un médecin notamment à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, son contrat est réputé rompu.

ARTICLE 19

Des sanctions disciplinaires peuvent être infligées par l'entrepreneur sur proposition motivée de l'utilisateur après les explications écrites du travailleur.

ARTICLE 20

Tout travailleur temporaire qui a démissionné de son emploi ou qui a été licencié peut offrir ses services et être embauché par toute autre entreprise.

ARTICLE 21

L'entrepreneur de travail temporaire peut à la suite d'une diminution d'activité procéder à un arrêt provisoire ou définitif de son activité conformément aux textes en vigueur.

ARTICLE 22

Avant tout arrêt définitif de son activité l'entrepreneur de travail temporaire est tenu de régler tout les droits acquis par ses travailleurs.

RELATIONS ENTRE L'ENTREPRENEUR DE TRAVAIL TEMPORAIRE ET L'UTILISATEUR

ARTICLE 23

La convention qui lie l'entrepreneur de Travail temporaire à l'utilisateur est une convention de prestation de service.
L'objet de cette convention est l'exécution, d'une mission dont la durée est limitée a trois mois, renouvelable trois fois par période d'un mois au maximum.

ARTICLE 24

L'utilisateur peut recourir au service d'un travailleur notamment :
- pendant la durée de l'absence ou le temps de suspension du contrat de travail du salarié, sauf en cas de conflit collectif (grève)
- pour répondre à un surcroît occasionnel d'activité ou à la création d'activités nouvelles .
- pour des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des insuffisances du matériel.

ARTICLE 25

La convention de prestation de service conclue entre l'entrepreneur et l'utilisateur, doit être passée par écrit et préciser :
- la durée de la mission ;
- la nature du service à assurer ;
le motif précis justifiant le recours au travailleur temporaire ;
- la qualification professionnelle du travailleur exécutant la mission ;
- le lieu d'exécution de la mission, l'horaire et les caractéristiques particulières du travail à exécuter ;
- les modalités de la prestation de service fournie à l'utilisateur (coût de la mission)

ARTICLE 26

Les tarifs pratiqués par l'entrepreneur doivent être approuvés par le Ministre chargé du Travail et le Ministre chargé du commerce.

ARTICLE 27

En cas de défaillance de l'entrepreneur pour la rémunération qu'il doit au travailleur, l'utilisateur lui est substitué, pour le paiement du salaire et des accessoires du salaire, pour la durée de la mission.

ARTICLE 28

L'entrepreneur de travail temporaire est tenu de fournir à l'utilisateur une attestation indiquant sa situation relative au recouvrement des cotisations au titre de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale et au titre des impôts sur les salaires dus à l'administration fiscale.
En cas de défaillance de l'entrepreneur, l'utilisateur lui est substitué, pour les cotisations et les impôts concernant la durée de la mission.

ARTICLE 29

Le travailleur temporaire n'est pas tenu d'exercer son activité pendant la durée d'une grève dans l'entreprise de l'utilisateur. Il est en droit de suspendre la mission pour cette période, en accord avec l'entrepreneur.

ARTICLE 30

En cas de cessation définitive du contrat de travail le liant à l'entrepreneur, le travailleur temporaire doit être embauché par l'utilisateur.

STATISTIQUES SUR L'ACTIVITE DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

ARTICLE 31

L'entrepreneur de travail temporaire est soumis à l'obligation de déclaration périodique de main-d'œuvre portant sur :
- le nombre de travailleurs mis à la disposition d'utilisateurs ventilés par sexe, catégorie professionnelle et nature de l'occupation exercée ;
- le nombre de travailleurs placés en mission, répartis par branche ou secteur d'activité professionnelle ;
- le nombre et la durée des missions effectuées par chaque travailleur ;
- la masse salariale annuelle.

ARTICLE 32

Les relevés statistiques doivent être conservés par l'entrepreneur pendant un délai minimum de cinq ans, pour être présentés, le cas échéant à toute autorité investie du pouvoir de contrôle de l'entreprise.

TRAVAUX POUR LESQUELS LE TRAVAIL TEMPORAIRES EST INTERDIT

ARTICLE 33

Le travail temporaire est interdit notamment pour :
- les travaux souterrains (mines et chantiers souterrains)
- la surveillance et l'entretien des installations électriques
- les travaux de peinture ou vernissage par pulvérisation
- les chantiers de travaux dans l'air comprimé
- l'emploi des explosifs
- les chantiers de carrières par galerie
- la manipulation d'appareils exposant aux rayons X et au radium.

ARTICLE 34

Par arrêté pris après avis du Comité technique Consultatif pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs, le Ministre chargé du Travail pourra déterminer, d'autres travaux pour lesquels le travail temporaire est interdit.

ARTICLE 35

Constituent des contraventions de la troisième classe et punis comme telles, les infractions aux dispositions prévues aux articles 31 et 32 du présent décret.

ARTICLE 36

Quiconque exerce la profession d'entrepreneur de travail temporaire sans autorisation, ou qui donne des indications fausses pour obtenir ou tenter d'obtenir cette autorisation, sera puni des peines prévues à l'article 308 du Code Pénal

ARTICLE 37

Les infractions prévues aux articles 16, 17, 26, 27 du présent décret seront sanctionnées des peines de contravention de troisième classe.

ARTICLE 38

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 Mars 1996
Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-195 du 7 Mars 1996

relatif à l'engagement à l'essai et à la durée de la période d'essai

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE
Sur rapport du Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale ,
Vu la Constitution ;
Vu la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du Travail ;
Vu le décret n°96-PR/002 du 26 janvier 1996 portant nomination des membres du gouvernement ;
Vu le décret n° 96-179 du 1er Mars 1996 portant attributions des membres du Gouvernement ;
Le Conseil des Ministres entendu,
DECRETE :

ARTICLE 1

Le contrat de travail peut être précédé d'un engagement à l'essai du travailleur ou comporter une clause déterminant une période d'essai préalable à l'engagement définitif de celui-ci.

ARTICLE 2

Dans l'un ou l'autre cas, la durée de l'essai est fixée par écrit comme suit :
- 8 jours pour les travailleurs payés à l'heure ou à la journée
- 1 mois pour les travailleurs payés au mois ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés

Ces délais sont éventuellement renouvelables une seule fois, notamment pour les travailleurs débutant dans l'entreprise ou qui n'ont jamais travaillé.

ARTICLE 3

Pour le travailleur à temps partiel et le travailleur temporaire, la durée de la période d'essai peut être fixée d'accord parties, à une durée inférieure à celles prévues au précédent article.

ARTICLE 4

Le renouvellement de la période d'essai doit être notifié au travailleur par écrit.
Sauf dispositions plus favorables prévues par convention collective, accord d'établissement ou par le contrat de travail ; le travailleur doit en être informé dans les délais fixés comme suit :
- 2 jours avant la fin de la période d'essai lorsqu'il est de 8 jours
- 8 jours avant la fin de la période d'essai lorsqu'il est de un mois
- 15 jours avant la fin de la période d'essai lorsqu'il est de 2 ou 3 mois

ARTICLE 5

Lorsque l'employeur n'a pas informé le travailleur du renouvellement de la période d'essai dans le délai indiqué applicable, et sauf le consentement de l'intéressé pour ce renouvellement, la période d'essai prend fin à la date initialement prévue.

ARTICLE 6

Le travail exécuté pendant la période d'essai doit être payé au taux de la catégorie professionnelle dans laquelle a été engagé le travailleur.

ARTICLE 7

Si le travailleur est maintenu en service à l'expiration de l'engagement à l'essai ou de son renouvellement, les parties sont définitivement liées par un contrat de travail à durée indéterminée et la durée de la période d'essai, renouvellement compris le cas échéant, entre en compte pour la détermination des droits et avantages évalués en fonction de la durée de service effectif dans l'entreprise.

ARTICLE 8

Le présent décret abroge toutes dispositions antérieures contraires.

ARTICLE 9

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 Mars 1996
Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-196 du 7 Mars 1996

relatif aux conditions de constitution d'une garantie financière ou cautionnement

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE
Sur rapport du Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale ,
Vu la Constitution ;
Vu la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du Travail ;
Vu le décret n°96-PR/002 du 26 janvier 1996 portant nomination des membres du gouvernement ;
Vu le décret n° 96-179 du 1er Mars 1996 portant attributions des membres du Gouvernement ;
Le Conseil des Ministres entendu,
DECRETE :

ARTICLE 1

Lorsqu'il est appelé par ses fonctions soit à détenir des sommes d'argent ou des marchandises, soit à assumer certaines responsabilités susceptibles d'engager financièrement l'entreprise, l'employeur peut exiger du travailleur à titre de garantie, le versement d'un cautionnement au moment de la conclusion du contrat de travail ou pendant l'exécution.

ARTICLE 2

La garantie financière ou cautionnement prévu à l'article 13.5 du code du Travail peut être constituée en numéraire ou en titres.
Elle peut être retenue par l'organisme qui en reçoit le dépôt pour faciliter un prêt octroyer par cet organisme au travailleur concerné.

ARTICLE 3

Dès sa réception, l'employeur qui exige une garantie financière doit :

- délivrer un récépissé au travailleur et le mentionner au registre d'employeur prévu à l'article 93.2 du code du Travail ;

- dans un délai maximum de huit jours après cette réception, effectuer le dépôt de la garantie, au nom du travailleur, soit dans une institution d'épargne, soit dans une banque et faire également mention du dépôt au registre d'employeur ;

- transmettre une copie du certificat dudit dépôt, à l'inspecteur du Travail et des Lois Sociales de son ressort pour information.

ARTICLE 4

Bénéficiant du privilège sur la garantie financière, l'employeur et les tiers qui formeraient des saisies-arrêt entre les mains dudit employeur, au détriment du travailleur concerné.
Est nulle de plein droit, toute saisie-arrêt opérée directement entre les mains des établissements où le dépôt de la garantie a été effectué.

ARTICLE 5

Le retrait de la garantie financière, en partie ou en totalité est effectuée :
- soit sur la double signature du travailleur et de l'employeur ou de leurs mandataires ;
- soit sur la seule signature du travailleur ou de l'employeur, porteur d'une décision judiciaire l'habilitant au retrait.

ARTICLE 6

La restitution au travailleur, en partie ou en totalité, de la garantie financière doit être mentionnée sur le registre d'employeur, à la date où elle a lieu avec indication de son motif.

ARTICLE 7

En cas de règlement judiciaire ou de faillite de l'entreprise, et s'il y a lieu l'autorisation de retrait et de restitution de la garantie financière, en partie ou en totalité, est donnée par le juge ou le syndic sur justification de sa qualité, par la production de l'extrait du jugement déclaratif de faillite ou celle de l'annonce légale de publication de ce jugement.

ARTICLE 8

Le décès de l'employeur ne permet à lui seul, ni le retrait, ni la restitution de la garantie financière au profit du travailleur sauf en cas de changement d'emploi dudit travailleur ne nécessitant plus cette garantie ou dans le cas de cessation du contrat de travail, avec le consentement du travailleur concerné.

ARTICLE 9

En cas de décès du travailleur, ses ayants droits peuvent obtenir la restitution de la garantie financière à laquelle ils peuvent prétendre, dans la limite des droits qui leurs sont réservés par la réglementation en vigueur.

ARTICLE 10

Constituent des contraventions de la deuxième classe les infractions aux dispositions relatives à la garantie financière.

ARTICLE 11

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à celle du présent décret.

ARTICLE 12

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 Mars 1996
Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-197 du 7 Mars 1996

relatif au règlement intérieur

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE
Sur rapport du Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale ,
Vu la Constitution ;
Vu la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du Travail ;
Vu le décret n°96-PR/002 du 26 janvier 1996 portant nomination des membres du gouvernement ;
Vu le décret n° 96-179 du 1er Mars 1996 portant attributions des membres du Gouvernement ;
Le Conseil des Ministres entendu,
DECRETE :

ARTICLE 1

Un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises industrielles, commerciales ou agricoles, employant habituellement plus de dix travailleurs.
L'effectif indiqué ci-dessus n'inclut ni les travailleurs journaliers, ni les travailleurs à temps partiel, ni les travailleurs temporaires.
Toutefois, dès son affichage, l'ensemble du personnel de l'entreprise est assujetti à son règlement intérieur, y compris les travailleurs mentionnés au précédant alinéa.

ARTICLE 2

L'entreprise désigne toute organisation économique, quelle que soit sa forme juridique constituée pour une activité de production, de distribution ou de fourniture de services.
L'entreprise peut comprendre plusieurs établissements.
L'établissement est un groupe de personnes travaillant en commun, de façon habituelle, en un lieu déterminé, sous la direction d'une même autorité.
Un établissement donné peut relever ou non d'une entreprise.

ARTICLE 3

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe obligatoirement les règles relatives :
- à l'organisation technique du travail ;
- à la discipline, en déterminant la nature et l'échelle des sanctions susceptibles d'être prononcés ainsi que les dispositions garantissant les droits de défense reconnus au travailleur :
- aux dispositions concernant l'hygiène et la sécurité nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

ARTICLE 4

Le règlement intérieur est rédigé par la direction de l'entreprise ou de l'établissement.
Il est soumis pour avis aux délégués du personnel et communiqué pour information aux délégués syndicaux s'il en existe.
La transmission aux délégués du personnel et la communication, le cas échéant aux délégués syndicaux, est faite soit sous forme de remise d'une copie du règlement intérieur, soit par lettre de transmission, soit par tout autre procédé permettant de certifier la transmission et la communication et de lui donner date certaine.

ARTICLE 5

Dans les quinze jours suivant la réception du règlement intérieur, les délégués du personnel doivent adresser, par écrit, leurs observations éventuelles au chef d'entreprise ou d'établissement, selon l'un des modes de transmission précisés ci-dessus sous couvert de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales.
L'absence de réponse dans le délai prescrit, vaut acceptation par eux du règlement intérieur.

ARTICLE 6

A l'expiration du délai prévue au précédent article, le chef d'entreprise ou d'établissement adresse à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales de son ressort, le règlement intérieur complété, s'il y a lieur, des observations faites par les délégués du personnel, pour les vérifications qui lui incombent.
L'Inspecteur du Travail et des Lois sociales peut exiger l'adjonction, la modification ou le retrait de certaines dispositions prévues dans le règlement intérieur.

ARTICLE 7

Lorsque l'inspecteur du Travail ne fait pas d'observation dans le mois qui suit la réception du règlement intérieur qui lui a été soumis, l'employeur doit le déposer au greffe du tribunal du travail ou au greffe de la juridiction la plus rapprochée et l'afficher dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement.

ARTICLE 8

Au cas ou l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales demande l'adjonction la modification ou le retrait de certaines dispositions du règlement intérieur, l'employeur peut :
- soit y procéder et retourner le document modifié, en vue de recevoir l'avis définitif de cette autorité administrative dans le délai maximum de huit jours à compter de la date de réception du règlement

- soit exercer un recours hiérarchique.

ARTICLE 9

Dans la quinzaine qui suit la réception de l'avis définitif de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales ou lorsque, aucune suite n'a été donné, dans ce même délai, au recours hiérarchique, l'employeur doit déposer le règlement intérieur au greffe du tribunal du travail ou au greffe de la juridiction la plus rapprochée et l'afficher dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement.
Lorsque la suite donnée au recours hiérarchique l'exige, l'employeur doit modifier le règlement intérieur conformément aux décisions de l'autorité administrative, avant de procéder au dépôt au greffe et à l'affichage.

ARTICLE 10

Dans les entreprises comportant plusieurs établissements, il peut être établi, pour chaque établissement ou partie d'établissement, un règlement intérieur comportant des dispositions particulières.

ARTICLE 11

Après l'affichage du règlement intérieur, les contestations concernant sa régularité sont portées devant le Tribunal du Travail qui en apprécie les conséquences éventuelles dans les relations juridiques entre l'employeur et le travailleur.

ARTICLE 12

Le règlement intérieur doit être affiché, à une place convenable, aisément accessible, dans les lieux où le travail est effectué, ainsi que dans les locaux et à la porte des lieux où se fait l'embauchage. Il doit être constamment tenu dans un bon état de lisibilité.

ARTICLE 13

Le règlement intérieur doit indiquer la date à partir de laquelle il rentre en vigueur. Cette date devra être postérieure à deux semaines au moins à celle de son dépôt au greffe du Tribunal du Travail ou de la juridiction la plus rapprochée de l'entreprise, et de son affichage dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement.

ARTICLE 14

Toute nouvelle entrepris soumise à l'obligation d'avoir un règlement intérieur, conformément à l'article 1er du présent décret devra en disposer et l'afficher dans ses locaux, avant le délai maximum de trois mois suivant son ouverture.
Les observations et avis prévus notamment aux articles 5.7 et 9 devront être notifiés avec célérité pour permettre le respect du délai prévu au précédent article.

ARTICLE 15

L'employeur qui, en violation des dispositions prévues par le présent décret, n'élabore pas un règlement intérieur, lorsque son entreprise y est assujettie, ou qui ne respecte pas la procédure prescrite par son élaboration peut être puni d'une amende de 10 000 francs à 100 000 francs.

ARTICLE 16

En cas de carence de l'employeur, l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales peut le mettre en demeure d'élaborer le règlement intérieur de l'entreprise dans un délai qui lui sera imparti.

ARTICLE 17

Lorsque les dispositions du règlement intérieur ne sont plus conformes aux normes légales réglementaires ou conventionnelles, l'employeur doit procéder à leur révision.
En l'absence de modification expresse, sont nulles et de nul effet les clauses qui ne sont pas conformes aux nouvelles normes légales, réglementaires ou conventionnelles.

ARTICLE 18

Pour leur personnel qui n'est ni nommé dans un emploi permanent d'une administrative publique, ni soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, les personnes morales de droit public devront établir un règlement intérieur.

ARTICLE 19

Hormis le cas prévu à l'article 15 , constituent des contraventions de deuxième classe, les infractions aux dispositions prévues par le présent décret.

ARTICLE 20

Sont abrogées, toutes dispositions antérieures contraires à celles du présent décret.

ARTICLE 21

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 Mars 1996
Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-198 du 7 Mars 1996

relatif aux conditions de suspension du contrat, pour maladie du travailleur

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE
Sur rapport du Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale ,
Vu la Constitution ;
Vu la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du Travail ;
Vu le décret n°96-PR/002 du 26 janvier 1996 portant nomination des membres du gouvernement ;
Vu le décret n° 96-179 du 1er Mars 1996 portant attributions des membres du Gouvernement ;
Le Conseil des Ministres entendu,

DECRETE :

ARTICLE 1

favorables, le contrat du travailleur malade est suspendu pour une durée limitée à six mois par année civile quelle que soit l'ancienneté du travailleur.

ARTICLE 2

Par maladie du travailleur, il faut entendre l'inaptitude de celui-ci à assumer les obligations nées de son contrat de travail pour motif de santé ne résultant ni d'un accident du travail, ni d'une maladie professionnelle.

ARTICLE 3

La durée de suspension du contrat du travailleur malade, peut exceptionnellement être prorogée au-delà de six mois jusqu'au remplacement de l'intéressé.

ARTICLE 4

Tout travailleur malade à l'obligation d'informer son employeur, immédiatement ou dans un délai maximum de quarante huit heures (48 heures) à compter de la date de début de son absence pour motif de santé.

ARTICLE 5

La constatation de la maladie par le médecin de l'entreprise ne dispense pas le travailleur d'aviser son employeur de son indisponibilité et de son absence imputable à son état de santé.
L'information de l'employeur est faite soit par l'intéressé, soit par le médecin de l'entreprise, soit par l'intermédiaire des représentants du personnel, informés par le travailleur concerné ou par sa famille.

ARTICLE 6

Lorsqu'il n'existe pas de service médicale dans l'entreprise, et que la maladie du travailleur a été constatée en dehors de celle-ci, le délai d'information de l'employeur, prescrit à l'article 4, est porté à 72 heures ou trois jours ouvrables, à compter de la date de début de l'absence de l'intéressé.

ARTICLE 7

Sauf dans le cas ou la maladie a été constatée par le médecin de l'entreprise, le travailleur doit envoyer à l'employeur ou lui remettre un certificat médical, dans le délai maximum prévu à l'article 6, à compter de la date de début de son absence.
Le certificat médical doit être délivré par un médecin agrée.

ARTICLE 8

Outre le médecin de l'entreprise, sont agrées pour constater et délivrer un certificat médical au travailleur malade :
- le médecin inscrit à l'Ordre des médecins, exerçant en clientèle privée ;
- le médecin exerçant dans un établissement hospitalier ou médico-social privé, autorisé par l'Etat ;
- le médecin relevant d'un établissement hospitalier ou médico-social public.

ARTICLE 9

Toute maladie qui n'est pas justifiée, par un certificat médical délivré par un médecin agréé et produit à l'employeur dans le délai prescrit, ne peut être retenue comme motif de suspension du contrat du travail au bénéfice du travailleur qui l'invoque.
L'absence qui en résulte peut être une cause légitime de licenciement du travailleur concerné.

ARTICLE 10

Pendant toute la période de suspension de son contrat de travail, le travailleur malade est soumis à la justification de son état de santé.
L'employeur ou son mandataire peut notamment prescrire, pendant cette période, une contre visite médicale, pour l'appréciation de l'état de santé du travailleur concerné.
En cas de divergence sur l'état de santé du travailleur l'avis du Médecin de l'Inspection Médicale du Travail sera retenu.

ARTICLE 11

Sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, l'employeur est tenu de verser au travailleur, pendant la période de suspension de son contrat pour maladie, en lieu et place de la rémunération, une allocation équivalente à l'indemnisation compensatrice de préavis.
Cette allocation est valable pour toute la période de suspension du contrat telle que prévue par l'article 1er.

ARTICLE 12

Lorsque le contrat du travailleur malade est à durée déterminée, la limite du préavis à prendre en considération est fixée, dans les mêmes conditions que celles prévues pour le contrat à durée indéterminée.

ARTICLE 13

L'employeur à l'obligation de recevoir le travailleur dont le contrat a été suspendu pour cause de maladie dès qu'il se présente pour reprendre son service.
Sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'employeur n'est pas tenu de réintégrer dans son emploi , le travailleur précédemment malade, lorsqu'il a dû procéder à son remplacement après expiration du délai prévu à l'article 1er et la prorogation éventuelle de ce délai.
Lorsque le travailleur a été remplacé dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, l'employeur est en droit de le licencier.

ARTICLE 14

La durée de l'absence pour maladie du travailleur est prise en compte pour la détermination de tous les droits qui lui sont dus au titre de l'ancienneté, des congés payés et le cas échéant, de l'indemnité de licenciement.

ARTICLE 15

Sont abrogées, toutes dispositions antérieures contraires à celles du présent décret.

ARTICLE 16

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 Mars 1996
Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-199 du 7 Mars 1996

relatif aux droits et obligations du travailleur mobilisé

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE
Sur rapport du Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale ,
Vu la Constitution ;
Vu la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du Travail ;
Vu le décret n°96-PR/002 du 26 janvier 1996 portant nomination des membres du gouvernement ;
Vu le décret n° 96-179 du 1er Mars 1996 portant attributions des membres du Gouvernement ;
Le Conseil des Ministres entendu,
DECRETE

ARTICLE 1

En cas d'appel sous les drapeaux, le travailleur a l'obligation de présenter à son employeur dès sa réception l'acte d'appel émanent de l'autorité militaire.

ARTICLE 2

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du service militaire et le cas échéant pendant les périodes d'instruction militaire auxquelles le travailleur peut être astreint.

ARTICLE 3

Sous peine de licenciement, le travailleur déclaré inapte à la visite d'incorporation, doit se présenter à son employeur pour la reprise de son service dans un délai maximum de huit jours suivant sa libération, muni du document justificatif délivré par l'autorité compétente.

ARTICLE 4

Avant le départ du travailleur sous les drapeaux, l'employeur est tenu de lui verser une indemnité égale au montant de sa rémunération dans la limite du préavis.
Cette indemnité sera considérée, en fonction du temps de présence effective sous les drapeaux, comme un salaire anticipé, au cas ou le travailleur aura été déclaré inapte au service militaire et qu'il aura été réintégré dans son emploi, dans le délai prescrit au précédent article.

ARTICLE 5

Au terme de son service militaire le travailleur est réintégré dans son emploi à condition :
- qu'il ait avisé son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, un mois avant sa libération, s'il en connaît la date, ou dans le mois suivant sa libération ;
- qu'il se présente à son employeur au plus tard à la fin du mois qui suit sa libération.

ARTICLE 6

Sauf en cas de force majeure, le travailleur libéré de ses obligations militaires qui n'obtient pas sa réintégration dans son emploi précédent ou dans un emploi équivalent, peut se considérer comme licencié et demander la réparation par son employeur du préjudice qu'il aura subi.

ARTICLE 7

L'employeur peut faire constater la démission du travailleur précédemment sous les drapeaux et qui n'aura pas repris son service à l'expiration du mois suivant sa libération ou à la suite d'une vérification qu'il en a faite auprès de l'autorité militaire.
Le cas échéant, l'employeur pourra réclamer à l'intéresser la réparation du préjudice qu'il aura subi.

ARTICLE 8

La période de suspension du contrat de travail correspond au temps de service militaire du travailleur est prise en compte, notamment dans la détermination de son ancienneté et le cas échéant, de l'indemnité de licenciement.

ARTICLE 9

Lorsque le travailleur bénéficie du logement au moment de son appel sous les drapeaux, il conserve cet avantage pendant la durée du service militaire.
Au cas où à la fin du mois suivant sa libération il n'a pas repris son service, l'employeur est en droit de mettre fin à cet avantage, après un délai d'un mois qu'il notifie au travailleur concerné par lettre recommandée avec avis de réception.

ARTICLE 10

Sont abrogées, toutes dispositions antérieures contraires à celles du présent décret.

ARTICLE 11

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 Mars 1996
Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-200 du 7 Mars 1996

relatif à la durée du préavis de rupture de contrat de travail

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE
Sur rapport du Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale ,
Vu la Constitution ;
Vu la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du Travail ;
Vu le décret n°96-PR/002 du 26 janvier 1996 portant nomination des membres du gouvernement ;
Vu le décret n° 96-179 du 1er Mars 1996 portant attributions des membres du Gouvernement ;
Le Conseil des Ministres entendu,

DECRETE

ARTICLE 1

Sous réserve de dispositions plus favorables prévues par convention collective ou contrat de travail, du préavis visé à l'article 16.4 alinéa 1er du Code du Travail est fixé pour l'ensemble des travailleurs comme suit :

1 - Travailleurs payés à l'heure, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine et classés dans les cinq première catégories
- 8 jours, jusqu'à 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise
- 15 jours, de 6 mois à 1 an d'ancienneté dans l'entreprise
- 1 mois, de 1 an à 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 2 mois, de 6 ans à 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 3 mois, de 11 ans à 16 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 4 mois, au-delà de 16 ans d'ancienneté dans l'entreprise

2 - Travailleurs payés au mois et classés dans les cinq premières catégories
- 1 mois, jusqu'à 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 2 mois, de 6 ans à 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 3 mois, de 11 ans à 16 ans d'ancienneté dans l'entreprise

3 - Travailleurs classés en 6ème catégorie et au-delà
- 3 mois, jusqu'à 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 4 mois, au-delà de 16 ans d'ancienneté dans l'entreprise

4 - Travailleurs de toutes catégories frappés d'une incapacité partielle estimée à plus de 40 %
- Délai normal de préavis jusqu'à 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise
- Deux fois le délai normal de préavis après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise

ARTICLE 2

Sont abrogées, toutes dispositions antérieures contraires à celles du présent décret

ARTICLE 3

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 Mars 1996
Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-201 du 7 Mars 1996

relatif à l'indemnité de licenciement

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE
Sur rapport du Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale ,
Vu la Constitution ;
Vu la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du Travail ;
Vu le décret n°96-PR/002 du 26 janvier 1996 portant nomination des membres du gouvernement ;

Vu le décret n° 96-179 du 1er Mars 1996 portant attributions des membres du Gouvernement ;
Le Conseil des Ministres entendu,
DECRETE

ARTICLE 1

La résiliation du contrat de travail du fait de l'employeur entraîne pour le travailleur ayant accompli une durée de service effectif égal à un an et qui n'a pas commis de faute lourde, le paiement d'une indemnité de licenciement distincte du préavis.

ARTICLE 2

Le travailleur qui a atteint la durée de service prévue ci-dessus est admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si ses départs précédents ont été provoqués par une suppression d'emploi ou une compression d'effectifs.
Dans ce cas , le montant de l'indemnité est déterminé, déduction faite des sommes qui ont été versées à ce titre lors des licenciement.

ARTICLE 3

L'indemnité est représentée pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise par un pourcentage déterminée du salaire global mensuel des douze mois d'activité qui ont précédé la date du licenciement.
Le salaire global comprend toutes les prestations constituant une contrepartie du travail à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.
Le pourcentage est fixé en fonction de l'ancienneté du travailleur :
- 30 % jusqu'à la cinquième année comprise
- 35 % pour la période allant de la sixième année à la dixième année comprise
- 40 % pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

Les fractions d'année arrondies au mois inférieur sont prises en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

ARTICLE 4

Lorsque le travailleur cesse définitivement son service pour entrer en jouissance d l'allocation de retraite prévue par la loi n° 60314 du 21 Septembre 1960 portant institution d'une caisse de retraite de travailleurs salariés, il sera versé au travailleur, une indemnité spéciale dite de départ à la retraite calculée sur les mêmes bases et suivant les même règles que celles visées à l'article précédent.

ARTICLE 5

Conformément aux dispositions de l'article 32.7 alinéa 1er du Code du Travail, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite sont payées dès la cessation de service.
Ces indemnités sont acquises dans les mêmes conditions aux héritiers du travailleur.

ARTICLE 6

Sont abrogées, toutes dispositions antérieures contraires à celles du présent décret

ARTICLE 7

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 Mars 1996
Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-202 du 7 Mars 1996

relatif au travail à temps partiel

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE

Sur rapport du Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale ,
Vu la Constitution ;
Vu la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du Travail ;
Vu le décret n°96-PR/002 du 26 janvier 1996 portant nomination des membres du gouvernement ;
Vu le décret n° 96-179 du 1er Mars 1996 portant attributions des membres du Gouvernement ;
Le Conseil des Ministres entendu,

DECRETE

ARTICLE 1

Est considéré comme travail à temps partiel en application de l'article 21.2 alinéa 3 du Code, le travail

semaine ou cent vingt heures par mois.

ARTICLE 2

Le travailleur à temps partiel est celui dont la durée du travail ne peut être supérieur à trente heures par semaine ou cent vingt heures par mois, sous réserve des dispositions prévues à l'article 10 du présent décret.

ARTICLE 3

Avant l'institution ou le recours au travail à temps partiel, l'employeur en informe l'inspecteur du Travail et des Lois Sociales de son ressort.

ARTICLE 4

Les horaires de travail à temps partiel prévus dans l'entreprise ainsi que la liste des travailleurs auxquels ils s'appliquent doivent être transmis par l'employeur à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales de son ressort, préalablement à leur affichage et à leur exécution.

ARTICLE 5

Le contrat à temps partiel doit être écrit et mentionner notamment :
- la durée de la période d'essai, éventuellement convenue ;
- la qualification ou la catégorie professionnelle du travailleur,
- les différents éléments de la rémunération (salaire de base, accessoires du salaire s'il y a lieu) ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail ;
- le cas échéant, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les conditions de la modification éventuelle de cette répartition, qui doit être notifié au travailleur dans un délai compris entre 3 jours et 7 jours avant son application, en fonction de l'horaire de travail convenu.

ARTICLE 6

La période d'essai d'un travailleur à temps partiel, ne peut avoir une durée supérieure à celle d'un travailleur à plein temps appartenant à la même catégorie professionnelle.

ARTICLE 7

A défaut d'écrit, le contrat à temps partiel est réputé être un contrat de travail à plein temps et à durée indéterminée.

ARTICLE 8

Le temps de présence journalière dans l'entreprise d'un travailleur à temps partiel est toujours retenu comme un temps de travail effectif, dans la limite de la durée journalière de travail prévue au contrat de l'intéressé.

ARTICLE 9

Le contrat de travail à temps partiel doit le cas échéant, fixer la limite dans laquelle, au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle convenue dans ledit contrat, des heures complémentaires peuvent être effectuées par le travailleur.

ARTICLE 10

Constitue une heure complémentaire toute heure de travail effectuée par le travailleur à temps partiel au-delà de la limite hebdomadaire ou mensuelle fixée à l'article 1er du présent décret en cas d'accord préalable des parties.
Toutefois, le nombre total des heures de travail effectuées y compris les heures complémentaires devra être dans tous cas inférieur de la durée légale du travail hebdomadaire ou mensuelle.

ARTICLE 11

Sauf dispositions contraires formulées par écrit et d'accord parties, les heures complémentaires sont retenues et rémunérées comme des heures normales de travail.

ARTICLE 12

Le refus d'effectuer des heures complémentaires, ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement du travailleur.

ARTICLE 13

Le travailleur à temps partiel bénéficie de tous les droits légaux et réglementaires reconnus au travailleur à plein temps, notamment dans les domaines :
- du droit d'organisation, de négociation collective et de représentation dans l'entreprise ;
- de la protection de la maternité ;
- du congé payé et des jours fériés ;
- du congé maladie ;
- de la cessation du contrat de travail.

Les prestations pécuniaires découlant de ces droits sont déterminées à proportion de la durée du travail et des gains obtenus.

ARTICLE 14

Le travailleur à temps partiel est soumis aux cotisations dues à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociales.
Il bénéficie des prestations servies par cet organisme à proportion des cotisations versés.
Toutefois, aucune restriction de prestation n'est applicable au travailleur à temps partiel en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

ARTICLE 15

L'employeur d'un travailleur à temps partiel doit s'acquitter du paiement des cotisations dues à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale.
Ces cotisations sont calculées et versées dans les mêmes conditions que celles concernant le travailleur à plein temps.
Le Ministre chargé du Travail et le Ministre chargé de la tutelle de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale peuvent déterminer d'autres modalités de paiement des cotisations visées aux précédents alinéas.

ARTICLE 16

L'employeur doit porter à la connaissance de son travailleur à temps partiel, la liste des emplois à temps plein disponibles dans l'entreprise avant tout recrutement pour ces emplois.
A défaut, il peut être condamné à la réparation du préjudice causé aux intéressés.

ARTICLE 17

A qualification égale, le travailleur à temps partiel ayant des responsabilités familiales bénéficie d'une priorité pour accéder à un emploi à plein temps prévu dans l'entreprise ou vice versa.

ARTICLE 18

Les responsabilités familiales visées au précédent article s'apprécient en fonction du statut et du nombre d'enfant à charge du travailleur conformément à la réglementation en vigueur.
En cas d'inégalité de statut et du nombre d'enfants à charge, l'ancienneté du travailleur est prise en compte. L'ancienneté du travailleur à temps partiel est décomptée comme pour le travailleur à plein temps.

ARTICLE 19

Le travailleur engagé pour remplacer un autre occupant un emploi à temps partiel doit lui-même être engagé à temps partiel sous réserve de modification ultérieure de son contrat.

ARTICLE 20

Pour des raisons de difficulté économique ou de restructuration de l'entreprise, l'employeur peut recourir au travail à temps partiel, pour tout ou partie de ses salariés pendant une durée ne pouvant excéder trois mois , éventuellement renouvelable une seule fois, au cours d'une même période de douze mois.

ARTICLE 21

La rupture du contrat de travail à temps partiel est soumise à un préavis dont la durée ne peut être supérieure à celle d'un travailleur à plein temps de même catégorie professionnelle.

ARTICLE 22

L'indemnité de licenciement, l'indemnité de départ à la retraite et tous les avantages dont peut bénéficier le travailleur occupé successivement à plein temps et à temps partiel dans la même entreprise, sont calculés proportionnelle aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités.

ARTICLE 23

L'employeur est tenu d'informer, au moins une fois par an, les délégués du personnel et les délégués syndicaux s'il en existe, ainsi que l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales de son ressort sur le bilan de l'emploi à temps partiel.

concernés.

ARTICLE 24

Pour l'appréciation de l'effectif de l'entreprise, les travailleurs à temps partiel sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail (à l'exclusion des heures complémentaires) par le durée légale du travail.

ARTICLE 25

Est électeur au scrutin concernant les délégués du personnel, tout travailleur à temps partiel dont le nombre d'heures d'emploi est au moins égal à vingt cinq heures (25 heures) hebdomadaire ou à cent heures (100 heures) par mois.

ARTICLE 26

Outre les autres conditions est éligible aux fonctions de délégué du personnel, tout travailleur à temps partiel dont le nombre d'heures d'emploi est égal à 30 heures hebdomadaires ou à 120 heures mensuelles conformément à l'article 1er ci-dessus.

ARTICLE 27

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 Mars 1996
Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-203 du 7 Mars 1996

relatif à la durée du travail

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE
Sur rapport du Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale ,
Vu la Constitution ;
Vu la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du Travail ;
Vu le décret n°96-PR/002 du 26 janvier 1996 portant nomination des membres du gouvernement ;
Vu le décret n° 96-179 du 1er Mars 1996 portant attributions des membres du Gouvernement ;
Le Conseil des Ministres entendu,
DECRETE

L'HORAIRE COLLECTIF DE TRAVAIL

ARTICLE 1

Sous réserve des règles relatives aux équivalence, à la récupération des heures collectivement perdues, aux heures supplémentaires aux dérogations permanentes ou temporaires prévues aux articles 13 et 14, la durée hebdomadaire du travail, ne peut excéder :
- quarante heures, par semaine, pour les entreprise non agricoles ;
- quarante huit heures, par semaine, pour les exploitation, établissement, entreprises agricoles et assimilés, dans la limite de deux mille quatre cents heures par an.

ARTICLE 2

En raison du caractère discontinu ou intermittent de l'activité de tout ou partie, du personnel de l'entreprise impliquant notamment des périodes creuses, au poste du travail une durée hebdomadaire de présence plus longue que celle prévue à l'article 1er, pourra être admise en équivalence, à l'une ou l'autre des durées hebdomadaires prévues à l'article 1er , pour le personnel concerné.

ARTICLE 3

Les durées hebdomadaires plus longues, admissibles, en équivalence sont délimitées comme suit :
a) 40 heures et 44 heures au maximum pour les entreprises agricoles ;

b) entre 48 heures et 52 heures au maximum pour les exploitations, établissements entreprises agricoles et assimilés. Toute heure effectuée au-delà de la durée, de présence admise, en équivalence et selon le cas, sera considérée comme heure supplémentaire et rémunérée comme telle ;

c) 56 heures pour le personnel domestique et le personnel de gardiennage.

ARTICLE 4

Les organisations professionnelles d'employeur et de travailleurs déterminent, par voie de convention collective, d'accord d'établissement ou par tout autre moyen, les branches, secteurs d'activité, les professions ou les métiers pouvant recourir aux équivalences, dans les limites prescrites à l'article 3, ainsi que les modalités particulières d'application de ces équivalences.
A défaut de convention collective, d'accord d'établissement ou de tout autre moyen mentionné à l'alinéa 1er, seules les équivalences prévues à l'article 3 sont applicables.

ARTICLE 5

Sous réserve des incidences découlant des équivalences, l'employeur détermine l'horaire journalier de travail applicable dans l'exploitation, l'établissement ou l'entreprise, selon l'un des modes de répartition ci-après :
1) limitation du travail effectif à raison de huit heures par jour, pendant cinq jours ouvrables de la semaine,
2) limitation du travail effectif à raison de six heures quarante minutes par jour ouvrable de la semaine,
3) répartition inégale entre les jours ouvrables des quarante heures par semaine, avec un maximum de huit heures par jour.

ARTICLE 6

La durée hebdomadaire et l'horaire journalier de travail doivent être inscrits, dans le règlement intérieur de l'entreprise, de l'établissement ou de l'exploitation. Dans tous les cas, ils doivent être affichés à un endroit accessible à tous les travailleurs.

ARTICLE 7

Les entreprises appliquant le régime des équivalences sont tenues d'en informer l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales et d'en faire la justification par la remise à cette autorité, des documents appropriés, tels que ceux mentionnés à l'article 4.

ARTICLE 8

Les entreprises appliquant le régime, des équivalences peuvent procéder à la récupération des heures de travail collectivement perdues et effectuer des heures supplémentaires dans les conditions prévues au présent décret.

ARTICLE 9

L'organisation du travail par roulement est autorisée.
Le travail par roulement est celui dans lequel un travailleur ou, une équipe formée de plusieurs travailleurs, succède immédiatement à un autre travailleur ou à ceux formant l'équipe, ou (x) même (s) poste (s) de travail et pour le même temps de travail.

ARTICLE 10

Le service de quart par roulement de jour et de nuit, dimanches et jours fériés éventuellement compris, peut être effectué dans les entreprises qui assurent une production ou un service nécessitant leur fonctionnement sans interruption, jour et nuit.
Dans ce cas, le travail de chaque équipe est organisé en continu, sauf interruption pour le temps de pause fixé par l'employeur ou d'accord parties.
La durée journalière de travail d'un travailleur ou d'une équipe, en peut excéder huit heures, y compris la période de pause d'une demi-heure au moins, prise en une ou plusieurs fois.

ARTICLE 11

La méthode de travail de l'entreprise, de l'établissement ou de l'exploitation peut être organisée, selon un système de rotation du personnel, sous la forme de cycle de travail, dont la durée dépasse la semaine.
Dans ce cas, seules sont considérées, comme supplémentaires, les heures qui dépassent la durée moyenne du travail calculée sur la période du cycle complet, qui ne peut excéder 42 heures.

ARTICLE 12

L'employeur et le travailleur peuvent convenir par écrit, d'un horaire journalier individualisé, distinct de l'horaire journalier collectif notamment dans le cadre du travail à temps partiel, réglementé par des dispositions particulières prévues notamment au présent décret.

ARTICLE 13

L'employeur peut, sans autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales, procéder à des dérogations permanentes ou temporaires à la durée journalière du travail dans les cas et aux conditions déterminées au présent décret.

ARTICLE 14

Les dérogations permanentes à la durée journalière du travail sont admises pour tenir compte :
a) de la nature des travaux et des activités préparatoires ou complémentaires à ceux ne pouvant être exécutés pendant l'horaire collectif du travail de l'exploitation de l'établissement ou de l'entreprise ;

b) des travaux dont il est difficile de limiter la durée.

ARTICLE 15

Les dérogations permanentes, à la durée journalière de travail s'appliquent au personnel affecté aux travaux et activités tels que ceux indiqués ci-après :

1) le travail des mécaniciens, des électriciens, des chauffeurs employés au service de la force motrice, de l'éclairage, du chauffage et du matériel de levage ;

2) le travail des ouvriers et employés occupés, d'une façon courante ou exceptionnelle, pendant l'arrêt de la production, à l'entretien et au nettoyage des machines, fours, métiers et tous autres appareils que la connexité des travaux ne permettrait pas de mettre isolément au repos, pendant la marche générale de l'établissement, à la condition que ces travaux ne puissent être exécutés pendant les heures normales ;

3) le travail de chef d'équipe ou d'ouvrier spécialiste dont la présence est indispensable pour coordonner le travail de deux équipes qui se succèdent ;

4) le travail du personnel de maîtrise pour la préparation des travaux exécutés par l'établissement ;

5) le travail du personnel occupé exclusivement à des opérations de surveillance, service d'incendie, sans que la durée du travail hebdomadaire ne puisse excéder pour ce personnel :

- quarante heures équivalente à quarante heures de travail effectif, dans les entreprises non agricoles, quel que soit leur activité ;
- cinquante deux heures équivalent à quarante huit heures de travail effectif dans les exploitations ; établissements, entreprises agricoles et assimilés ;

6) le travail du personnel occupé à la traction sur une voie reliant l'établissement au réseau de chemin de fer,

7) le travail des conducteurs d'automobiles, les livreurs magasiniers, basculeurs, préposés au pesage des wagons et camions.

8) Le travail des préposés au service médical et autres institutions créés en faveur des travailleurs de l'établissement et de leurs familles ;

nettoyage des locaux ;

10) les travailleurs affectés à tous autres travaux et activités de nature discontinue ou intermittente.

ARTICLE 16

A l'exception du cas visé au point 5, pour le personnel énuméré au précédent article, la dérogation à la durée journalière de travail ne peut entraîner une prolongation de celle-ci de plus de deux heures, rémunérées au taux normale
Au-delà, les heures accomplies seront décomptées et rémunérées comme heures supplémentaires, dans la limite fixée à l'article 26 du présent décret.

ARTICLE 17

Dans les exploitations, établissements ou entreprises agricoles, outre le personnel énumérés à l'article 15 auxquels s'applique la prolongation prévue à l'article 16, la durée journalière du travail pourra être majorée, d'une heure par jour, avant et après le retour à l'exploitation, pour les travailleurs chargés de l'entretien, de la préparation du matériel, des oins et de la nourriture donnés aux animaux.
Au-delà d'une heure par jour, le temps sera compté comme heures supplémentaires et majorées.

ARTICLE 18

Dans les dérogations temporaires à la durée journalière de travail sont admises :

a) pour la récupération des heures de travail collectivement perdues, imputables à des causes accidentelles ou de force majeure, tels que la pénurie de matières premières, le manque de moyens de transport, les intempéries, le chômage des jours fériés, les sinistres. Les baisses normales de travail à certaines époque de l'année ;

b) pour les travaux urgents et exceptionnels tels que :

- le travail de chef d'équipe d'un ouvrier spécialiste dont la présence est indispensable à la marche d'un atelier ou au fonctionnement d'une équipe, dans le cas d'absence inattendue de son remplaçant ;
- le travail des ouvriers spécialement employés à des opérations qui techniquement, ne peuvent être arrêtées à volonté, lorsqu'elles n'ont pas pu être terminées dans les délais réglementaires par suite de leur nature ou de circonstance exceptionnelle ;
- les travaux exécutés pour assurer, le chargement ou le déchargement des wagons, bateaux, avions, camions, dans le cas où cette dérogation serait nécessaire et suffisante pour permettre l'achèvement desdits travaux.

Toutefois, l'employeur devra privilégier le recrutement du personnel temporaire ou occasionnel.

ARTICLE 19

La récupération des heures de travail collectivement perdues pourra s'effectuer par une prolongation de la durée journalière de travail.
Cette prolongation n'est soumise à aucune autorisation.
L'employeur doit simplement informer l'inspecteur du Travail et des Lois Sociales, de la nature, de la cause et de la date de l'interruption collective de travail, du nombre d'heures de travail perdues, des modifications qu'il se propose d'apporter temporairement à l'horaire journalier, en vue de récupérer les heures perdues ainsi que de l'effectif de son personnel auquel s'applique cette modification.
Le nombre d'heures de récupération ne peut, en aucun cas, être supérieur au nombre d'heures perdues.

ARTICLE 20

Dans l'application de la prolongation de la durée journalière de travail pour la récupération des heures de travail collectivement perdues, l'employeur ne peut dépasser, deux heures par jour, en sus de la durée journalière habituellement applicable au personnel.

ARTICLE 21

Les heures de travail collectivement perdues par suite de grève ou de lock out ne sont pas susceptibles de récupération.

ARTICLE 22

Dans l'établissement où le régime de travail comporte normalement un jour ou une demi-journée de repos, le personnel pourra être occupé ce jour, ou cette demi-journée de repos, lorsqu'une autre journée aura été chômée, en raison d'une fête légale, réglementaire ou conventionnelle.

ARTICLE 23

La durée journalière de travail, pourra à titre temporaire, être prolongée au-delà de la durée normale applicable à l'entreprise, à l'établissement ou à l'exploitation, pour des travaux urgents et exceptionnels dont l'exécution immédiate est nécessaire, pour prévenir la perte inévitable d'un produit ou des accidents imminents survenus, soit au matériel soit aux installations, soit aux bâtiments de l'entreprise.
Les heures effectuées à ce titre seront rémunérées au tarif normal.

ARTICLE 24

La durée journalière de travail, pourra à titre temporaire, être prolongée au-delà de la durée normale applicable à l'entreprise, à l'établissement ou à l'exploitation, en cas de surcroît extraordinaire de travail en vue de maintenir ou d'augmenter la production.
Les heures de travail effectuées, dans ce cas, seront considérées comme heures supplémentaires et donneront lieu aux majorations de salaire prévues par les conventions collectives ou les accords d'établissement.
A défaut, las majorations de salaire applicables aux heures supplémentaires sont fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail. Ces majorations ne peuvent être inférieures aux taux ci-après :

- 15 % de majoration pour les heures effectuées de la 41ème la 46ème heure
- 50 % de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 46ème heure
- 75 % de majoration pour les heures effectuées de nuit ;
- 75% de majoration pour les heures effectuées de jour, les dimanches et jour fériés
- 100 % de majoration pour les heures effectuées de nuit, les dimanches et jours fériés.

ARTICLE 25

Le travailleur est libre d'effectuer ou de ne pas effectuer des heures supplémentaires .
Aucun travailleur ne peut être licencié pour refus d'effectuer les heures supplémentaires.
Tout licenciement de travailleur fondé sur ce seul motif est nul et de nul effet.

ARTICLE 26

En raison d'impératifs de sécurité pour l'entreprise, de sécurité et de santé pour les travailleurs, le nombre d'heures supplémentaires, est limitée à quinze heures (15 heures) au maximum par semaine et par travailleur, pour les entreprises non agricoles comme pour les entreprises agricoles sans que la durée journalière de travail effectif puisse être prolongée de plus de trois heures au maximum par jour.
En outre, le nombre d'heures supplémentaires ne peut excéder soixante quinze heures (75 heures) par travailleur et par an.

ARTICLE 27

Est nulle et de nul effet, en ce qui concerne les ouvriers, les employés et les agents de maîtrise, toute clause d'un contrat de travail, fixant le salaire de façon forfaitaire quel que soit le nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine.

ARTICLE 28

L'employeur ne peut débaucher, pour manque de travail, dans un délai d'un mois succédant à une période d'heures supplémentaires le personnel qui aura exécuté ces heures supplémentaires, pendant la période considérée.
Cette disposition ne s'applique pas aux ouvriers et employés embauchés temporairement pour faire face à un surcroît extraordinaire de travail

ARTICLE 29

Aucune autorisation, ni formalité particulière n'est requise pour le recours aux prolongations de la durée journalière de travail visées aux articles 14, 15 ; 17, 23 et 24 du présent décret.

L'HORAIRE INDIVIDUALISE DE TRAVAIL

ARTICLE 30

Dans les branches d'activité ou l'organisation du travail le permet, l'employeur à la faculté de déroger à l'horaire collectif en introduisant un système d'horaire individualisé de travail, dans les conditions déterminées au présent décret.

ARTICLE 31

Le système d'horaire individualisé de travail fixe un temps de travail obligatoire pour le personnel (plages fixes) et des plages mobiles durant lesquelles les travailleurs peuvent exécuter leurs tâches avant et après le temps de travail obligatoire.

ARTICLE 32

L'employeur qui envisage un système d'horaire individualisé de travail doit requérir l'avis favorable des délégués du personnel et en informer l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales.
Si l'établissement ne compte pas de délégués du personnel, l'employeur doit consulter ses travailleurs, obtenir, le cas échéant, leur accord écrit et en transmettre copie à l'Inspecteur du Travail.
L'employeur doit, s'il y a lieu, afficher dans les locaux de travail le système d'horaire individualisé pratiqué.

ARTICLE 33

L'introduction de l'horaire individualisé ne doit pas avoir pour conséquence de modifier la durée

Les heures effectués pendant le plage mobile ne sont ni des heures supplémentaires, ni des heures complémentaires selon le type de contrat.

ARTICLE 34

Le système d'horaire individualisé peut prévoir des reports d'heures d'une semaine sur l'autre pendant les plages mobiles sans que ces heures soient considérées comme des heures supplémentaires.
Ces reports d'heures décidés par le travailleur ne peuvent toutefois excéder trois heures par semaine ou un total de dix heures par mois ; sauf accord dérogatoire élargissant les possibilités de report.

ARTICLE 35

Constituent des contraventions de la troisième classe les infractions aux dispositions du présent décret.

ARTICLE 36

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 Mars 1996
Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-204 du 7 Mars 1996

relatif au travail de nuit

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE
Sur rapport du Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale ,
Vu la Constitution ;
Vu la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du Travail ;
Vu le décret n°96-PR/002 du 26 janvier 1996 portant nomination des membres du gouvernement ;
Vu le décret n° 96-179 du 1er Mars 1996 portant attributions des membres du Gouvernement ;
Le Conseil des Ministres entendu,

DECRETE

DELIMITATION DU TRAVAIL DE NUIT

ARTICLE 1

Est considéré comme période de travail de nuit, tout travail effectué dans la période de huit heures consécutives comprises entre 21 heures et 5 heures.

ARTICLE 2

Des accords, conclu entre organisation professionnelles d'employeurs et de travailleurs ou entre employeurs et travailleurs d'une entreprise ou d'un établissement, peuvent fixer des heures différentes de commencement et de fin de la période de travail de nuit pour tenir compte des usages et des coutumes dans certaines branches d'activité ou dans certaines professions.

INTERDICTION DU TRAVAIL DE NUIT DES ENFANTS ET DEROGATION CONCERNANT LES JEUNES

ARTICLE 3

Les enfants de moins de quatorze ans admis en apprentissage ou en formation pré-professionnelle, ne peuvent en aucun cas, être occupés à un travail, quel qu'il soit, pendant la période de délimitation du travail de nuit ; et de manière générale pendant l'intervalle de quinze heures consécutives, allant de 17 heures à 8 heures.

ARTICLE 4

Les jeunes de plus de quatorze ans et de moins de dix huit d'ans ne peuvent être occupés à un travail, pendant une période minimale de douze heures consécutives, dans l'intervalle allant de 8 heures à six heures.
Toutefois, lorsqu'ils sont en apprentissage, en formation pré-professionnelle, professionnelle, ou en emploi et de manière générale, dans tous les cas où cela s'avère nécessaire, profitable et sans danger pour la santé des intéressés, l'Inspecteur du Travail et des lois Sociales pourra accorder des dérogations pour permettre l'occupation des jeunes visés au précédent alinéa, dans la limite d'une heure, avant le début ou la fin de l'intervalle prescrit.
Ces dérogations sont soumises à un contrôle permanent de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales

application.

LES GARANTIES CONCERNANT LE TRAVAIL DE NUIT

ARTICLE 5

La durée du travail de nuit ne peut excéder huit heures consécutives de travail effectif, entrecoupé d'une ou de deux pauses de quinze minutes.
Au-delà , toute heure effectuées sera considérée comme heure supplémentaire et rémunérée comme telle.

ARTICLE 6

La prolongation éventuelle de la durée du travail de nuit pour des raisons impérieuses de fonctionnement de l'entreprise ne peut entraîner le dépassement par le travailleur au-delà d'une heure, la durée prévue à l'article 5, alinéa 1er du présent décret.
Cette prolongation sera rémunérée au taux des heures supplémentaires.

ARTICLE 7

En aucun cas, un même travailleur, ne peut tenir deux postes successifs de travail, dont l'un rentre dans la période de nuit.

ARTICLE 8

Sauf en ce qui concerne la majoration de la rémunération dans les cas prévus aux articles 5 et 6 du présent décret, la rémunération normale des heures de travail de nuit est identique à celle des heures de travail de jour.

ARTICLE 9

Le travailleur occupé à un travail de nuit pendant la période déterminée à l'article 1er du présent décret bénéficie d'une prime de panier, lorsqu'il a accompli six heures consécutives de travail.
Le montant de cette prime est égale à trois fois le salaire horaire minimum résultant du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) ou égale à trois fois le salaire horaire minimum du secteur agricole ou forestier dont relève l'entreprise employant le travailleur intéressé.

ARTICLE 10

En l'absence de transport assuré par l'employeur, les travailleurs occupés à un travail de nuit pendant la période déterminée à l'article 1er bénéficie d'une indemnité spéciale de transport dont le montant journalier ou mensuel est déterminé par accord conclu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs représentatives ou par accord conclu dans l'établissement.

ARTICLE 11

Hormis les visites médicale obligatoires prévues à l'article 43.1 du Code du Travail et notamment celles qui sont effectuées à l'occasion de l'embauche et de la reprise du travail après une absence de plus d'un mois, le travailleur régulièrement employé à un travail de nuit doit bénéficier d'un contrôle de son état au moins deux fois par an, en vue d'apprécier son aptitude au poste de travail occupé.
En cas d'inaptitude à continuer son activité justifiée par un rapport médical spécial, le travailleur devra être transféré à un autre poste.

ARTICLE 12

Tout établissement occupant des travailleurs de nuit doit être doté de tous les moyens adéquats pour les secours et les soins immédiats qui sont nécessaires en cas de sinistre ou d'accident.

ARTICLE 13

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à celles du présent décret.

ARTICLE 14

Constituent des contraventions de la troisième classe et punie comme telles les infractions aux dispositions du présent décret

ARTICLE 15

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 Mars 1996
Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-205 du 7 Mars 1996

Déterminant la liste et le régime des jours fériés

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE
Sur rapport du Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale ,
Vu la Constitution ;
Vu la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du Travail ;
Vu le décret n°96-PR/002 du 26 janvier 1996 portant nomination des membres du gouvernement ;
Vu le décret n° 96-179 du 1er Mars 1996 portant attributions des membres du Gouvernement ;
Le Conseil des Ministres entendu,
DECRETE

JOURS FERIES CHOMES ET PAYES

ARTICLE 1

Conformément à l'article 24.2 du Code du Travail, le jour de la Fête Nationale et le 1er Mai Fête du travail sont jours fériés chômés et payés

JOURS FERIES CHOMES

ARTICLE 2

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, sont fériés et chômés, les jours de fêtes civiles ou religieuses dont la liste établie ci-après :

l - le 1er Janvier
2 - le Lundi de Pâques
3 - le jour de l'Ascension
4 - le Lundi de Pentecôte
5 - la Fête de fin du Ramadan (Aid-El-Fitr)
6 - la Fête de la Tabaski (Aîd-El-Kébir)
7 - le 15 Août, Fête de l'Assomption
8 - le 1er Novembre, Fête de la Toussaint
9 - le 15 Novembre, Journée Nationale de la Paix
10 - le 25 Décembre, Fête de Noël
11 - le lendemain de la Nuit du Destin (Lailatou-Kadr)

13 - le lendemain de la Fête Nationale ou de la Fête du Travail chaque fois que ladite fête tombe un Dimanche.
14 - le 7 décembre, jour anniversaire du décès du Président Felix HOUPHOUET- BOIGNY, Président de la République de Côte d'Ivoire, pendant la période allant de la date de signature du présent décret au 7 décembre de l'an 2000 inclus.

ARTICLE 3

Le Régime des jours fériés chômés et payés comporte les obligations suivantes :

1 - suspension de travail
- le chômage est obligatoire pendant les jours fériés chômés et payés pour l'ensemble du personnel occupé dans les établissement de toute nature : agricoles industriels et commerciaux , à l'exception toutefois des établissements ou service qui en raison de la nature de leur activité ne peuvent interrompre le travail.

2 - Le paiement de la rémunération :
- le chômage des jours fériés chômés et payés ne peut être une cause de réduction des traitements et salaires mensuels ou hebdomadaire,
- les salariés rémunérés à l'heure à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage.

- dans les établissement ou services qui, en raison de la nature de leur activité ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés pendant les jours fériés chômés et payés ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué ce jour, à une indemnité égale au montant dudit salaire

ARTICLE 4

Le régime des jours fériés mentionnés aux articles 2 et 3 implique l'observation des règles suivantes en ce qui concerne la rémunération des travailleurs :

Si le jour férié a été effectivement chômé :
- les travailleurs rémunérés à l'heure ou à la journée n'ont droit à aucun salaire,
- les travailleurs rémunérés au mois ont droit à leur salaire normal qui ne peut subir aucune modifications à la baisse en raison du chômage du jour férié.

Si jour férié n'a pas été chômé
- les travailleurs rémunérés à l'heure ou à la journée ont droit au salaire correspondant à l'horaire de travail et à la répartition de la durée hebdomadaire du travail pratiquée dans l'établissement ;
- les travailleurs rémunérés au mois ont droit à leur salaire normal qui ne peut subir aucune modification à la hausse en raison du travail effectué le jour férié.

ARTICLE 5

Les dispositions communes ci-après s'applique aux jours fériés quel qu'en soit le régime :

La récupération des heures de travail perdues en raison du chômage des jours fériés pourra se faire dans les conditions fixées par la réglementation concernant la durée légale du travail.
Les heures de travail effectuées pour la récupération sont rémunérées comme des heures normales de travail.

L'INTERDICTION D'EMPLOI DE CERTAINS TRAVAILLEURS

ARTICLE 6

Est interdit tout travail, des enfants de moins de 18 ans, les jours fériés indiqués aux articles 1er, 2 et 3 du présent décret.

ARTICLE 7

Sauf accord des intéressés et sous réserve des dispositions prévues à l'article 3 alinéa 1er, le travail des femmes est interdit les jours fériés mentionnés aux articles 1er, 2 et 3 du présent décret.

ARTICLE 8

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à celles prévues par le présent décret.

ARTICLE 9

Constituent des contraventions de la première classe et punies comme telles les infractions aux dispositions du présent décret, à l'exception de celles commises en matière de rémunération qui constituent des contraventions de la deuxième classe.

ARTICLE 10

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 Mars 1996
Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-206 du 7 Mars 1996

relatif au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE
Sur rapport du Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale ,
Vu la Constitution ;
Vu la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du Travail ;
Vu le décret n°96-PR/002 du 26 janvier 1996 portant nomination des membres du gouvernement ;
Vu le décret n° 96-179 du 1er Mars 1996 portant attributions des membres du Gouvernement ;
Le Conseil des Ministres entendu,
DECRETE

ARTICLE 1

Conformément aux dispositions prévues à l'article 42.1 du Code du Travail, dans tous les établissements ou entreprises occupant habituellement plus de cinquante salariés, l'employeur doit créer un comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail.

ATTRIBUTION DU COMITE

ARTICLE 2

Le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail a pour mission de :

- contribuer à la protection de la santé et de la sécurité de tous les travailleurs de l'entreprise ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail ;

- procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail ;

- procéder ou participer à des inspections de l'entreprise dans l'exercice de sa mission, en vue de s'assurer de l'application des prescriptions législatives, réglementaires et des consignes concernant

des installations, des appareils et des équipements de protection.

- susciter toute initiative relative à la promotion de la prévention des risques professionnels, notamment sur les méthodes et procédés de travail les plus sûrs , le choix et l'adaptation du matériel, de l'appareillage et de l'outillage nécessaires aux travaux exécutés, l'aménagement des postes de travail et temps de travail ;

- veiller et concourir à l'information des nouveaux embauchés, des travailleurs affectés à de nouvelles tâches ou dans de nouveaux ateliers ; au sujet des risques auxquels ils peuvent être exposés et des moyens de s'en protéger ;

- veiller à ce que toutes mesures utiles soient prises pour assurer l'instruction, la formation et le perfectionnement du personnel, dans le domaine de la santé de la sécurité et des conditions de travail.

ARTICLE 3

Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement importante modifiant les conditions d'hygiène de sécurité, notamment la transformation importante de poste de travail, le changement d'outillage.
Il donne son avis sur le programme annuel de prévention des risques professionnels qui lui est soumis par le chef de l'établissement et, examine ses conditions de réalisation.
Il est consulté sur la teneur de tous les documents se rattachant à sa mission, notamment les règlements et consignes d'hygiène et de sécurité, lesquels documents sont également communiqués à l'Inspection Médicale du Travail, à l'inspection du Travail et à la CNPS.
Il participe aux choix des équipements de protection individuelle et collective.

COMPOSITION DU COMITE

ARTICLE 4

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est composé comme suit :
- le chef de l'entreprise ou son représentant : prédisent
- le chef de service de la sécurité ou tout autre agent chargé des questions de sécurité ;
- le ou les médecins de l'entreprise
- l'assistant (e) social (e) de l'entreprise
- le responsable de la formation
- les représentants du personnel
- le secrétaire, désigné par le chef d'entreprise parmi les représentants du personnel

ARTICLE 5

Les représentants du personnel au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail sont désignés ou élus par les travailleurs, compte tenu de leurs connaissances techniques ou de leurs aptitudes en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.

ARTICLE 6

Le nombre de représentants du personnel varie en fonction de la taille de l'établissement et est fixé comme suit :
- de 50 à 100 travailleurs = 2 représentants des travailleurs
- de 101 à 300 travailleurs = 3 représentants des travailleurs
- de 301 à 750 travailleurs = 5 représentants des travailleurs
- de 751 et plus travailleurs = 7 représentants des travailleurs.

La liste nominative des membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail doit être affichée dans les ateliers et communiquée à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales territorialement compétent.

FONCTIONNEMENT DU COMITE

ARTICLE 7

La durée du mandat des membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions du travail est de deux ans renouvelables. Un membre qui cesse ses fonctions au sein du comité est remplacé dans le délai d'un mois, pour la période du mandant restant à courir, dans les mêmes conditions de désignation que celles prévues à l'article 4.

ARTICLE 8

Le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail se réunit au moins une fois par trimestre, à l'initiative de son président. Le secrétaire communique l'ordre du jour au moins 15 jours avant la tenue des réunions aux membres du comité et aux éventuels invités.
Le comité se réunit également à la suite de tout accident grave ou qui aurait pu l'être, ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants le personnel.
Les réunions on lieu dans l'établissement et pendant les heures de travail.
Les procès verbaux des séances et les rapports établis par les soins du secrétaire sont transmis à l'Inspection Médicale du Travail, à l'Inspection du Travail et à la CNPS.
Au cours des réunions ordinaires, le président donne lecture des observations et mises en demeure faites par l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales, les Contrôleurs de prévention de la CNPS et le médecin de l'Inspecteur du travail.

ARTICLE 9

Le temps de présence aux réunions, ainsi que celui consacré à des missions confiée par le comité sont rémunérées comme temps de travail pour les membres du comité appartenant au personnel

ARTICLE 10

Peuvent assister à titre consultatif aux réunions du comité :
- l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales
- le Médecin Inspecteur du Travail
- le technicien de la prévention de la CNPS
- toute autre personne qualifiée.

ARTICLE 11

Au moins une fois par an, le chef d'établissement présente au comité un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène et la sécurité et des conditions de travail pendant l'année écoulée. Ce bilan doit faire apparaître les statistiques des accidents de travail et de maladies professionnelles.
- Il établi un programme annuel de prévention de risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.
- il fixe la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir dans le domaine de la prévention en précisant leurs conditions d'exécution ainsi qu'éventuellement leur coût.
- le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail émet un avis sur le rapport et le programme, il peut examiner l'ordre de priorité et adopter d'autres mesures supplémentaires.

ARTICLE 12

Le chef d'établissement transmet pour information le rapport et le programme prévus au précédent article, accompagnés de l'avis du comité, à l'inspection Médicale du Travail, à l'Inspection du Travail et à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale.

ARTICLE 13

Le procès verbal de la réunion du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, consacrée à l'examen du rapport et du programme est obligatoirement joint à toute demande présentée par le chef d'établissement conformément à l'article 142 du Code de Prévoyance Sociale, en vue d'obtenir des subventions ou des avances pour l'exécution du programme. Des moyens incitatifs peuvent être

En cas de désaccord entre l'employeur et la majorité des membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales et le Médecin Inspecteur du Travail sont saisis par le président du comité.

ARTICLE 14

Les membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail représentant le personnel, bénéficient des mêmes dispositions de protection que les délégués du personnel ou des délégués syndicaux.

ARTICLE 15

Les membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail sont tenus à une obligation de discrétion, à l'égard des informations à caractère confidentiel ou données comme telles par le chef d'établissement.
Ils sont également tenus du secret professionnel pour toutes questions relatives aux procédés de fabrication

ARTICLE 16

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.
Le financement de cette formation est à la charge de l'employeur dans le cadre de la loi sur la formation professionnelle continue.
La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale peut concourir à la fonction des membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail

ARTICLE 17

Des arrêtés interministériels compléteront les règlements en vigueur concernant les mesures générales d'hygiène et de sécurité applicables à tous les travailleurs soumis au Code du Travail, ainsi que les mesures d'hygiène et de sécurité particulières, par branches ou secteurs d'activité

ARTICLE 18

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-207 du 7 Mars 1996

relatif aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE
Sur rapport du Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale ,
Vu la Constitution ;
Vu la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du Travail ;
Vu le décret n°96-PR/002 du 26 janvier 1996 portant nomination des membres du gouvernement ;
Vu le décret n° 96-179 du 1er Mars 1996 portant attributions des membres du Gouvernement ;
Le Conseil des Ministres entendu,
DECRETE

DELEGUES DU PERSONNEL

ARTICLE 1

Des délégués du personnel sont obligatoirement élus dans tous les établissements assujettis à la loi n° 95-95 du 12 Janvier 1995 portant Code du Travail, où sont groupés plus de dix travailleurs.

ARTICLE 2

Le nombre de délégués du personnel est fixé comme suit :

- de 11 à 25 travailleurs = 1 délégué titulaire et 1 suppléant
- de 26 à 50 travailleurs = 2 délégués titulaires et 2 suppléants
- de 51 à 100 travailleurs = 3 délégués titulaires et 3 suppléants
- de 101 à 250 travailleurs = 5 délégués titulaires et 5 suppléant
- de 251 à 500 travailleurs = 7 délégués titulaires et 7 suppléants
- de 501 à 1000 travailleurs = 9 délégués titulaires et 9 suppléants
- plus de 1 délégué titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 500 travailleurs

ARTICLE 3

L'effectif à prendre en considération est celui des travailleurs occupés habituellement dans l'établissement, qu'ils soient ou non inscrits au registre d'employeur.
Sont notamment assimilés aux travailleurs occupés habituellement dans l'établissement :
- les apprentis,
- les travailleurs engagés à l'essai
- les travailleurs engagés ou rémunérées à l'heure ou à la journée mais de façon assez régulière pour totaliser au cours d'une année l'équivalent de six mois de travail au service de l'établissement ;
- les travailleurs à temps partiel ;
- les travailleurs saisonniers revenant régulièrement dans l'établissement et y effectuant des périodes de travail régulière atteignant six mois au cours d'une année ;
- les gérants ou représentants liés par un contrat de travail.

ARTICLE 4

Les délégués du personnel sont élus d'une par, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service , techniciens, agents de maîtrise, cadres et assimilés, sur des listes établies pour le premier tour de scrutin, par les organisation syndicales. Ces listes doivent faire connaître les noms, prénoms, âge, ancienneté des candidats, ainsi que les syndicats qui les présentent.
La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories professionnelles font l'objet d'un accord entre le chef d'établissement et les organisations syndicales intéressées.
Dans le cas ou cet accord s'avère impossible, l'Inspecteur du travail et des lois sociales décide de cette répartition.

ARTICLE 5

S'il n'existe pas d'organisation syndicale au sein de l'établissement, ou si les organisations syndicales n'établissent pas la liste des candidats cette carence est constatée par l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales.
Des candidats qui ne sont pas présentés par les organisations syndicales peuvent être retenus pour le scrutin.

ARTICLE 6

L'élection des délégués du personnel a lieu tous les deux ans le mois qui précède l'expiration normale des fonctions des délégués.

ARTICLE 7

Le vote a lieu dans l'établissement.
La date, le lieu, les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont fixées par le chef d'établissement ou son représentant après accord avec les organisations syndicales.
Ces indications son annoncées quinze jours au moins avant la date du scrutin, par un avis affiché par les soins du chef d'établissement ou de son représentant, aux emplacements habituellement réservés à cet effet.

ARTICLE 8

Les listes de candidats sont affichées par les soins du chef d'établissement ou de son représentant trois jours au moins avant la date du scrutin aux mêmes emplacements que l'avis du scrutin.

ARTICLE 9

L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et pour les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.
Le scrutin est de liste à deux tours, avec représentation proportionnelle.

ARTICLE 10

Les listes électorales ne peuvent comprendre un nombre de candidats supérieur à celui des sièges.
Le panachage est interdit.
Les électeurs conservent toutefois le droit de rayer simplement des nom ou d'intervertir l'ordre de présentation des candidats..
Seuls sont valables les votes allant à l'une des listes en présence.
Il n'est pas tenu compte des bulletins blancs ou nuls.
Tout bulletin de vote où il existe des noms barrés et remplacés par d'autres est écarté du scrutin.

ARTICLE 11

Si au premier tour, le nombre des votants, déduction faite des bulletins blancs et nuls, est inférieur à la moitié des électeurs inscrit, il sera procédé dans un délai de quinze jours à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs pourront voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

ARTICLE 12

Il est attribué à chaque liste autant de siège que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral, celui-ci étant égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé parle nombre de sièges à pourvoir.

ARTICLE 13

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.
A cet effet, le nombre de voix obtenu pour chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité, des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes obtenues.
Le premier siège ainsi pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.
Dans le cas où deux liste ont la même moyenne, et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui à le plus grand nombre de voix.
Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

ARTICLE 14

Le chef d'établissement ou son représentant, est responsable de l'organisation et du déroulement régulier des élections, notamment, de la constitution du bureau de vote, du secret du vote et de la rédaction du procès-verbal.
Le chef d'établissement ou son représentant préside le bureau de vote.
Il est assisté d'un représentant non candidat de chacune des listes en présence.
Ces représentant de listes, assistent au vote, au dépouillement du scrutin et signent le procès-verbal
L'employeur est tenu d'établir en triple exemplaire le procès-verbal des élection des délégués du personnel et d'en adresser deux exemplaire à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales de son ressort ; sous deux jours francs, par lettre recommandée avec accusé réception. Le troisième exemplaire est conservé aux archives de l'établissement ;

ARTICLE 15

Sont électeurs, les travailleurs des deux sexes âgés de 18 ans accomplis, ayant travaillé six mois au moins dans l'entreprise, et jouissant de leurs droits civiques.

ARTICLE 16

Sont éligibles, les électeurs âgés de 21 ans accomplis, citoyens ivoiriens, sachant s'exprimer en français et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption pendant douze mois au moins.

ARTICLE 17

Ne sont éligibles pour une catégorie de personnel que les travailleurs inscrits comme électeurs dans cette même catégorie.

ARTICLE 18

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles et sauf convention contraire, ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur est payé comme temps de travail. Il doit être utilisé exclusivement aux tâches afférentes à l'activité du délégué du personnel telles qu'elles ont été définies à l'article 61 - 8 du Code du Travail.

ARTICLE 19

Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel, le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et, notamment de se réunir.

ARTICLE 20

Les délégués du personnel peuvent faire afficher, exclusivement les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel dans le cadre de leur mission.
L'affichage ainsi prévu doit être effectivement assuré aux portes d'entrée des lieux du travail et, également, aux emplacements destinés aux communications syndicales.
Les entreprises doivent choisir ces emplacements dans un endroit apparent et de préférence sur les lieux de passage du personnel.

ARTICLE 21

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant, au moins une fois par mois. Ils sont en outre reçus, en cas d'urgence, sur leur demande.

demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter.
Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs.
S'il s'agit d'une entreprise en société anonyme, les délégués du personnel devront être reçus par le conseil d'administration s'ils ont présenté des réclamations ou des suggestions auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération de celui-ci.
Les délégués pourront saisir le conseil d'administration par lettre recommandée transmise obligatoirement par les soins du chef d'établissement, le conseil d'administration étant tenu d'envoyer sa réponse dans un délai de quinze jours à dater de la réception de la lettre.
La même procédure sera applicable dans le cas où il ne pourrait être donné suite aux réclamations ou suggestions des délégués, que par un chef d'entreprise ne résident pas au siège de l'établissement.

ARTICLE 22

Les délégués du personnel peuvent sur leur demande, et après rendez-vous fixé par la direction, se faire assister par un représentant de leur syndicat.

ARTICLE 23

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement ou à son représentant, deux jours avant la date ou ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande, copie de cette est transcrite à la diligence du chef d'établissement, sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionné dans un délai n'excédant pas six jours de la réponse à cette note.
Ce registre spécial doit être tenu pendant un jour ouvrable par quinzaine, en dehors des heures de travail, à la disposition des travailleurs de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.
Il doit être également tenu en permanence à la disposition de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales.

ARTICLE 24

Les circonstances exceptionnel supprimant l'obligation du préavis de deux jours pour la réception des délégués du personnel par le chef d'établissement doivent s'entendre :
- soit de circonstances relatives à la réclamation, telle que l'urgence de la demande (installation d'un dispositif de sécurité après un accident du travail par exemple)
- soit circonstance intéressant le climat social dans l'entreprise, telle que l'imminence d'un trouble grave dans l'établissement ou la nécessité de rétablir l'entente entre employeur et travailleurs.
Dans tous les cas la demande d'audience devra rester compatible avec le respect des prérogatives du chef d'établissement.

ARTICLE 25

En application de l'article 61-9 du Code du Travail, l'employeur doit informer chaque année, de préférence en fin d'exercice, le personnel sur la vie de l'entreprise.
L'information doit porter sur le résultat de l'exercice clos, les projets et notamment sur toutes les décisions susceptibles d'influencer la vie de l'entreprise ou d'avoir une incidence sur la carrière des travailleurs.

ARTICLE 26

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cour mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présentée, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.
S'il n'a pas été présenté par une organisation syndicale, il peut être révoqué en cours de mandat par pétition écrite signée de la majorité du collège électoral auquel il appartient et confirmée au scrutin par la majorité de ce collège.

DELEGUES SYNDICAUX

ARTICLE 27

Conformément aux dispositions de l'article 56-2 alinéa 1 du Code du Travail, l'organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical au sein de l'entreprise ou de l'établissement.
Le délégué syndical est désigné avec approbation de la majorité des travailleurs membres dudit syndicat qui en informe le chef d'entreprise ou son représentant et l'Inspecteur du Travail du ressort.

ARTICLE 28

Le mandant du délégué syndical peut durer aussi longtemps que l'organisation syndicale demeure représentative des travailleurs de l'entreprise.
Le cumul du mandat de délégué syndical et celui de délégué du personnel est interdit.
L'employeur doit recevoir à sa demande le délégué syndical.

ARTICLE 29

Tout délégué syndical peut être révoqué en cours de mandat par l'organisation syndicale qui l'a désigné, avec l'approbation au scrutin secret, de la majorité des travailleurs dudit syndicat.

travailleurs ayant approuvé sa désignation.

ARTICLE 30

Un délégué syndical peut être désigné dans l'entreprise ou l'établissement qui compte au moins 100 travailleurs.
Il sera désigné un délégué syndical complémentaire par tranche de 300 travailleurs sans toutefois dépasser le nombre de trois délégués syndicaux quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

ARTICLE 31

Constituent des contraventions de la deuxième classe et punie comme telle les infractions aux dispositions du présent décret.

ARTICLE 32

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 Mars 1996
Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-208 du 7 Mars 1996

relatif à la procédure de conciliation concernant le différend collectif du travail

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE
Sur rapport du Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale ,
Vu la Constitution ;
Vu la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du Travail ;
Vu le décret n°96-PR/002 du 26 janvier 1996 portant nomination des membres du gouvernement ;
Vu le décret n° 96-179 du 1er Mars 1996 portant attributions des membres du Gouvernement ;
Le Conseil des Ministres entendu,
DECRETE

ARTICLE 1

Le différend collectif ou conflit du travail est un désaccord entre les travailleurs organisé ou non en syndicat (s) et, leur (s) employeur (s) appartenant ou non à un groupement patronal, portant sur une ou plusieurs questions mettant en jeu l'intérêt collectif des travailleurs sur leur lieu de travail.

ARTICLE 2

Tout différend collectif du travail doit être notifié par la partie diligente au Préfet qui informe immédiatement par tous les moyens, le Ministre chargé du Travail et déclenche la procédure de conciliation prévue à l'article 82.6 du Code du Travail.
La date de notification du différend au Préfet sera la seule retenue notamment comme date de commencement du différend et comme point de départ pour le décompte de tout délai mentionné dans le présent décret.
Les différentes phases de la procédure de conciliation sont déterminées aux articles 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 et 9 du présent décret.

ARTICLE 3

Dès que le différend collectif lui est notifié, le préfet charge l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales de son ressort, d'entreprendre une tentative de conciliation des parties pour le règlement du différend.

ARTICLE 4

La durée maximum de la tentative de conciliation devant l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales ne peut excéder cinq (5) jours ouvrables à compter de la date de notification du différend collectif au Préfet et de saisine par celui-ci , l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales de son ressort.

ARTICLE 5

Lorsque l'une des parties ne répond pas à la convocation de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales à la date indiquée, une seconde convocation lui est adressée immédiatement.

ARTICLE 6

Si la partie concernée ne donne pas suite à la deuxième convocation, au terme du délai indiquée à l'article 4, l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales dresse un procès-verbal de carence.
Le procès-verbal de carence doit préciser les éléments détaillés du différend. Il vaut procès-verbal de non conciliation.

ARTICLE 7

le procès-verbal de carence ou le procès-verbal d'échec total ou partiel de la tentative de conciliation est adressé par tous moyens, au plus tard le jour suivant l'expiration du délai mentionné à l'article 4, à chacune des parties en conflit et au Ministre chargé du Travail.

ARTICLE 8

Lorsque les circonstance le justifiant ou lorsque les intérêts mis en jeu dépassent le cadre de l'entreprise dans laquelle le différend collectif est né, le Ministre peut décider une deuxième tentative de conciliation des parties, sur l'ensemble du différend ou sur les points qui n'ont pu être réglés ou qui l'ont été de manière insuffisante , devant l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales.
Toutes initiatives doivent être prises à ce niveau, pour un règlement effectif du différend ou des points encore litigieux.

ARTICLE 9

En aucun cas, la durée totale de la procédure de conciliation ne peut excéder dix (10) jours ouvrables à compter de la date de notification du différend au Préfet et de commencement de la première tentative de conciliation des parties.

ARTICLE 10

En cas d'échec de la tentative de conciliation des parties ou de conciliation partielle de celles-ci, le différend est soumis à d'une des procédures prévues à l'article 82.7 du Code du Travail.

ARTICLE 11

Est interdite toute grève avant épuisement de la procédure de conciliation du délai six (6) jours ouvrables suivant la notification du procès-verbal de non conciliation ou de conciliation partielle des parties, avant épuisement de la procédure d'arbitrage prévues aux sections III et V chapitre II titre VIII du Code du Travail, ou en violation des dispositions d'un accord de conciliation d'une sentence arbitrale ou d'une recommandation ayant acquis force exécutoire.

ARTICLE 12

Toute grève engagée ou continuée en contravention des dispositions prévues à l'article 82.16 du Code du Travail et en contravention de celles mentionnées aux articles 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 et 9 du présent décret peut entraîner pour les travailleurs, la perte du droit à l'indemnité de préavis, à l'indemnité de licenciement le cas échéant, et aux dommages et intérêts pour la rupture du contrat.

ARTICLE 13

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à celles prévues par le présent décret.

ARTICLE 14

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 Mars 1996
Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-209 du 7 Mars 1996

relatif aux obligations de l'employeur

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE
Sur rapport du Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale ,
Vu la Constitution ;
Vu la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du Travail ;
Vu le décret n°96-PR/002 du 26 janvier 1996 portant nomination des membres du gouvernement ;
Vu le décret n° 96-179 du 1er Mars 1996 portant attributions des membres du Gouvernement ;
Le Conseil des Ministres entendu,
DECRETE

DECLARATION D'ENTREPRISE

ARTICLE 1

Hormis les services à caractère purement administratif et les personnes morales de droit public relevant d'une réglementation particulière, est soumis aux dispositions prévues par le présent décret, toute entreprise ou tout établissement quelles qu'en soient la forme juridique et l'activité, occupant des travailleurs au sens défini à l'article 7 du Code du travail.

ARTICLE 2

Toute personne physique ou morale qui exploite ou qui se propose de créer et d'ouvrir une entreprise ou un établissement employant des travailleurs soumis aux dispositions du Code du Travail, doit en faire la déclaration à l'Inspection du Travail et des Lois Sociales de son ressort avec toutes les indications portées sur un imprimé dont le modèle est prescrit par le Ministre chargé du Travail.

ARTICLE 3

Lorsqu'ils n'emploient pas de personnel salarié sont dispensés de la déclaration d'entreprise :
- les associations de toute nature
- les syndicats professionnels
- les établissements privés ou publics de bienfaisance

Lorsqu'ils emploient du personnel salarié, les organisations et les établissements visés au précédent alinéa sont soumis à une déclaration sommaire comportant les indications suivantes :
- les noms et adresse de l'employeur
- la nature et le siège de l'activité
- le nombre de salarié utilisé.

ARTICLE 4

Les personnes employant exclusivement du personnel domestique ou gens de maison, sont tenues d'en faire la déclaration à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale.

ARTICLE 5

Une déclaration particulière doit être faite à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales territorialement compétent dans les cas suivant :
- cessation partielle ou complète de l'activité de l'entreprise qu'elle qu'en soit la durée et reprise de

- cessation définitive de l'entreprise ou de l'établissement
- changement de son statut juridique
- transfert de son emplacement
- changement d'activité

La déclaration doit être faite préalablement à l'événement qui l'a motivée et au plus tard huit jours après.

ARTICLE 6

Les différentes déclarations prescrites sont expédiées ou remises à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales, par tous les moyens susceptibles de preuve.

DECLARATION PERIODIQUE DE LA SITUATION DE LA MAIN D'ŒUVRE

ARTICLE 7

Tout chef d'entreprise ou d'établissement soumis à la déclaration d'entreprise prévue à l'article 2, doit également fournir avant le 31 janvier de chaque année une déclaration de la situation de la main-d'œuvre qu'il utilise.
La déclaration couvre la période comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année précédente.

ARTICLE 8

La déclaration relative à la situation de la main-d'œuvre est établi en double exemplaire dont l'un est destiné au l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales et l'autre à l'Agence d'Etude et de la Promotion de l'Emploi.
Elle doit comporter toutes les indications prévues sur l'imprimé dont le modèle est établi par le Ministre chargé du Travail.

ARTICLE 9

La déclaration est expédiée ou remise aux autorités administratives mentionnés au précédent article, par tous moyens susceptibles de preuve.

REGISTRE D'EMPLOYEUR

ARTICLE 10

Demeurent en vigueur toutes les dispositions antérieures concernant le registre d'employeur.

ARTICLE 11

Constituent des contraventions de la troisième classe, et punies comme telles les infractions aux dispositions prévues aux articles 2 et 7 du présent décret ainsi qu'aux dispositions antérieurement prescrites concernant le registre d'employeur.

ARTICLE 12

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 7 Mars 1996
Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-285 du 3 Avril 1996

relatif à la formation professionnelle

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE
Sur rapport du Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale ,
Vu la Constitution ;
Vu la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du Travail ;
Vu le décret n°96-PR/002 du 26 janvier 1996 portant nomination des membres du gouvernement ;
Vu le décret n° 96-179 du 1er Mars 1996 portant attributions des membres du Gouvernement ;
Le Conseil des Ministres entendu,
DECRETE

ARTICLE 1

Dans le but de la promotion sociale et d'adaptation à l'évolution économique et technologique, le travailleur est en droit de bénéficier de la formation professionnelle continue et du perfectionnement professionnel.
La formation professionnelle continue et le perfectionnement professionnel peuvent être entrepris, à l'initiative de l'employeur ou à la demande du travailleur.
La formation professionnelle continue et le perfectionnement professionnel concernant tous les travailleurs, quels que soient les types de contrat qui les lient à l'employeur.

ARTICLE 2

L'employeur en liaison avec les organismes de formation professionnelle continue détermine les critères d'admission des travailleurs à la formation ou au perfectionnement.

ARTICLE 3

Le coût de la formation professionnelle continue ou du perfectionnement du travailleur, est à la charge de l'employeur, sous réserve de la réglementation en vigueur concernant l'organisation, le financement et les modalités d'intervention des structures et organismes compétents dans le domaine de la formation professionnelle.

ARTICLE 4

Pendant la période de formation, le travailleur devra bénéficier du temps de liberté nécessaire qui sera déterminé en fonction du programme de formation ou de perfectionnement.

ARTICLE 5

L'employeur doit par tous moyens déterminer les actions de formation, de perfectionnement ou le cas échéant de reconversion professionnelle de ses travailleurs.
A cet effet, l'employeur peut solliciter l'intervention des structures et organismes de formation compétents.

ARTICLE 6

Tout travailleur dont le contrat de travail a été rompu, peut bénéficier d'une formation complémentaire, d'un perfectionnement ou d'une reconversion professionnelle dans les conditions qui seront déterminées par le Ministre chargé de l'Emploi et le Ministre chargé de la Formation professionnelle, compte tenu des besoins en main-d'œuvre.

ARTICLE 7

En cas de rupture sans motif légitime du contrat de travail à l'initiative du travailleur pendant la formation, le perfectionnement ou la reconversion professionnelle, l'employeur est en droit d'obtenir la réparation du préjudice qu'il subit.
Le travailleur pourra notamment, être tenu au remboursement total ou partiel du coût de la formation, du perfectionnement ou de la reconversion professionnelle dont il a bénéficié.

ARTICLE 8

Tout employeur reconnu complice de la rupture du contrat d'un travailleur, pendant la durée de la formation est astreint, sous réserve de dommages et intérêts, ou remboursement des frais de formation engagés par le précédent employeur.
Lorsque la rupture intervient moins de deux ans après la formation, l'employeur reconnu coupable encourt les mêmes peines.

ARTICLE 9

L'employeur et le travailleur peuvent fixer un délai après lequel postérieurement à la formation au perfectionnement ou à la reconversion professionnelle, le contrat de travail pourra être rompu, à l'initiative de chacune des parties intéressées.

ARTICLE 10

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 3 Mars 1996
Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-286 du 3 Avril 1996

relatif à l'apprentissage

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE

Sur rapport du Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale ,
Vu la Constitution ;
Vu la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du Travail ;
Vu le décret n°96-PR/002 du 26 janvier 1996 portant nomination des membres du gouvernement ;
Vu le décret n° 96-179 du 1er Mars 1996 portant attributions des membres du Gouvernement ;
Le Conseil des Ministres entendu,
DECRETE

ARTICLE 1

L'apprentissage consiste en un système de transmission de savoir professionnel entre une personne qualifiée, reconnue " maître d'apprentissage " et une personne désireuse d'apprendre un métier ou une profession correspondant à la qualification

ARTICLE 2

L'apprentissage est fondé sur une formation en alternance de l'apprenti, à raison de 75% du temps de formation en pratique obligatoire du métier dans l'entreprise d'accueil, et 25% dans un centre de formation théorique complémentaire.

ARTICLE 3

Nul ne peut recevoir d'apprenti s'il n'est titulaire d'une " carte d'apprentissage "délivrée par le Ministre chargé de la Formation Professionnelle.
Pour la détermination des critères de délivrance de cette carte, le Ministre peut solliciter l'organisation professionnelle concernée.
Le maître doit satisfaire aux exigences prévues aux articles 12.4, 12.5 et 12.6 du Code du Travail

ARTICLE 4

L'encadrement technique pédagogique, et administratif des personnes placées en apprentissage dans l'entreprise est assuré par des Conseillés d'apprentissage.
Le Conseiller d'apprentissage est appelé à :
- suivre les progrès accomplis par les apprentis ;
- conseiller techniquement et pédagogiquement toute personne responsable de la formation ;
- dispenser des cours théoriques et pratiques complémentaires dans sa spécialité.

ARTICLE 5

Toute personne physique ou morale qui forme un apprenti sans remplir les conditions prévues à

les conditions attachées à la qualité d'employeur à compter de la date de l'apprentissage irrégulier.

ARTICLE 6

Tout candidat à l'apprentissage doit subir un examen médical, avant le début de sa formation pour déterminer son aptitude aux conditions de l'apprentissage et à celles ultérieures concernant l'exercice de la profession ou du métier envisagé.
L'examen médical du futur apprenti est effectué par :

- Le médecin de l'Inspection Médicale du Travail ;
- Le médecin de l'entreprise ou de l'établissement d'accueil de l'apprenti ;
- Le médecin du centre médico-scolaire ou du centre hospitalier universitaire, régional ou local ;
- Tout autre médecin agréé à cet effet, par le Ministre de la Santé.

En cas d'inaptitude médicalement constatée, l'apprentissage ne peut avoir lieu pour le métier ou la profession initialement envisagée.

ARTICLE 7

Pour l'efficacité de l'apprentissage, tout apprenti peut subir un test permettant de déceler ses aptitudes au métier à lui apprendre.
Cette orientation est faite par la structure chargée de l'organisation pédagogique de l'apprentissage.

ARTICLE 8

Le contrat d'apprentissage est conclu par écrit, conformément à l'article 12.2 alinéa 2 du code du Travail, compte tenu des usages dans le métier ou la profession et des conventions de l'Organisation Internationale du travail applicables en Côte d'Ivoire.

ARTICLE 9

Le contrat d 'apprentissage est rédigé en cinq exemplaires originaux, et soumis, par le maître d'apprentissage, à l'Agence d'Etude et de la Formation Professionnelle pour être visé.

ARTICLE 10

Après visa, l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle transmet :
- un exemplaire du contrat à l'Agence d'Etude et de Promotion de l'Emploi pour l'évaluation des

- un exemplaire à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort territorial ou à son délégué, pour le suivi des conditions de travail des apprentis ;
- un exemplaire au " maître d'apprentissage "
- un exemplaire à l'apprenti ou à son représentant légal ;

L'Agence conserve le dernier exemplaire dans ses archives pour y être recouru en cas de besoin.

ARTICLE 11

La durée du contrat d'apprentissage peut varier selon le métier à apprendre. Elle ne peut excéder trois (3) années. Si pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti ou du maître, la durée prévue dans le contrat n'a pu suffire à la formation, l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle peut accorder une prorogation, qui en tout état de cause, ne peut excéder douze (12) mois.
La durée minimum peut être réduite, notamment dans les cas de complément d'apprentissage, en vue d'une qualification supérieure.

ARTICLE 12

Le contrat d'apprentissage doit obligatoirement faire mention :

- des nom, prénoms, âge, profession et domicile du maître , ou raison sociale de l'entreprise qui engage l'apprenti.
- des nom, prénoms et qualification du maître d'apprentissage
- des nom, prénoms, âge et domicile de l'apprenti
- des nom, prénoms, profession et domicile de ses père et mère ou de son tuteur
- de la date et de la durée du contrat
- de la mention du métier qui sera enseigné
- des conditions de rémunération, de nourriture, de logement et de toutes autres conditions conformes à la réglementation en vigueur
- du lieu d'exécution du contrat
- de la mention des cours professionnels que le maître s'engage à dispenser à l'apprenti.

ARTICLE 13

L'Inspecteur du travail et des Lois Sociales ou son délégué, peut aider ou participer à la rédaction du contrat d'apprentissage, à l'initiative de toute partie concernée.
Il a compétence pour exiger, de l'apprenti ou du maître, la modification ou la suppression de toute clause dudit contrat qui s'avère contraire à la législation du travail et aux intérêts de l'Etat.

ARTICLE 14

Ces avantages financiers seront déterminés par arrêté du Ministre de l'Economie et des finances.
La taxe d'apprentissage contribue à ces avantages.

ARTICLE 15

Le contrat d'apprentissage doit prévoir une pré-rémunération d'apprenti, à compter du 13ème mois.
Cette pré-rémunération sera fixée d'accord parties. Elle ne peut être inférieure à 30% du SMIG.

ARTICLE 16

Outre la pré-rémunération, l'apprenti a droit à une carte de transport dans les mêmes conditions que l'élève ou l'étudiant.

ARTICLE 17

Nul candidat ne peut être admis en apprentissage s'il n'est couvert par une assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

ARTICLE 18

Au terme de la durée de formation, le maître d'apprentissage doit délivrer une attestation constatant l'exécution du contrat conformément à l'article 12.9 alinéa 2 du Code du Travail.
L'attestation doit mentionner particulièrement la catégorie professionnelle obtenue. Le maître en adresse copie à l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle qui délivre à son tour à l'apprenti un CERTIFICAT DE FIN D'APPRENTISSAGE. L'Agence constate la fin de l'apprentissage et en informe l'Agence d'Etude et de Promotion de l'Emploi et l'Inspection du Travail.

ARTICLE 19

Tout apprenti peut être admis à se présenter aux différents niveaux d'examens professionnels et techniques, organisés notamment par les structures compétentes en vue de recevoir le ou les diplômes correspondants.

ARTICLE 20

Le contrat d'apprentissage peut être renouvelé à son terme dans les conditions de l'article 11 au cas où

- le maître d'apprentissage,
- Le conseiller d'apprentissage.
Le renouvellement est également possible après l'échec de l'apprenti à l'examen mentionné à l'article 12.10 du Code du Travail ou aux examens prévus au précédent article.

ARTICLE 21

Le contrat d'apprentissage peut être rompu :
- d'accord parties
- à l'initiative du maître d'apprentissage ou de l'apprenti majeur, ou de son représentant légal lorsqu'ils estiment avoir une cause légitime.
– en cas de force majeure.

ARTICLE 22

Dans le cadre de l'organisation de l'enseignement professionnel, des cours théoriques sont dispensés aux apprentis.
Le maître laissera à l'apprenti le temps et la liberté de les suivre.
La fréquentation des cours par l'apprenti est obligatoire.
Un livret spécial dénommé LIVRET D'ASSIDUITE que signent une fois par mois le maître et le représentant de l'apprenti permet de contrôler cette fréquentation.
Les services de l'Enseignement Professionnel peuvent solliciter la collaboration des organisations professionnelles et des structures de formations privées habilitées.
Des modalités particulières de prise en charge du coût de cet enseignement feront l'objet d'un arrêté conjoint du Ministre de l'Economie et des Finances.

ARTICLE 23

L'apprenti qui a subi avec succès l'examen prévu aux articles 12.10 du Code du travail et 19 du Présent décret, doit recevoir un diplôme de fin d'apprentissage déterminant son classement dans la hiérarchie professionnelle.

ARTICLE 24

Au terme de la formation, l'apprenti qui ne subit pas d'examen, doit recevoir une attestation de fin d'apprentissage délivrée par le maître en vue de faciliter son embauche.

ARTICLE 25

Tout maître dont l'apprenti ou plus de 50% des apprentis, ont échoué deux fois successivement à l'un des examens mentionnés à l'article 19, ne peut recevoir d'autres apprentis à former, sauf s'il obtient, après un délai minimum de deux ans, à compter de la date du constat du deuxième échec, un nouvel agrément conformément à l'article 3 alinéa 1 du présent code.

ARTICLE 26

Les maîtres d'apprentissages qui forment des apprentis, peuvent se regrouper par secteur ou branche d'activité, ou selon toute autre modalité, pour s'organiser et faciliter leurs relations avec les institutions et les organismes intervenant dans le domaine de l'apprentissage.

ARTICLE 27

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires au présent code.

ARTICLE 28

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale, le Ministre de l'Economie et des Finances et le Ministre de l'Enseignement technique et de la Formation Professionnelle sont chargés, chacun en ce qui concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à ABIDJAN, le 3 Avril 1996.
Henri Konan BEDIE

DECRET N° 96-287 du 3 Avril 1996

relatif au contrat de travail

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE
Sur rapport du Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale ,
Vu la Constitution ;
Vu la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du Travail ;
Vu le décret n°96-PR/002 du 26 janvier 1996 portant nomination des membres du gouvernement ;
Vu le décret n° 96-179 du 1er Mars 1996 portant attributions des membres du Gouvernement ;
Le Conseil des Ministres entendu,
DECRETE

ARTICLE 1

Le contrat de travail est passé librement et sous réserve des dispositions du Code du Travail, il est conclu dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter.
Toutefois, le contrat de travail à durée déterminée doit être stipulé par écrit, conformément aux dispositions prévues à l'article 14.2 du Code du Travail.

ARTICLE 2

Le contrat de travail doit comporter les mentions suivantes :
1 - date et lieu de l'établissement du contrat ;
2 - les nom, prénoms, profession et domicile de l'employeur ,
3 - les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, la filiation, le domicile et la nationalité du travailleur, son métier ou sa profession ,
4 - la nature et la durée du contrat ,
5 - le classement du travailleur dans la hiérarchie professionnelle, son salaire et les accessoires du salaire ;
6 - le ou les emploi que le travailleur sera appelé à tenir dans l'entreprise ou ses établissements implantés en Côte d'Ivoire ;
7 - la référence aux texte réglementaires ou aux conventions collectives qui régissent l'ensemble des rapport entre employeur et travailleur ;
8 - éventuellement , les clauses particulières convenues entre les parties.

ARTICLE 3

La lettre d'embauche peut remplacer le contrat de travail. La lettre d'embauche devra toutefois comporter les six premières mentions prévues au précédent article.

ARTICLE 4

Le contrat de travail ou la lettre d'embauche est rédigé dans la langue française.
Il doit être revêtu de la signature de l'employeur et de celle du travailleur.

expliquer, le cas échéant par un moyen susceptible de preuve, le contenu du contrat.

ARTICLE 5

Dès conclusion l'employeur devra :
- faire la mention de tout contrat ou de toute lettre d'embauche, sur le registre d'employeur prévu à l'article 93.2 du Code du Travail.
- remettre un exemplaire du contrat ou de la lettre d'embauche au travailleur intéressé.

ARTICLE 6

L'employeur devra transmettre à la fin de chaque mois à l'Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi, les exemplaires de tous les contrats et lettres d'embauche établis au cours du même mois, et remis aux travailleurs embauchés pendant cette période.

ARTICLE 7

Tout travailleur d'une autre nationalité doit être titulaire d'un contrat de Travail ou d'une lettre d'embauche soumis au visa préalable du Ministre chargé de l'Emploi, sur un formulaire établi à cet effet. Le visa doit être obtenu dans un délai maximum de huit jours suivant le dépôt du formulaire. L'employeur s'acquittera des frais d'établissement du formulaire de visa dont le montant est fixé par arrêté du Ministre chargé de l'Emploi.

ARTICLE 8

Lorsqu'au terme du délai mentionné au précédent article, le Ministre n'a pas fait connaître sa décision, le visa est acquis.

ARTICLE 9

Sauf clauses particulières mentionnées dans son contrat, le travailleur d'une autre nationalité bénéficie de l'égalité de traitement avec les travailleurs nationaux, occupant le même emploi ou ayant la même qualification que l'intéressé.

ARTICLE 10

paiement d'une indemnité dont le montant est déterminé d'accord parties, en fonction de la catégorie professionnelle du bénéficiaire et des loyers pratiqués dans le secteur de l'immobilier.

ARTICLE 11

En cas de résiliation du contrat de travail visé à l'article 7, avant le terme convenu, l'employeur est tenu d'aviser l'Agence d'Etudes et de la Promotion de l'Emploi dès la date de cette résiliation.

ARTICLE 12

Tout faux ou toute infraction commis concernant les dispositions prévues aux articles 1 alinéa 2, 6, 7, 9, 10 et 11 au présent décret sera sanctionné des amendes ou des peines applicables conformément à la réglementation en vigueur.

ARTICLE 13

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à celles prévue par le présent décret

ARTICLE 14

Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 3 Avril 1996
Henri Konan BEDIE

ARRETE n° 4810MEFPPS.AGEPE. du 21 Avril 1997

Portant réglementation du recrutement et des frais d'établissement du formulaire de visa du contrat de travail des personnels non ivoiriens

Article premier

Préalablement à son engagement dans une entreprise établie en Côte d'Ivoire, tout travailleur d'une autre nationalité doit être titulaire d'un contrat de travail ou d'une lettre d'embauche visé par le Ministre chargé de l'Emploi sur un formulaire établi à cet effet.
Le contrat de travail ou la lettre d'embauche doit être obtenu avant l'admission du travailleur sur le territoire ivoirien.
Dans un délai de trois mois maximum à compter de la date de son embauche , le travailleur non ivoirien doit demander aux services administratifs compétents la délivrance d'une carte de travail établie en son nom.
Cette carte de travail, renouvelable une fois par an, est exigible à tout contrôle opéré par les services administratifs compétents.

Article 2

Tout poste de travail doit faire l'objet d'une annonce publicitaire pendant deux mois auprès des organismes de placement agréés par l'Etat ou par tout autre moyen approprié.
Si au terme de cette période le poste n'est pas pourvu par un ivoirien l'employeur est autorisé à recruter tout autre candidat d'une autre nationalité répondant au profil requis par le poste dans le strict respect des conditions de l'article premier du présent arrêté.

Article 3

Tout employeur utilisant du personnel non ivoirien et non titulaire de contrat de travail dûment visé par l'autorité compétente avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, dispose d'un délai de six mois pour procéder à la régularisation de la situation dudit personnel.
Dans un délai de six mois maximum suivant l'entrée en vigueur du présent arrêté, les travailleurs non

leurs cartes de travail.

Article 4

Le montant des frais d'établissement du formulaire de visa du contrat de travail ou de la lettre d'embauche du travailleur non ivoirien quelle que soit la durée est fixée comme suit selon, le pays d'origine et la catégorie professionnelle du titulaire du contrat :

Travailleur africain originaire de la CEDEAO devant occuper un poste de :

- Direction 100.000
- Cadre 80.000
- agent de maîtrise 60.000
- Ouvrier spécialisé ou employé qualifié 40.000
- Manœuvre 10.000

Travailleur africain non originaire de la CEDEAO devant occuper un poste de :

- Direction 300.000
- Cadre 200.000
- agent de maîtrise 100.000
- Ouvrier spécialisé ou employé qualifié 60.000
- Manœuvre 40.000

Travailleur non africain devant occuper un poste de :

- Direction 300.000
- Cadre 500.000
- agent de maîtrise 300.000
- Ouvrier spécialisé ou employé qualifié 100.000
- Manœuvre 40.000

Article 5

Toute infraction aux dispositions du présent arrêté sera punie des peines applicables conformément à la réglementation en vigueur.

Article 6

Le présent arrêté qui prend effet à compter de sa signature, abroge tout autre acte administratif ayant le même objet et intervenu antérieurement, notamment l'arrêté n° 14058 MEFPPS . du 6 Septembre 1996 relatif aux frais d'établissement du formulaire de visa du contrat de travail des personnels expatriés.

DECRET n° 98-38 du 28 Janvier 1998

relatif aux Mesures générales d'hygiène en milieu du travail

CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE Premier

Est soumis aux dispositions du présent décret ; tout établissement, tout service où sont employés des travailleurs au sens de l'article 2 du Code du travail, quelle qu'en soit le nature, qu'il soit public ou privé (voir Code de Travail Article 41.5)

HYGIENE DU MILIEU DU TRAVAIL ET INSTALLATION SANITAIRE

Hygiène du milieu du travail

ARTICLE 2

Les locaux affectés au travail seront tenus en état constant de propreté.
Le sol sera nettoyé complètement au moins une fois par jour. Dans les établissements pou partie d'établissements ou le travail n'est pas organisé d'une façon ininterrompue de jour et de nuit, ce nettoyage sera effectué avant l'ouverture ou après la clôture du travail, mais jamais pendant le travail.
Le nettoyage sera fait, soit par aspiration, soit par tout autre procédé ne soulevant pas de poussière, tel que le lavage, l'usage de brosse ou linge humide.
Les murs et les plafonds feront l'objet de fréquents nettoyages.
Les murs des locaux autres que ceux visés à l'article 3 ci-après seront recouverts, soit d'enduit, soit de peintures, soit de lai de chaux.

ARTICLE 3

Dans les locaux, où l'on travaille des matières insalubres ou altérables, le sol sera rendu imperméable et nivelé; les murs seront recouverts d'un enduit permettant un lavage efficace.
Le sol sera lavé quotidiennement et les murs lessivés au moins une fois par trimestre avec une solution désinfectante.
Les résidus putrescibles ne devront pas demeurer dans les locaux affectés au travail et seront enlevés au fur et à mesure, à moins qu'ils ne soient déposés dans des récipients métalliques hermétiquement clos, vidés et lavés au moins une fois par jour.

ARTICLE 4

Les poussières et les gaz incommodes, insalubres et toxiques seront évacués directement en dehors des locaux de travail au fur et à mesure de leur production afin d'observer les concentrations maximales admissibles.
Pour les brouillards, vapeurs, gaz, poussières légères il sera installé à la source de l'émission, un système d'aspiration ou le cas échéant des hottes avec cheminées d'appel ou tout autre appareil d'élimination efficace.
Pour les poussières provoquées par les meules, les batteurs, les broyeurs et tout autre appareil mécanique, il sera installé également à la source de l'émission, un dispositif efficace d'élimination des poussières.
Pour les gaz lourds, tels que les vapeurs de mercure, de sulfure de carbone, la ventilation aura lieu per descensum, les tables ou appareils de travail seront mis en communication directe avec le ventilateur.
La pulvérisation des matières irritantes et toxiques ou autre opérations, telles le tamisage et l'embarillage de ces matières, se fera mécaniquement en appareils clos.
Dans les cas exceptionnels où l'exécution des mesures de protection contre les poussières, vapeurs ou gaz irritants ou toxiques, prescrites ci-dessus, serait reconnue impossible par le médecin-inspecteur du Travail ou l'inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, des masques et dispositifs de protection appropriés, dont les travailleurs doivent disposer, devront être effectivement utilisés.
Le chef d'entreprise devra prendre toutes mesures utiles pour que ces marques et dispositifs soient maintenus en bon état de fonctionnement et désinfectés avant d'être attribués à un nouveau titulaire.

ARTICLE 5

Dans les locaux fermé affectés au travail, le cubage d'air par personne employée ne pourra être inférieur à 10 mètres cubes.
Le cubage d'air sera de 12 mètres cubes au moins, par personne employée dans les laboratoires, cuisine, caves; il en sera de même dans les locaux exposant à l'inhalation de produits chimiques ou délétères et dans les magasins, boutiques et bureaux ouverts au public.

ARTICLE 6

Les locaux fermés affectés au travail seront aérés.
Ils seront munis de fenêtres ou autres ouvertures donnant directement sur l'extérieur et assurant une aération suffisante pour empêcher une élévation anormale de la température.
Dans les locaux situés en sous-sol, des mesures seront prises pour introduire de l'air neuf à raison de 30 mètres cubes, au moins, par heure et par personne occupée et pour que le volume de l'air ainsi introduit ne soit, en aucun cas, inférieur par heure à deux fois le volume du local.
Ces mesures devront être telles que l'air introduit dans le sous-sol, si besoin est, soit préalablement épuré par filtration ou tout autre moyen efficace. L'air usé et vicié ne sera pas évacué par les passages

Pour l'application de ces dispositions, est considéré comme local situé en sous-sol tout local dont le plancher est situé à un niveau inférieur à celui du sol environnant, lorsqu'il n'est pas muni de fenêtre ou autres ouvertures donnant directement sur l'extérieur et permettant de renouveler l'air en quantité suffisante et le maintenir dans l'état de pureté nécessaire pour assurer la santé du personnel.

INSTALLATION SANITAIRE

ARTICLE 7

Des mesures seront prises par les chefs d'établissement pour que les travailleurs disposent d'eau potable, pour la boisson, à raison d'un minimum de six litres par travailleur et par jour.
Si cette eau ne provient pas d'une distribution publique qui la garanti potable, le médécin-inspecteur du travail ou l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort pourra mettre l'employeur en demeure de faire effectuer à ses frais l'analyse de cette eau.

ARTICLE 8

Les chefs d'établissement mettront des lavabos et des vestiaires à la disposition de leur personnel.
Les lavabos devront être installés dans les locaux spéciaux isolés des locaux de travail, mais placés à leur proximité. L'installation de vestiaires sera soumise aux mêmes prescriptions dans les établissements occupant au moins dix travailleurs.
Le sol et les parois de ces locaux spéciaux seront en matériaux imperméables. Ils devront être bien aéré, éclairés, tenus en état constant de propreté et nettoyés au moins une fois par jour.
Le sol sera recouvert de carreaux ou de granito, de même que les parois, sur une hauteur d'au moins deux mètres.
Dans les établissements occupant un personnel mixte, les installations pour le personnel masculin et celles pour le personnel féminin seront séparées.
L'obligation pour le chef d'établissement de mettre des vestiaires à la disposition de son personnel existe lorsque tout ou partie de celui-ci est amené à modifier son habillement pour l'exécution de son travail. Les vestiaires seront pourvus d'armoires individuelles, fermant à clef ou à cadenas. Ces armoires dont les portes seront perforées en haut et en bas devront avoir une hauteur d'au moins 1.90m (pieds non compris) et comporter une tablette pour la coiffure. Elles seront munies d'une tringle porte- cintres et d'un nombre suffisant de cintres. Les parois ne devront comporter aucune aspérité. Lorsque des vêtements de travail mouillés ou souillés de matières salissantes ou malodorantes devront être rangés de façon habituelle dans un vestiaire, les armoires de celui-ci devront présenter un compartiment réservé à ces vêtements et munis de deux patères. des armoires identiques seront mises à la disposition du personnel appelé à manipuler des matières pulvérulentes, explosives ou inflammables.
Les armoires seront complètement nettoyées au moins une fois par semaine.
Les lavabos seront à eau courante, à raison d'un robinet ou orifice pour dix personnes.
Du savon et des serviettes seront mis à la disposition des travailleurs.

ARTICLE 9

Dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres ou salissant dont la liste est fixée par arrêté, il sera installé des douches qui seront mises à la disposition du personnel.
Le sol sera recouvert de carreaux ou de granito de même que les parois, sur une hauteur d'au moins deux mètre.
Le local devra être tenu en état constant de propreté.

ARTICLE 10

Les travailleurs, quel qu'en soit le nombre devra disposer de water-closet (WC). Ces installations ne devront pas communiquer directement avec les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner. Elles seront aménagées et ventilées de manière à ne dégager aucune odeur. Un intercepteur hydraulique sera toujours installé entre la cabine et la fosse d'égout.
Elles seront ouvertes d'une toiture fixée à demeure. Chaque cabine sera munie d'une porte pleine ayant au moins 1.50m de hauteur et pourvue de dispositifs permettant de la fermer aussi bien de l'intérieur que de l'extérieur.
Lorsque l'établissement est ou peut être branché sur une distribution publique d'eau, chaque cabine de water-closet devra être munie d'une chasse d'eau qui sera maintenue en bon état de fonctionnement.
Les water-closets seront convenablement éclairés. Les parois seront carrelées sur une hauteur d'au moins deux mètres. Les sols seront recouverts de carreau ou de granito.
Il y aura au moins un cabinet à siège et un urinoir pour vingt-cinq hommes, un cabinet à siège pour quinze femmes.
Dans les établissements ou parties d'établissement qui emploie un personnel mixte, les cabinets d'aisance seront nettement séparés pour le personnel masculin et le personnel féminin, à l'exception de ceux des bureaux.
Les cabinets d'aisance et les urinoirs seront complètement nettoyés au moins une fois par jour.
Les effluents seront, sauf dans le cas d'installations temporaires, telles que les chantiers, évacuées soit dans les collecteurs d'égout publics, soit dans les fosses d'un modèle agréées par le service local d'hygiène.
L'emploi de puits absorbant sera interdit, sauf autorisation du médecin-inspecteur du Travail et des Lois sociales de ressort, dans le cas d'établissements isolés ou d'installations temporaires, telles que les chantiers.
Dans les établissements occupant au moins cent travailleurs, un personnel sera spécialement recruté et affecté au nettoyage des installations sanitaires.

ARTICLE 11

Un siège approprié, chaise, banc ou tabouret, sera mis à la disposition du travailleur à son poste de travail où la nature du travail impose la station debout prolongée. Ces sièges seront distincts de ceux qui pourraient être mis à la disposition du public. Les gardiens devront disposer d'un abri.

ARTICLE 12

Les infractions aux dispositions du présent décret constituent des contraventions de la deuxième classe et sont punies comme telles

ARTICLE 13

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires au présent décret.

DECRET n° 98-39 du 28 Janvier 1998

relatif au Régime des congés payés relevant du Code du Travail

Section 1 - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1

Le régime des congés payés des travailleurs relevant du code du travail est déterminé, en application du Chapitre V dudit Code par les dispositions du présent décret

Section 2 - DROIT DE JOUISSANCE AU CONGE

ARTICLE 2

Le droit de jouissance au congé est acquis pour tous les travailleurs après douze mois de travail effectif.
Des conventions collectives peuvent, dans les conditions prévues à l'article 72.2 du code du travail, disposer que les congés doivent être pris au cours d'une période déterminée de l'année et fixer, à l'intérieur de cette période, l'ordre des départs.

ARTICLE 3

L'appréciation des droits au congé du travailleur se fait sur une période de référence qui s'étend de la date de son embauche ou de son retour du dernier congé, au dernier jour qui précède celui de son départ pour le nouveau congé.

ARTICLE 4

Acquiert droit au congé tout travailleur qui, au début de la période du congé annuel, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif.

Section 3 - DUREE DU CONGE

ARTICLE 5

La durée du congé est déterminée, au cours de la période de référence prévue à l'article 3 ci-dessus, à raison de:
- Deux jours ouvrables par mois de travail pour les adultes
- Deux jours et deux dixièmes de jours ouvrables par mois de travail pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans et apprentis.

Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jour immédiatement supérieur.

Pour la détermination de la durée du congé acquis; sont considérés comme période de travail:
a) Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle
b) dans une limite de six mois, les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie dûment constatée par un médecin agréé.
c) Les périodes de repos des femmes en couches prévues aux articles 23.4 et 23.5 du code du travail

ARTICLE 6

Quelle que soit la durée de leurs services dans l'établissement, les jeunes travailleurs et apprentis, âgés de moins de dix-huit ans, ont droit, s'ils le demandent à un congé fixé à vingt quatre jours ouvrables.
Pour les journées de congé dont ils réclameraient ainsi le bénéfice, ils ne peuvent exiger une allocation de congé, en sus de celle qu'ils ont acquise, à raison du travail accompli au moment de leur départ en congé.

ARTICLE 7

La durée du congé fixée à l'article 5 ci dessus, est augmentée à raison de :
- deux jours ouvrable après quinze ans de services continus dans la même entreprise;
- quatre jours ouvrable après vingt ans de services continus dans la même entreprise
- six jours ouvrable après vingt-cinq ans de services continus dans la même entreprise
jours ouvrable après quinze ans de services continus dans la même entreprise
- huit jours ouvrable après trente ans de services continus dans la même entreprise
Toutefois le cumul de ce supplément avec le congé principal, ne doit pas avoir pour effet de porter à plus de trente jours ouvrables pour douze mois de service le total exigé.

ARTICLE 8

Les femmes salariées ou apprenties, âgées de moins de vingt et un ans, au dernier jour de la période de référence, bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge.
Les femmes âgées de plus de vingt et un ans, ans à la date précitée bénéficient du même avantage pour tout enfant à charge à compter du quatrième.
Est réputé enfant à charge, l'enfant de la femme salariée enregistré à l'état civil et qui n'a pas atteint l'âge de quinze ans à l'expiration de la période de référence.

ARTICLE 9

Le congé supplémentaire prévu au profit des femmes salariées ou apprenties est réduit à un jour si la durée du congé normal, déterminée en application des autres dispositions du présent décret qui leurs sont applicables, n'excède pas huit jours.

Section 4 - AMENAGEMENT DU CONGE

ARTICLE 10

Le congé payé ne dépassant pas quatorze jours consécutifs doit être continu.
Le congé d'une durée supérieure à quatorze jours consécutifs, peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Les qualités de fractionnement peuvent être déterminées conformément à l'article 25.7 du Code du travail.
En cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de quatorze jours consécutifs, compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

ARTICLE 11

Les conventions collectives peuvent, conformément à l'article 72.2 du Code du travail, prévoir le report de la jouissance du congé acquis, avec l'agrément du travailleur, dont les droits en la matière se cumulent avec ceux acquis ultérieurement pour le temps de service accompli au cours de la période de report.

Section 5 - CALCUL DE L'ALLOCATION DE CONGE

ARTICLE 12

L'allocation afférente au congé prévue à l'article ci-dessus est égale à un pourcentage de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de la période de référence.
Ce pourcentage est de 1/12 de la rémunération totale pour tous les travailleurs.
Cette rémunération totale peut être constituée en totalité ou en partie par des commissions ou primes et prestations diverses ou indemnités représentatives de ces prestations, dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais.
Les périodes assimilées à un temps de travail, en application de l'article 5 du présent décret doivent être considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement pendant lesdites périodes.

ARTICLE 13

L'allocation afférente aux congés des jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans et apprentis est égale est égale à 11/120 de la rémunération acquise pendant le temps de travail ouvrant droit au congé de deux jours ouvrables par mois, calculé dans les conditions prévues à l'article 12 ci-dessus

ARTICLE 14

Chaque jour de congé supplémentaire, accordé au titre de l'ancienneté conformément aux dispositions de l'article 7 du présent décret ou titre des charges de famille, conformément aux dispositions des articles 8 et 9 ci-dessus, donnent lieu à l'attribution d'une allocation égale au quotient de l'allocation afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

ARTICLE 15

Dans les professions où, d'après les stipulations du contrat de travail, la rémunération du personnel est constituée, en totalité ou en partie, de pourboires versés par la clientèle, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'allocation de congé est la rémunération évaluée forfaitairement par la convention collective, ou, à défaut par arrêté du ministre chargé du travail, compte tenu de la catégorie de classement de chaque travailleur dans la hiérarchie professionnelle.

ARTICLE 16

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur n'ait pu prendre effectivement ses congés, une indemnité calculée sur la base des droits à congé acquis au jour de l'expiration du contrat, doit lui être versée à titre de compensation.

ARTICLE 17

Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux stipulations des conventions ou des contrats individuels du travail, ni aux usages qui assureraient des congés payés de plus longue durée. En aucun cas les salariés ne doivent bénéficier d'une durée totale de congé et d'une indemnité inférieures à celles qui leur était garanties par le régime légal antérieurement applicable.

Section 6 - PENALITES

ARTICLE 18

Constituent des contraventions de la deuxième classe, les infractions aux dispositions du présent décret.

ARTICLE 19

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à celles du présent décret.

DECRET n° 98-40 du 28 Janvier 1998

relatif au Comité technique et consultatif pour l'étude des questions intéressant l'Hygiène et la Sécurité des travailleurs

ATTRIBUTION DU COMITE

ARTICLE 1

Le Comité Technique Consultatif pour l'étude des questions intéressant l'Hygiène et la Sécurité des travailleurs institué à l'article 92-1 du code du travail a pour mission d'émettre des avis, de formuler des propositions et des résolutions sur toutes les questions concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

COMPOSITION DU COMITE

ARTICLE 2

Le Comité Technique est composé en nombre égal:
- De membres fonctionnaires;
- De représentants des travailleurs;
- De représentants des employeurs;

Sont membres fonctionnaires, outre le directeur de l'Inspection médicale du travail, président du comité, représentant le ministre chargé du travail,
- Le représentant du Ministre chargé de la santé Publique;
- Le représentant du Ministre chargé des Travaux publics;
- Le représentant du Ministre chargé de l'agriculture;
- Le représentant du Ministre chargé de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
- Le représentant du Ministre chargé de l'environnement;
- Le représentant du Ministre chargé de la Justice;
- Le représentant du Ministre chargé de l'Industrie;
- Un administrateur du travail et des Lois sociales.

Les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs sont nommés par arrêté du ministre chargé du travail sur proposition des Organisations Professionnelles les plus représentatives.
La durée du mandat des membres non fonctionnaires est de deux ans. Le mandat est renouvelable indéfiniment.
Il est désigné, dans les mêmes conditions et simultanément, autant de membres suppléants que de membres titulaires employeurs et travailleurs;
Les représentants des employeurs et des travailleurs qui perdent la qualité en raison de laquelle ils ont été nommés sont remplacés immédiatement pour la durée du mandat restant à couvrir.
Lorsqu'une vacance se produit parmi les membres titulaires du comité, par suite de décès, démission ou déchéance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre dans un délai maximum de trois mois.
Le mandat des membres ainsi désignés prend fin à la date à laquelle aurait expiré le mandat des membres qu'ils remplacent.
Peut être désigné comme membre du comité en qualité de représentant d'une organisation

Les fonctions de membre du Comité Technique Consultatif sont gratuites.

FONCTIONNEMENT DU COMITE

ARTICLE 3

Le Comité Technique Consultatif se réunit au moins une fois l'an sur convocation et sous la présidence du directeur de l'Inspection médicale du travail ou son représentant.
La convocation indique l'ordre du jour de la séance. Elle est accompagné d'une documentation préparatoire.
Le Comité se réunit également à la demande de la majorité de ses membres.

ARTICLE 4

A la demande du président ou de la majorité des membres du comité, peuvent être convoqués, à titre consultatif, des fonctionnaires qualifiés ou des personnalités compétentes en matière de santé et de Sécurité au travail. ces experts et techniciens expriment leur avis sur les questions inscrites à l'ordre du jour, mais ne prennent pas part au vote.
Le comité peur également demander aux administrations compétentes ainsi qu'aux entreprises, par l'intermédiaire de son président, tout documents ou informations utiles à l'accomplissement de sa mission.
Le Comité Technique Consultatif peut constituer des sous-comités chargés de procéder à l'étude des questions soumises à son avis. Ces sous-comités peuvent être complétés par des personnes ayant une compétence particulière sur les questions mises à l'étude et qui participent aux travaux avec voix délibératives.

ARTICLE 5

Les avis que le comité est appelé à fournir sont donnés soit en séance plénière, soit par un sous-comité, lorsque ce dernier a été expressément mandaté à cet effet.
En séance plénière, le comité ne peut valablement émettre d'avis, que lorsque la moitié au moins de ses membres est présente.

ARTICLE 6

Le Secrétariat du Comité Technique consultatif est assuré par un fonctionnaire de la direction de l'Inspection médicale du travail.
Chaque séance du Comité ou de Sous-comité donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal.
Tout membre du comité ou de Sous-comité peut demander l'insertion au procès verbal des

de la séance.
Les procès verbaux sont communiqués aux membres du Comité Technique consultatif dans un délai maximum d'un mois. Ces procès verbaux sont conservés dans les archives de l'Inspection médicale du travail.

ARTICLE 7

Le présent décret abroge toutes dispositions antérieures contraires.

DECRET n° 98-41 du 28 Janvier 1998

relatif aux Conventions Collectives de Travail

Section 1 – CONDITIONS DE PUBLICATION

ARTICLE 1

La Convention collective de travail est établie sur papier libre écrit en langue française et signée par chacune des parties contractantes.
La Convention collective est applicable, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit son dépôt au greffe du tribunal du travail ou d'une section détachée de tribunal de première instance du lieu où elle a été passée.
Les parties peuvent convenir qu'elle ne sera applicable dans le ressort d'un tribunal du Travail ou d'une section détachée de tribunal de première instance que si elle est déposée au greffe desdites juridictions.

ARTICLE 2

Le dépôt est effectué aux soins de la partie la plus diligente à frais commun et en triple exemplaires :
Deux exemplaires du texte de la Convention signés par les parties sont adressés dans les deux jours qui suivent le dépôt par le greffier à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales à charge pour ce dernier de transmettre un exemplaire au Ministre chargé du travail.

La date du dépôt portée sur le récépissé délivré par le greffier, sert de point de départ pour le délai d'application de la Convention.

ARTICLE 3

Les parties qui adhèrent à une convention collective, en conformité avec les dispositions du dernier alinéa de l'article71.7 du Code du travail, doivent notifier par écrit leur adhésion au greffe de la juridiction où le dépôt de la convention a été effectué.
Elles donnent avis de cette adhésion aux parties contractantes par lettre recommandée.

ARTICLE 4

En cas de démission d'un groupement ou d'un membre d'un groupement partie à une Convention collective, la notification doit en être faite par écrit au greffe de la juridiction où le dépôt a été effectué.
Elles donnent avis de cette adhésion aux parties contractantes par une lettre recommandée ; dans ce cas, le reçu de la poste tient lieu de récépissé.

ARTICLE 5

La dénonciation de la Convention collective fait l'objet d'un acte écrit adressé par son ou ses auteurs au greffe de la juridiction où le dépôt de la Convention a été effectué.
Lorsque la dénonciation est faite par lettre recommandée, le reçu de la poste tient lieu de récépissé.

ARTICLE 6

L'affichage des Conventions collectives doit se limiter à l'arrêté d'extension pour les Conventions collectives visées à la section II, à un simple avis pour les Conventions non étendues. Communication en est donnée à toute personne intéressée par les soins du chef d'établissement ou de son préposé.

ARTICLE 7

Des copies certifiées conformes des Conventions collectives ainsi que des modifications, adhésions, démissions ou dénonciations sont délivrées, sur papier libre et aux frais du demandeur, par le greffier de la juridiction où la Convention a été déposée.
Des interprétations pourront être données à toute personne qui en fera la demande à l'Inspecteur du travail et des lois sociales.

ARTICLE 8

Tous actes établis en vertu des dispositions qui précèdent sont exempts d'enregistrement et de tout droit de timbre.

ARTICLE 9

Les modifications apportées à la Convention collective doivent être établies, déposées, notifiées et publiées dans les mêmes conditions que la Convention collective.
Il en est de même en ce qui concerne les Accords d'établissements visés à l'article 73.1 du code du travail

Section 2- CONDITIONS DE CONCLUSION, D'EXTENSION ET DE RETRAIT

ARTICLE 10

Les émoluments alloués aux greffiers des juridictions où le dépôt de la Convention a été effectué, l'exécution des obligations qui leur sont imparties aux articles précédents, sont ceux fixés par la réglementation en vigueur.

ARTICLE 11

A la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs intéressés, considérées comme les plus représentatives, ou de sa propre initiative, le ministre du Travail convoque la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une Convention collective de Travail, ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une ou plusieurs branches d'activités sur le plan national, régional ou local.
Un arrêté du ministre chargé du Travail détermine la composition de la commission mixte susvisée qui, présidée par un représentant du ministre chargé du travail, comprendra en nombre égal, d'une part, des représentants des Organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs, d'autre part, des représentants des Organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs ou à défaut de celles-ci, des employeurs

ARTICLE 12

Conformément aux dispositions de l'article 56.3 du Code du Travail, un syndicat ou un groupement professionnel est dit représentatif, lorsque celui-ci regroupe au moins 30% des entreprises du secteur géographique et d'activité qui est le sien ou lorsqu'il regroupe des entreprises qui emploient ensemble au moins 25% des salariés travaillant dans le secteur

ARTICLE 13

Des conventions annexes pourront être conclues pour chacune des principales branches d'activité professionnelle; elles contiendront les conditions de travail particulières à ces branches d'activité et seront discutées par les représentants des organisations les plus représentatives des branches d'activités intéressées.
Dans le cas ou une Convention concernant une ou plusieurs branches d'activité déterminée a été conclue sur le plan national, les Conventions collectives conclues sur le plan inférieur, régional ou local, adaptent cette Convention ou certaines de secs dispositions aux conditions particulières de travail existant sur le plan inférieur. Elles peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs

ARTICLE 14

A la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentative, ou à l'initiative du ministre chargé du travail, les dispositions des Conventions collectives répondant aux conditions déterminées par la présente 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 chargé du travail après avis de la Commission consultative du travail.
Cette extension des effets et des sanctions de la Convention collective se fera pour la durée et aux conditions prévues par ladite Convention.

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

ARTICLE 15

L'arrêté prévu à l'article précédent cessera d'avoir effet lorsque la convention collective aura cessé d'être en vigueur entre les parties par suite de sa dénonciation ou son renouvellement.
Le ministre chargé du travail pourra après avis de la Commission consultative du travail, ou de sa propre initiative, rapporter l'arrêté en vue de mettre fin à l'extension de la Convention collective, ou de certaines de ses disposition, lorsqu'il apparaîtra que la Convention ou les dispositions considérées ne répondent plus à la situation de la ou des branches d'activité dans le champ territorial considéré.

ARTICLE 16

Tout arrêté d'extension ou de retrait d'extension devra être précédé d'une consultation des Organisations professionnelles et de toute personne intéressée dans les conditions suivantes:

2) affichage à l'emplacement spécialement réservé à cet effet dans les locaux des Inspections du Travail et des Lois sociales;
3) Publication au Journal Officiel, partie non officielle.
Les syndicats, les regroupements professionnel et toutes personnes intéressées qui estimeront devoir formuler des observations sur les clauses de la convention dont l'extension de tout ou partie de ses dispositions; en considération de la situation de ou des branches d'activités considérées, devront adresser leurs remarques ou suggestions au ministre chargé du travail dans les quinze jours de la parution du Journal officiel publiant l'avis d'extension.
Le retrait d'extension est soumis aux mêmes formalités que celles qui précèdent l'extension.

ARTICLE 17

Tout projet d'extension doit faire l'objet d'un avis d'extension auquel sera indexé le texte in extenso de la convention collective, et qui recevra la publicité dans les conditions énumérées à l'article précédant.

ARTICLE 18

L'arrêté d'extension d'une convention collective fera obligatoirement référence au numéro du Journal officiel, contenant en même temps que l'avis d'extension, le texte intégral de la convention. Les parties de la Convention qui ne seraient pas étendues doivent être reproduites dans le corps même de l'arrêté avec référence aux pages dudit Journal officiel auxquelles elles figurent.
L'arrêté de retrait d'extension fera référence à la fois au numéro du Journal officiel contenant l'avis de retrait d'extension et au numéro du Journal officiel portant publication du texte intégral de la convention.

ARTICLE 19

Un arrêté du Ministre chargé du travail, après avis de la Commission consultative du travail, peut, à défaut ou en attendant l'établissement d'une Convention collective, réglementer les conditions du travail pour une profession déterminée en s'inspirant des conventions collectives en vigueur.

ARTICLE 20

Constituent des contraventions de la deuxième classe les infractions aux dispositions en matière de salaire de l'arrêté prévu à l'article 11 ainsi qu'aux dispositions de l'arrêté prévues à l'article 19 ci-dessus

ARTICLE 21

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à celles du présent décret