

Guinée Equatoriale

Code du travail (traduction française)

Loi n°1990-02 du 4 janvier 1990

[NB - Loi n°2/1990 du 4 janvier 1990 portant réglementation générale du travail

La présente version est une traduction française libre : toute interprétation du Code doit se baser sur le texte officiel en espagnol]

Titre 1 - Dispositions générales

Art.1.- Principes fondamentaux

Le travail, entendu comme la participation de l'homme dans la production, à travers la mise à disposition volontaire de ses facultés intellectuelles et manuelles, en fonction de ses capacités personnelles, dans la dignité et selon les principes fondamentaux exposés dans les paragraphes suivants :

- 1) Le travailleur est un sujet fondamental de la société équato-guinéenne et comme tel sera l'objet d'une protection spéciale et d'un encouragement constant.
- 2) Le droit au travail s'applique à tous. Il sera de la responsabilité de l'Etat de faire en sorte que toute personne apte puisse obtenir un emploi qui permette une existence digne et décente. A cette fin, il formulera et mettra progressivement en pratique une politique destinée à développer l'emploi productif et librement choisi, ainsi que la formation professionnelle.
- 3) La liberté de travail ne peut faire l'objet de restrictions, sauf celles légitimement prévues par la Loi. En conséquence, personne ne pourra être contraint à travailler, sans atteinte de l'obligation sociale de contribuer à l'effort civique normal (...)
- 4) L'Etat garanti l'égalité des chances et de traitement dans le travail. Personne ne pourra être l'objet de discriminations, c'est-à-dire de distinction, exclusion ou préférence pour motif de race, couleur, sexe, opinion politique, nationalité d'origine, origine sociale ou affiliation syndicale, qui auraient pour objet de faciliter le recrutement de travailleurs d'âge avancé, aux aptitudes au travail diminuées, sans emploi et de ceux qui accèdent à un premier emploi ; aussi pourra-t-il attribuer des subventions et autres aides afin de favoriser l'emploi de cette classe de travailleurs.

- 5) Les dispositions de cette Loi sont publiques.
- 6) Est considérée comme nulle la renonciation ou l'abandon des droits attribués par cette Loi aux travailleurs. Cependant, seront autorisés les accords transactionnels, conciliatoires ou libératoires en vertu desquels le travailleur renonce à ses droits, et ils devront être conclu devant l'autorité du travail ou l'autorité judiciaire sous peine de nullité.
- 7) L'Etat favorisera le développement de mécanismes de négociation volontaire, afin de régler à travers des accords entre employeurs et travailleurs, les conditions de l'emploi et la résolution des conflits par les procédures de médiation, arbitrage et conciliation.
- 8) L'Etat formulera et mettra en place des moyens d'encouragement et de reconnaissance destinés aux petites entreprises qui se distingueront par leurs efforts dans l'application de la présente Loi.
- 9) Dans les appels d'offre réalisés pour ses besoins, l'Etat veillera à inclure des clauses garantissant l'application de la présente Loi.
- 10) Les ordres, instructions et en général toutes les consignes adressées au travailleur devront nécessairement être rédigées en espagnol sans risque d'interprétation.
- 11) Les autorités civiles et militaires, ainsi que les responsables du Parti Démocratique de Guinée Equatoriale apporteront tout leur concours aux autorités du travail dans l'application des dispositions de cette Loi.
- 12) Sont exonérés du paiement d'impôts, ou droits d'enregistrement les documents soumis pour examen aux autorités du travail, les procédures entamées devant elles ainsi que leurs services.

Art.2.- Objet

- 1) La présente Loi régit le travail individuel pour le compte et sous la direction d'un employeur.
- 2) Aux termes de cette Loi, sont considérés comme employeurs les personnes physiques ou morales, ou communautés de biens, qui ordonnent, dirigent ou bénéficient du travail.

Art.3.- Champs d'application

- 1) La présente Loi s'appliquera à toutes les sociétés, exploitations ou établissements existant ou qui s'établissent en Guinée Equatoriale. Cette obligation n'empêche pas l'application des dispositions favorables aux travailleurs et contenues dans les statuts spéciaux, les règlements, les conventions collectives ou les contrats de travail individuels.
- 2) La présente Loi sera applicable, également, aux contrats de travail établis en Guinée Equatoriale et exécutés à l'étranger, sans préjudice des dispositions les plus favorables pour le travailleur en vigueur dans le lieu d'exercice du travail.

Art.4.- Les exceptions

Sont exclus du champ d'application de cette Loi :

- 1° le travail des fonctionnaires des services publics régis par statut spécial ;
- 2° le travail obligatoire exécuté conformément aux règles et conventions internationales relatives au travail ;
- 3° le travail occasionnel réalisé volontairement à titre amical, bénévole ou de bonne volonté, ou en réciprocité de services analogues ;
- 4° le travail réalisé par le fonctionnaire diplomatique ou consulaire des pays tiers ;
- 5° le travail réalisé par le ou la conjointe de l'employeur, ou par ses ascendants, descendants ou frères, à condition qu'il s'exerce exclusivement dans les entreprises familiales de moins de cinq personnes y compris le chef de famille. Cependant, la présente Loi s'appliquera lorsque l'on sollicitera le recours à un contrat de travail ou que se dernier sera considéré de fait.

Art.5.- Les sources

- 1) Les situations, droits et obligations relatifs au travail sont spécifiquement réglementés par :
 - la Loi Fondamentale, les conventions internationales du travail ratifiées par la République de Guinée Equatoriale, les Lois, Décrets-lois et règlements ;
 - les conventions collectives ;
 - les contrats de travail ;
 - les us et coutumes.
- 2) Les dispositions légales y réglementaires applicables seront assujettis au principe de la hiérarchie des normes. Les dispositions réglementaires développeront les principes contenus dans les textes ayant force loi en respectant l'esprit et la lettre.
- 3) En cas de conflit entre les dispositions de différentes normes légales ou conventionnelles, ou de doute quant à l'interprétation d'une norme, devra toujours prévaloir la solution la plus favorable au travailleur.
- 4) Les us et coutumes s'appliqueront en l'absence de normes légales, réglementaires ou conventionnelles, ou de dénonciation de ces dernières.

Titre 2 - Formation et effet du contrat de travail

Art.6.- Contrat de travail

- 1) Le contrat de travail est un accord en vertu duquel une personne accepte de rendre service à une autre, physique ou morale, en contrepartie d'une rémunération.
- 2) Un contrat de travail est réputé existé entre la personne qui rend un service et la personne qui en bénéficie, jusqu'à démonstration du contraire.

Art.7.- Modalités

- 1) Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée ou pour un travail déterminé. La règle est le contrat de travail à durée indéterminée.

2) Le contrat de travail pourra être conclu pour une durée déterminée ou pour un travail déterminé seulement lorsqu'il aura pour objet :

- la prestation de services pour une durée de six mois, pouvant être renouvelée pour une période égale ou inférieure ;
- le remplacement d'un travailleur temporairement absent ;
- l'exécution de travaux ou de services précisément définis et temporaires par nature, pour une durée pouvant aller jusqu'à deux ans ;
- la prestation de services saisonniers, qui par nature ont lieu durant des périodes déterminées de l'année ;
- la prestation de services, pour une durée pouvant aller jusqu'à deux ans, à une société ou une activité en création ou en restructuration et qui soit génératrice d'un volume significatif d'emplois, sur autorisation préalable de la Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle aux fins de recruter des travailleurs sous cette condition ; le contrat de travail pourra avoir une durée de un an renouvelable une fois.

3) Si à l'expiration du délai établi ou après la conclusion des travaux le travailleur continue à rendre des services, le contrat de travail sera réputé à durée indéterminée, à moins que le contraire soit clairement établi, par la nature des services, l'extension des laps de temps qui séparent les périodes des contrats, les circonstances évidentes à l'origine du renouvellement, ou pour toute autre raison. Ainsi sera considéré à durée indéterminée l'accord entre les deux parties, lorsque le contrat aura été conclu pour durée déterminée ou qu'il se poursuivra après la fin des travaux en contravention avec la Loi.

4) Le contrat de travail pourra inclure une période d'essai d'un mois. La période d'essai pourra éventuellement être étendue à trois mois, par écrit, lorsqu'il s'agira de travailleurs hautement qualifiés, ou qui réalisent des travaux complexes ou dont l'évaluation est difficile.

Art.8.- Le travail à domicile

Lorsque le travailleur rend ses services sur son lieu de vie, ou dans tout autre lieu librement choisi par lui et hors de la surveillance de l'employeur, ce dernier a l'obligation de tenir un registre dans lequel sont reportés la date d'entrée en vigueur du contrat, le type et la quantité de travail commandé, le lieu d'exécution du travail, la quantité de matières premières livrées si nécessaire, les taux horaires pratiqués pour la fixation du salaire, la livraison et la réception des produits élaborés ainsi que tous les aspects relatifs au travail pouvant intéresser les parties.

L'employeur devra fournir une copie du registre au travailleur au moment du paiement du salaire, ou en tout état de cause une fois par mois, avec les informations correspondants à la période de travail concernée.

Art.9.- Le travail hors du lieu de résidence

Lorsqu'une personne est recrutée pour travailler hors de son lieu de résidence habituel, l'employeur doit couvrir du début à la fin du contrat les frais de déplacement du travailleur, d'aller et retour entre le lieu de travail et le lieu de résidence, ou pour un montant équivalent si le travailleur souhaite être muté sur un autre lieu de travail. S'agissant d'un travail permanent, ou d'un contrat à durée déterminée d'au moins un an, l'employeur doit à partir du troisième mois de services, prendre également en charge les frais de déplacement aller et retour de la conjointe du travailleur et y compris ceux de ses enfants à hauteur de deux au maximum.

Art.10.- Le travail à l'étranger

Lorsque le contrat de travail envisagera l'exercice à l'étranger, l'employeur aura l'obligation de couvrir au début et à la fin du contrat les frais de déplacement du travailleur de son lieu de résidence habituelle à son lieu d'affectation ainsi que son retour, ou pour un montant équivalent si le travailleur souhaite être muté sur un autre site, ainsi que les frais usuels d'emménagement et de déménagement. Lorsqu'il s'agira d'un travailleur permanent, ou dont le contrat aura une durée minimum d'un an, l'employeur aura l'obligation, à partir du troisième mois de présence, de couvrir également les frais de déplacement aller et retour de la conjointe et des enfants à hauteur de deux au maximum. Si le travailleur est résident dans le pays, l'employeur aura en plus l'obligation de constituer une caution ou une garantie suffisante en accord avec les autorités du travail, afin de ouvrir les frais de rapatriement et les autres montants dus au travailleur.

Art.11.- Le travail des mineurs

- 1) Le travail des mineurs de quatorze ans est interdit.
- 2) Cependant, les mineurs ayant l'âge de treize ans révolus pourront accomplir des tâches légères, à condition qu'elles ne soient pas susceptibles de constituer un danger pour leur santé et leur développement, ainsi que leur scolarisation, leur participation aux programmes d'orientation ou de formation professionnelle adoptés par les autorités compétentes, ni pour les enseignements reçus.
- 3) Les mineurs de 12 ans pourront être admis dans des emplois déterminés ou pour des tâches légères à caractère artisanal ou agricole, dûment précisés par les autorités du travail, après consultation des organisations professionnelles de travailleurs, lorsqu'elles existeront, et porteront une attention particulière à la santé, l'intégrité physique et morale ainsi que l'éducation de ces mineurs.
- 4) L'âge minimum d'accès aux tâches qui par leur nature ou par les conditions dans les quelles elles s'accomplissent peuvent s'avérer dangereuses pour la santé, la sécurité ou la moralité des mineurs sera de seize ans. Dans tous les cas, les organisations professionnelles de travailleurs seront consultées, lorsqu'elles existeront, ainsi que les autorités du travail afin que soient adoptées les garanties de protection des mineurs suffisantes et qu'avant d'être admis à exercer ces tâches ils reçoivent une formation professionnelle adaptée et spécifique au domaine d'activité correspondant. De plus, les autorités du travail pourront élever à dix-huit ans l'âge minimum d'admission à certaines de ces tâches, sans porter atteinte au principe de l'égalité de chances dans le travail.
- 5) Les mineurs ne peuvent signer un contrat de travail sans l'autorisation du père, de la mère ou du représentant légal.
- 6) L'employeur qui a recours aux services de mineurs n'ayant pas atteint l'âge minimum requis pour travailler, ou qui ne sont pas légalement autorisés à le faire, devra dans tous les cas leur verser le salaire et les prestations auxquels ils ont droit, sans préjudice des sanctions légales auxquelles il pourrait être assujéti.

Art.12.- Le travail des apprentis

- 1) L'employeur pourra recruter des mineurs en qualité d'apprentis, pour une durée pouvant aller jusqu'à six mois, avec l'obligation de leur apprendre de manière effective un métier et la possibilité de s'en servir.
- 2) La rémunération de l'apprenti sera égale à la moitié de celle perçue par les travailleurs spécialistes du métier.
- 3) La période d'apprentissage peut être rompue librement par la volonté des parties, sans versement d'indemnité d'aucune sorte, et en tout état de cause elle prend fin lorsque l'apprenti atteint la majorité.

Art.13.- L'aide ou l'assistant

L'aide ou l'assistant qui aurait été recruté par un travailleur conformément à loi ou à la coutume, demeurera assujéti à l'obligation de signer un contrat de travail avec l'employeur du travailleur.

Art.14.- Le travail pour le compte des entrepreneurs

- 1) Lorsqu'une personne sollicitera de la part d'un entrepreneur la réalisation d'un chantier ou service, les deux parties seront solidairement responsables envers les travailleurs de l'entrepreneur pour les obligations relatives au chantier ou service, chaque fois que ce dernier sera étroitement lié aux activités de l'entrepreneur. De plus, les autorités du travail pourront exiger que les travailleurs de l'entrepreneur bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux dont bénéficient les employés directement liés à l'entrepreneur du chantier ou service, lorsqu'elles les considéreront que cela est équitable et réalisable.
- 2) Est considéré comme entrepreneur la personne physique ou morale qui à travers un contrat exécute un chantier avec ses propres éléments.
- 3) Les autorités du travail veilleront à ce que le recours aux entrepreneurs ne se fasse pas au détriment des droits des travailleurs.

Art.15.- Les travaux pour les groupes de sociétés

Lorsqu'un travailleur rendra service simultanément ou successivement à diverses sociétés constituant une unité économique, ou un groupe de sociétés, bien qu'ayant chacun une personnalité morale distincte, ses droits seront établis en vertu du contrat de travail et de la présente Loi en tenant compte de cette réalité, et il pourra les exercer indistinctement devant chacune des sociétés qui l'aura recruté ou devant le représentant légal commun à l'ensemble ou au groupe de sociétés.

Art.16.- Le changement d'employeur

- 1) Le changement d'employeur n'affecte pas les contrats des travailleurs assistants. En conséquence, lorsqu'une société, ou partie de société, sera cédée par un employeur à une autre société, et maintenue dans le même secteur d'activité par cette dernière, les travailleurs de la dite société ou partie de société auront légitimement le droit de considérer avoir été l'objet d'un licenciement abusif, dès lors que la cession pourrait signifier un préjudice pour eux.

2) L'ancien employeur sera solidairement responsable avec le nouvel employeur des obligations découlant des contrats, ou de la Loi, nées avant la date de cession, pour une durée de six mois, et à la fin de ce délai subsistera uniquement la responsabilité du nouvel employeur. En cas de procédures contentieuses du travail en instance de la date d'entrée en vigueur de la cession, le licenciement du ou des travailleurs intéressés sera effectif à partir de la date du prononcé de l'arrêt exécutoire, ou de son équivalent, et durant cette période il pourra s'appliquer indistinctement à l'ancien employeur ou au repreneur.

Art.17.- La forme du contrat

1) L'existence du contrat de travail, quelle que soit sa forme et la dénomination que lui donnent les parties, est considérée de fait.

2) Le contrat de travail devra être établi par écrit.

3) En cas de manquement à l'obligation du établi au paragraphe 2, et sans préjudice des sanctions applicables, l'employeur devra être particulièrement coopératif et communiquer tant aux autorités du travail comme au travailleur tout les documents et autres actes de procédure relatifs aux services de ce dernier.

Art.18.- L'emploi des travailleurs

Les autorités du travail feront la promotion de l'emploi productif et librement choisi. A cet effet, elles tiendront un registre des offres et demandes d'emplois, prêteront assistance aux employeurs et aux travailleurs en matière de placements et mèneront des études de marché dans le but de prendre les décisions appropriées.

Art.19.- La rédaction et l'étude des contrats de travail

Les autorités du travail seront à la disposition de l'employeur et des travailleurs afin de les assister dans la rédaction des contrats de travail et leurs rappelleront leurs droits et leurs obligations légales.

Art.20.- Les informations sur l'emploi

Les employeurs devront transmettre tous les trois mois aux autorités du travail une liste détaillée comprenant le nombre et les noms de leurs travailleurs, avec une indication précise des postes qu'ils occupent, de leurs salaires et de leurs conditions de travail.

Titre 3 - Droits et obligations des parties

Art.21.- Les critères généraux

1) Le contrat de travail oblige à ce qui est expressément conclu et aux conséquences qui en découlent selon la bonne foi, l'équité, la coutume ou la Loi.

2) Faute de précisions supplémentaires dans le contrat, l'on entend que le travailleur doit rendre les services qui soient de sa force, ses aptitudes, de son état ou de sa condition et qu'ils doivent être de même nature que ceux qui font partie de l'objet de l'activité de l'employeur, et

que ce dernier doit verser une rémunération conforme à celle qui est en vigueur sur la place pour les travailleurs de niveau équivalent, quelle que soit la condition du travailleur.

Art.22.- Les droits de l'employeur

Dans le cadre des limites fixées par la loi, ses règlements, conventions collectives et contrats de travail individuels, il appartiendra à l'employeur de diriger, organiser et administrer le travail de sorte à obtenir les niveaux adéquats d'efficacité et de rendement de la capacité productive de la société et d'exploitation des qualifications et aptitudes des travailleurs. En conséquence, il sera de la compétence de l'employeur entre autres facultés :

- d'édicter des normes internes, approuvées par le Délégué du Travail ou le Directeur Général du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, tel que cela est prévu par la procédure, sur des matières telles que l'organisation du travail, les heures de travail de la société, le contrôle des entrées et des sorties, la circulation dans les locaux de la société, la sécurité et la santé des travailleurs et les procédures disciplinaires ;
- d'établir les horaires de travail et de les modifier à condition cela ne porte pas préjudice aux travailleurs ;
- de définir, attribuer et modifier les tâches assignées aux travailleurs, en fonction de leurs catégories professionnelles, qualifications et expériences, pour autant que cela ne n'occasionne pas un changement fondamental dans les conditions de travail négociées à l'origine.

Art.23.- Les obligations de l'employeur

L'employeur a l'obligation :

- d'assigner une tâche effective à ses travailleurs ;
- de leur fournir les outils adéquats de travail ;
- de les indemniser pour la perte d'outils ou de matériels leur appartenant et qu'ils auraient confiés à la garde de l'employeur ;
- de garder respect et considération et de s'abstenir de mauvais traitement verbaux ou dans le travail ;
- de recevoir les plaintes justifiées des travailleurs ;
- de s'abstenir d'interférer dans leurs convictions religieuses ;
- de ne pas appliquer des sanctions non prévues dans la présente loi ;
- de ne pas prendre des mesures de rétorsion à l'encontre des travailleurs pour avoir fait un recours devant les autorités afin de défendre leurs droits ;
- d'observer les règles de bonne conduite et de moralité durant les heures de travail ;
- d'accomplir les autres obligations que lui imposent la loi.

Art.24.- Les droits du travailleur

1) Le travailleur a les droits fondamentaux suivants, dont le contenu de chacun d'entre eux pourra faire l'objet de normes légales ou contractuelles spécifiques :

- de travail et de libre choix de profession ou de fonction ;
- à un travail effectif ;
- à ne pas faire l'objet de discrimination de quelque forme que se soit ou pour quelque motif que se soit ;
- à la promotion et à la formation professionnelle dans le travail ;

- à l'intégrité physique, au repos et à travailler dans de bonnes conditions de sécurité et d'hygiène ;
- au respect de l'intimité et à la considération due à sa dignité ;
- à la perception régulière de la rémunération négociée ou légalement établie ;
- à l'exercice des actes découlant du contrat de travail ;
- d'association professionnel ;
- de négociation collective.

2) Les employeurs ne pourront pas diminuer ni supprimer les droits et avantages acquis par leurs travailleurs au travers de la promulgation de cette loi.

Art.25.- Les obligations du travailleur

Le travailleur a l'obligation :

- de réaliser personnellement le travail pour lequel il a été recruté, sous la direction de l'employeur ou de ses représentants, avec l'efficacité, l'assiduité et la philosophie requise et dans la forme, la durée et le lieu convenus ;
- d'observer bonne conduite, moralité et prudence durant le travail ;
- d'être loyal avec l'employeur et en conséquence de s'abstenir de toute concurrence qui pourrait être préjudiciable, ainsi que divulguer des secrets liés au travail et aux connaissances acquises en raison de son exercice ;
- d'être présent de manière régulière et ponctuelle à son lieu de travail et de prévenir l'employeur en cas d'absence justifiée, ou d'expliquer lorsque cela est nécessaire les raisons qui peuvent avoir motivé une absence ;
- d'utiliser de manière adéquate les outils de travail et les matériels mis à sa disposition par l'employeur ;
- de ne pas travailler pendant les vacances ;
- d'éviter les risques qui peuvent constituer un danger pour sa sécurité, celle de ses collègues, la sécurité des tiers, de l'employeur, des installations ou des matériels de la société ;
- de prêter assistance en cas de sinistre sur le lieu de travail ;
- d'accomplir les autres obligations prévues par la loi.

Titre 4 - Exercice du travail

Chapitre 1 - Environnement et conditions de travail

Art.26.- Les principes généraux

1) L'Etat formulera et mettra en pratique de manière progressive et réaliste une politique de sécurité et de santé des travailleurs, ainsi que d'amélioration de l'environnement et des conditions de travail, en adéquation avec les possibilités du pays. Dans le but d'atteindre ces objectifs, l'on proposera la formation des employeurs, des travailleurs et des organisations professionnelles, la concertation entre eux, la promotion de moyens concrets d'amélioration, la surveillance de l'application des normes légales, y compris l'établissement de procédures dédiées à l'investigation liée aux accidents du travail, l'élaboration de statistiques d'accidents et de maladies professionnelles.

- 2) Le travail devra s'exercer dans un environnement et des conditions de nature à :
- permettre le développement normal des travailleurs sur le plan physique, mental et social, ainsi que l'indépendance de leur conscience morale et civique ;
 - leur donner le temps libre nécessaire au repos, à la formation, aux loisirs et à la vie en société ; et
 - les protéger contre les accidents et les maladies professionnelles.
- 3) L'employeur aura l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour que le travail se réalise dans les conditions citées dans le paragraphe 2 et pour assurer l'assistance due en matière médicale, pharmaceutique et hospitalière en cas d'accident professionnel, ou de sérieuses dégradation de la santé d'un travailleur durant sa présence sur le lieu de travail. Il devra accorder une attention particulière lorsque son personnel comprendra des mineurs, des femmes en grossesses ou en période d'allaitement, des travailleurs handicapés, ou lorsqu'il devra réaliser des travaux dangereux et insalubres.
- 4) Les travailleurs auront l'obligation de d'appliquer fidèlement les normes et consignes de sécurité et dès lors auront le droit de participer à l'élaboration et l'application des dites normes et consignes de sécurité.

Art.27.- Les obligations de l'employeur

L'employeur doit satisfaire aux obligations suivantes :

- 1) Favoriser une formation pratique en matière de santé et de sécurité pour les travailleurs lorsqu'il les emploi, ou lorsqu'ils changent de poste de travail ou qu'ils doivent appliquer une nouvelle technique ou utiliser de nouvelles substances qui peuvent occasionner un risque pour les travailleurs eux-mêmes ou pour leurs collègues ou des tiers ; dans tous les cas il veillera à ce qu'aucun travailleur ne soit exposé à l'action de conditions ou d'agents physiques, chimiques, biologiques, atmosphériques ou de toute autre nature, sans être averti des dommages qu'ils pourraient causer à la santé et des moyens de les prévenir ;
- 2) Lorsque cela est nécessaire, fournir à ses travailleurs les vêtements et équipements de protection appropriés afin de prévenir, dans la mesure du raisonnable et du possible, les risques d'accidents ou les effets préjudiciables pour la santé ;
- 3) Eviter et prévenir les accidents et maladies professionnelles ;
- 4) En fonction du type de risque auquel sont exposés les travailleurs, des possibilités offertes par l'assistance médicale publique et des moyens économiques dont il dispose, et sur recommandation de l'autorité du travail, disposer d'un service médical ou paramédical et pharmaceutique à l'attention de ses travailleurs ;
- 5) Communiquer sans délai à l'Institut de Sécurité Social, conformément à la procédure prévue à cet effet, les maladies ou les accidents professionnels ou toute autre état pathologique qui se serait révélé dans le cadre du travail et les relever dans un registre approprié.
- 6) Faire une enquête sur les causes des accidents de travail et des maladies professionnelles afin d'adopter les mesures nécessaires ;

- 7) Prendre bonne note des remarques formulées par les travailleurs à propos du cadre et des conditions de travail et adopter les mesures nécessaires ;
- 8) Encourager la participation des travailleurs dans les comités d'hygiène et de sécurité ;
- 9) Collaborer avec les autorités sanitaires afin d'éradiquer les endémies locales.

Art.28.- Mesures à prendre sur les lieux de travail

Les employeurs veilleront à ce que :

- 1° les lieux de travail aient la hauteur et la dimension nécessaires au déplacement des travailleurs, ainsi que les équipements exigés par la production ou les services auxquels ils sont affectés ;
- 2° les travailleurs disposent de conditions et d'installations sanitaires appropriés, y compris l'eau potable, ainsi que d'une armoire à pharmacie de secours ;
- 3° dans ces lieux de travail les produits soient stockés dans des conditions de sécurité et que ne s'y accumulent pas déchets et résidus.

Art.29.- Travaux insalubres

1) Sont considérés insalubres les travaux qui peuvent causer un dommage à la santé des travailleurs, en raison des équipements ou des procédures employées, les matériaux utilisés, élaborés, les résidus solides, liquides ou gazeux qu'ils génèrent ; pour le stockage de substances toxiques corrosives, inflammables, radioactives ou explosives ; ou pour cause de défaut d'information ou de formation des travailleurs.

2) Les employeurs adopteront des mesures pour :

- équiper les machines de dispositifs de protection ;
- remplacer les substances, opérations ou techniques dangereuses par d'autres plus appropriées ;
- empêcher le déplacement de substances nocives, ou s'assurer de ce qu'ils se fassent dans des conditions de sécurité ;
- protéger les travailleurs contre les radiations dangereuses ;
- prévoir l'exécution des travaux dangereux dans des lieux séparés et dûment aménagés ;
- installer et utiliser des appareils mécaniques pour l'évacuation ou la ventilation, ou tous autres moyens appropriés pour éliminer poussières, fumée, gaz, fibre, nuage et vapeurs nocives, lorsqu'il n'est pas possible d'éviter l'exposition des travailleurs à ces substances.

Art.30.- Poids autorisés

1) Sont interdits d'entrée dans les ports, quai et, en général, dans tout lieu de travail, les gros sacs, ballots ou tout ustensile de transport, chargement ou déchargement manuel de marchandises, ayant une capacité supérieure à 61 kg.

2) Les gros sacs, colis et chargements que doivent transporter les travailleurs par leur seule force manuelle et en une seule fois, sur une distance supérieure à cent mètres, ne pourront pas peser plus de 61 kg. Le transport de charges supérieures devra se faire par voie mécanisée. En cas d'utilisation de mineurs, ou de femmes, dans le cadre de travaux relatifs au transport, chargement ou déchargement de colis, le poids de ces derniers ne devra pas dépasser les 35 kg.

3) Tout ballot ou objet dont le poids brut est de 1.000 kg (une tonne métrique) ou plus, consigné pour être transporté par mer ou par voie navigable intérieure, devra avoir son poids inscrit sur sa surface extérieure de manière claire et durable. Chaque fois que de manière exceptionnelle il sera difficile d'en déterminer le poids exact, ce dernier pourra être indiqué de manière approximative.

Art.31.- Examens médicaux

Les travailleurs assignés aux tâches dangereuses, ou à la manipulation, fabrication ou expédition de produits alimentaires destinés à la consommation humaine, devront être soumis périodiquement à des examens médicaux.

Art.32.- Investissements

Afin de promouvoir l'amélioration du cadre et des conditions de travail, les autorités compétentes accorderont ou mettront en place des facilités de crédits aux employeurs destinés aux investissements tendant à prévention des risques du travail et à l'amélioration du bien être des travailleurs. Ces investissements pourront faire l'objet de dégrèvements fiscaux totaux ou partiels.

Art.33.- Installations

Les projets et la construction de locaux de travail, ou la modification de locaux existants seront soumis à l'avis des autorités du travail, qui vérifieront si ils réunissent les conditions adéquates conformément aux dispositions de la présente Loi. Sera également soumis à l'avis des autorités du travail, avec la même finalité, l'importation, la construction ainsi que l'installation de machines et d'équipements qui pourraient présenter un risque pour la santé ou la vie du travailleur.

Art.34.- Comité d'hygiène et de sécurité

1) Il sera procédé à la création de comités d'hygiène et de sécurité destinés à assister les employeurs, les travailleurs ainsi que les autorités du travail, dans l'application et le développement des normes sur le cadre et les conditions de travail, ainsi que dans la surveillance de leur application.

2) Les comités d'hygiène et de sécurité pourront être créés à l'échelle nationale, provinciale, local ou au sein de la société. Ils seront constitués de chacun des représentants des travailleurs et des employeurs et par un inspecteur du travail qui les présidera. Pour la désignation des représentants des employeurs et des travailleurs, leurs organisations les plus représentatives soumettront une liste de trois candidats aux autorités du travail ; à défaut de ces organisations, les candidats seront librement élus par les employeurs et les travailleurs.

3) Les travailleurs membres de comités d'hygiène et de sécurité disposeront de facilités dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions. De plus, ils bénéficieront d'une impossibilité de mutation pendant de l'exercice de leurs fonctions et ce jusqu'à trois mois après le terme de leurs mandats.

Chapitre 2 - Risques professionnels

Art.35.- Responsabilités pour risques professionnels

1) Les employeurs ont l'obligation de s'immatriculer auprès de l'Institut de Sécurité Sociale et d'y affilier leurs travailleurs, y compris les apprentis.

2) L'employeur est responsable pour les accidents ou les maladies professionnelles de ses travailleurs, y compris les apprentis, dès lors que pour quelque raison que ce soit il ne les a pas affiliés à l'Institut de Sécurité Sociale ou qu'il n'a pas accompli ses obligations envers cette institution. L'Institut de Sécurité Sociale pourra néanmoins offrir les prestations auxquelles les travailleurs ou leurs ayants droits ont droit, mais dans ce cas l'employeur les remboursés à hauteur du montant qui aura été fixé par l'Institut.

3) L'employeur sera également responsable, civilement et pénalement, pour les accidents ou les maladies professionnelles qui, par sa négligence, frapperaient ses travailleurs, même lorsque ces derniers bénéficient du régime de couverture de la Sécurité Sociale.

Art.36.- Accident du travail

1) Est considéré comme accident du travail toute lésion fonctionnelle corporelle, permanente ou temporaire, immédiate ou postérieure, ou le décès résultant de l'action violente subie par le fait d'une force extérieure qui peut être déterminée dans le cadre du travail, par la nature ou l'exercice du travail ; ou toute lésion interne causée par un effort violent survenu lors de l'exercice du travail.

2) Est également considéré comme accident du travail celui que subi le travailleur :

- lors de l'exécution des ordres de l'employeur, ou lors de la prestation d'un service intervenant sous la responsabilité de l'employeur et ayant un lien avec les tâches qui lui sont assignées, même lorsque ce fait se produit en dehors du lieu et des horaires de travail ;
- lors d'une interruption justifiée ou durant la période de repos du travailleur, sur son lieu de travail ou dans les locaux, établissement ou exploitation de la société ;
- par le fait d'une tierce personne ou d'un acte intentionnel de l'employeur ou d'un collègue de travail, lors de l'exécution des tâches qui lui sont assignées ;

Lors de son déplacement de son domicile vers son lieu de travail, ou en sens contraire, sur une durée et un itinéraire raisonnable.

3) N'est pas considéré comme accident du travail :

- le fait qui serait provoqué intentionnellement par la victime ou par ses ayants droits, ou qui serait la conséquence d'un acte délictuel de l'accidenté ;
- le fait qui serait causé par une force majeure, sans relation aucune avec la nature du travail

Art.37.- Maladies professionnelles

1) Est considéré comme maladie professionnelle tout état pathologique survenant de manière subite ou par évolution lente en conséquence de la nature du travail, ou des conditions dans lesquelles est réalisé le travail.

2) Est également considérée comme maladie professionnelle toute lésion, maladie, perturbation fonctionnelle ou aggravation, dont souffre postérieurement le travailleur à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

3) Dans tous les cas, seront considérées comme maladies professionnelles, les maladies et les intoxications produites par les substances figurant dans le tableau suivant, dès lors que les dites maladies ou intoxications affecteront les travailleurs appartenant aux industries, professions ou opérations correspondantes figurant dans le tableau et résultant du travail effectué pour le compte d'une société opérant dans le secteur considéré.

Liste des maladies et des substances toxiques	Liste des professions, industries ou opérations correspondantes
Intoxication produite par le plomb	Traitement de minéraux contenant du plomb, y compris les poussières de plomb des usines dans lesquelles l'on fabrique du zinc.
	Fusion du vieux zinc et du plomb en lingot.
	Fabrication d'objets de plomb fondu ou d'alliages de plomb.
	Industries polygraphiques.
	Usine de composés de plomb.
	Fabrication et réparation des accumulateurs.
	Préparation et emploi des émaux contenant du plomb.
Intoxication produite par le mercure, ses mélanges et ses composants, avec la conséquence directe de ladite intoxication.	Travaux de peinture incluant la préparation ou la manipulation de produits à couvrir du mastic ou des teintures contenant des pigments de plomb.
	Traitement des minéraux de mercure.
	Fabrication de composant de mercure.
	Fabrication des appareils de mesure et des appareils de laboratoire.
	Préparation de matières premières destinées à la chapellerie dorées au feu.
	Utilisation d'ampoules de mercure pour la fabrication de lampes incandescentes.
Fabrication d'aérographes.	

Art.38.- Incapacités

Aux fins des indemnisations pour accidents du travail ou maladies professionnelles, seront retenues cinq types d'incapacités : incapacité temporaire, incapacité partielle permanente, incapacité pour la profession habituelle, incapacité permanente totale pour la profession habituelle, incapacité absolue permanente pour tout travail et grande invalidité.

Art.39.- Incapacité temporaire

Est considérée comme incapacité temporaire, toute lésion qui n'est pas guérie dans le délai d'un an et qui empêche le travailleur de réaliser le travail auquel il avait été assigné au moment ou il a subi la dite lésion. L'incapacité temporaire devient permanente après un an sans guérison du travailleur.

Art.40.- Incapacite partielle permanente

L'on entend par incapacité partielle permanente pour le travailleur habituel, la diminution de la capacité de travail générée par le risque professionnel et réputée incurable ou de durée imprévisible.

Art.41.- Incapacite totale permanente

L'on entend par incapacité totale et permanente pour le travail habituel l'incapacité occasionnée par les effets des risques professionnels qui handicapent de manière définitive le travailleur dans l'exercice de son travail habituel ou un travail équivalent correspondant à son éducation, sa formation et son travail quotidien.

Art.42.- Incapacite absolue permanente

L'on entend par incapacité absolue permanente celle qui handicape le travailleur dans l'exercice de tout type d'emploi rémunéré.

Art.43.- Grande invalidité

L'on considère qu'il y a grande invalidité quand le travailleur ne peut pas se déplacer, conduire ou effectuer les actes essentiels de vie quotidienne de toute personne.

Art.44.- Indemnités pour risques

1) Les indemnités autorisées par l'Institut de Sécurité Sociale, pour incapacité, ou décès, seront versées par cotisations mensuelles révolues, à partir du jour où l'incapacité du travailleur est établie ou à partir du jour où survient son décès.

2) L'Institut de Sécurité Sociale commuer les indemnités évoquées au paragraphe 1 en une somme représentant sa valeur actuelle, payable immédiatement pourvu que cette commutation soit préalablement autorisée par la juridiction du travail et qu'elle contienne certains des objectifs suivants :

- financer le manque à gagner professionnel de l'accidenté ;
- acquérir en faveur de ce dernier un bien ou un logement ;
- créer un atelier, une industrie ou une affaire pour l'exploitation de laquelle l'accidenté possède les capacités nécessaires ;
- subvenir aux frais de voyage, lorsqu'il s'agit d'un étranger désirant quitter définitivement la République de Guinée Equatoriale.

Art.45.- Garantie et préférence

1) Les indemnités de Sécurité Sociale et celles que doit payer l'employeur pour risque professionnels ne pourront être cédées, compensées ni taxées, pas plus qu'elles ne sont susceptibles de saisie sauf dans la quantité ou montant prévu par la loi.

2) Les crédits auxquels les indemnités indiquées au paragraphe 1 ouvrent droit aux travailleurs et à leurs ayants droit bénéficieront du même traitement que celui établi par la présente loi pour les rémunération des travailleurs.

Art.46.- Présomption de décès

Si à la suite d'un accident du travail un travailleur venait à disparaître sans que l'on ait la certitude de son décès et si l'on venait à ne plus avoir de ses nouvelles dans les trente jours suivant la production des faits, son décès sera présumé afin que ses ayants droits perçoivent les indemnités correspondantes, sans préjuger de ce qui résulterait dans la cas où l'on prouverait plus tard qu'il est encore en vie.

Art.47.- Risques professionnels

En cas d'accident du travail ou maladie professionnelle, le travailleur aura droit jusqu'à son rétablissement, l'établissement de son état d'incapacité permanente, ou son décès, aux avantages suivants :

- la nécessaire assistance médicale, chirurgicale, hospitalière et la fourniture de médicaments et autres moyens thérapeutiques que requière son état ;
- les aides consécutives au traitement médical prescrit, qui servent à garantir son succès ou à atténuer les conséquences de la lésion ou de la maladie ;
- la prévision, la réparation ou la rénovation normales des appareils orthopédiques qui seraient nécessaire à titre facultatif et en accord avec l'autorité du travail compétente ; et
- les frais de transfert et d'hospitalisation de la victime ainsi que ceux de son hébergement et son alimentation lorsqu'il devra être soigné et vivre dans un lieu autre que sa résidence habituelle ou son lieu de travail.

Chapitre 3 - Temps de travail et de repos

Art.48.- Journée et semaine de travail

1) La durée du travail n'excédera pas les huit heures par jour et les quarante-huit heures par semaine, en diurne ; ni les six heures par jour et trente six heures de jour et de nuit, sauf exceptions prévues par le présent article.

2) L'on considère comme journée de travail le temps durant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur. Sera compris dans cette journée de travail le temps consacré au repos et à la restauration lorsque la nature des tâches exécutées par le travailleur exigera sa présence permanente sur son lieu de travail.

3) L'on considère comme diurne la journée de travail accomplie entre 6H00 du matin et 6H00 du soir. L'on considère comme nocturne la journée de travail accomplie entre 6H00 du soir et 6H00 du matin. L'on considère comme mixte la journée de travail comprenant des heures diurnes et des heures nocturnes. Lorsque ces heures nocturnes seront supérieures à trois heures, la journée de travail sera considérée comme nocturne.

4) Les dispositions du paragraphe 1 de s'appliquent pas aux personnes occupant un poste de direction, ou collaborant étroitement avec l'employeur ; à celles qui exécutent des tâches discontinues ou qui requièrent expressément leur présence ; à celles qui sont employées dans le service domestique ; ni à celles qui occupent des fonctions qui par leur natures ne sont pas soumises aux journées de travail fixes. Cependant, ces personnes ne travailleront pas plus de douze heures par jour et bénéficieront d'une période de repos d'une durée minimum de une heure durant la journée.

- 5) L'employeur et ses travailleurs peuvent convenir de mettre en place une demi journée de repos dans la semaine. Dans ce cas, la journée de travail pourra être prolongée d'une heure les autres jours, jusqu'à atteindre la durée maximum de temps de travail prévue pour la semaine.
- 6) Lorsque les tâches seront exécutées en équipes, leurs durées pourront se prolonger au delà des limites fixées au paragraphe 1, dès lors que la moyenne des heures de travail, calculée sur une période de trois semaines, ou une période plus courte, n'excédera pas huit heures par jour ou de quarante huit semaines.
- 7) Les mineurs âgés de moins de dix huit ans ne pourront travailler qu'en heures de jours et leurs journées n'excéderont pas six heures, réparties de telle sorte qu'elles leur permettent une période de repos adéquate, de se restaurer et d'accomplir leurs obligations scolaires ou de formation professionnelle. Après consultation des organisations professionnelles, lorsqu'elles existent, les autorités du travail pourront cependant accorder de manière exceptionnelle des autorisations individuelles à ces mineurs afin qu'ils participent à des représentations artistiques se déroulant en heures de nuit.
- 8) Après audition des organisations professionnelles, lorsqu'elles existent, les autorités du travail pourront réduire la journée de travail lors de la réalisation de tâches dangereuses, ou insalubres, ou particulièrement exigeantes, susceptibles de provoquer le vieillissement prématuré de la personne.
- 9) Le travail exécuté en six heures nocturnes et en sept heures diurnes de la journée mixte sera rémunéré comme huit heures de travail diurne, aux fins du calcul du salaire minimum légal ou conventionnel, ou des salaires payés par une société ayant recours au travail par équipe à diverses périodes.

Art.49.- Heures supplémentaires

- 1) La journée de travail d'une personne pourra être prolongée jusqu'à deux heures, avec un maximum de deux cents heures par an, dans le but de réaliser des travaux préparatoires ou complémentaires qu'ils doivent nécessairement exécuter hors de l'horaire habituel, ou afin de permettre à l'employeur de faire face aux charges supplémentaires de travail. Le règlement établira en détail les motifs d'exception, après consultation des organisations professionnelles, lorsqu'elles existent. En outre, le travail en heures supplémentaires sera volontaire.
- 2) La journée de travail pourra également être prolongée sans tenir compte des limites établies dans le paragraphe 1 en cas d'incidents subies par les installations, ou en cas de force majeure mais seulement lorsque cela est indispensable pour éviter une grave perturbation du fonctionnement normal de l'entreprise.
- 3) Les heures supplémentaires de travail devront être enregistrées au jour le jour et seront additionnées de manière hebdomadaire. Le résumé hebdomadaire sera communiqué au travailleur sur la feuille de paie et à l'inspection du travail au moyen du formulaire prévu à cet effet.
- 4) Les travail en heures supplémentaires de nuit est interdit sauf dans les cas ou activités spécifiques dûment justifiées et expressément autorisées par l'inspecteur du travail.
- 5) La femme en grossesse ne pourra ni effectuer des heures supplémentaires, ni exécuter des tâches inadaptées ou préjudiciables à son état.

6) Les heures de travail supplémentaires seront rémunérées avec une majoration de 25 % du montant appliqué à l'horaire normal de travail, lorsqu'elles seront effectuées de jour ; et de 50 % lorsqu'elles seront effectuées de nuit, ou lorsqu'elles seront une prolongation de la journée mixte en période nocturne.

Art.50.- Repos journaliers et hebdomadaires

Les travailleurs ont droit au repos :

- d'une heure pendant la journée normale, sans devoir travailler plus de cinq heures de suite ; le Délégué du travail pourra autoriser la réduction du temps de repos à une demi heure, en prenant compte de la nature du travail et l'avantage d'avancer la fin de la journée ;
- de deux heures, au minimum, entre la fin d'une journée et le début de la suivante ;
- d'une journée entière dans la semaine, si ils ont travaillé durant au moins quatre jours, si possible la même pour tous les travailleurs de l'entreprise et de préférence le dimanche ;
- les jours de fêtes nationales et locales.

Art.51.- Exceptions

1) Les entreprises seront fermées les dimanches et les jours de fêtes nationales, ainsi que les jours de fêtes locales déterminés par le Gouvernement. Sont exemptées de cette disposition les entreprises ou établissements qui par la nature de leurs activités sont autorisées par le gouvernement, après audition des organisations professionnelles, lorsqu'elles existent, à exercer durant tous ou certains de ces jours.

2) Lorsqu'un travailleur sera d'astreinte lors de son jour de repos hebdomadaire, il aura droit à un jour de repos compensatoire la semaine suivante.

3) Le travail effectué les jours de repos hebdomadaire ou de fêtes nationales ou locales sera rémunéré avec une majoration minimum de 50 % du salaire journalier ordinaire, sans que le travailleur perde le bénéfice de son droit à un autre jour de repos.

4) Durant les jours de fêtes locales décrétées par le Gouvernement, les travailleurs auront droit au paiement du salaire journalier d'une journée ordinaire de travail. Le travail effectué le jour d'une fête locale sera rémunéré avec la majoration prévue au paragraphe 3.

Art.52.- Autorisations

1) Les travailleurs, après information préalable et sur justification, pourront s'absenter du travail avec une autorisation pour congés payés de trois jours en cas de maladie ; sept jours en cas de mariage ; sept jours en cas de décès du conjoint, de l'enfant, des parents, grands-parents ou frères ; et de dix jours pour changement du domicile habituel. Ils bénéficieront également de congés payés afin d'accomplir leurs obligations personnelles imposées par la loi ou par les autorités compétentes, mais pour ce motif, l'employeur n'aura pas l'obligation de rémunérer plus de deux jours par mois et en tout état de cause plus de quinze jours par an.

2) Les femmes cesseront de travailler six mois avant l'accouchement ou plus de six mois avant en cas d'erreur de calcul de la date probable d'accouchement figurant sur certificat médicaux correspondant. En cas de maladie qui, sur la foi d'un certificat médical, serait la conséquence de la grossesse ou de l'accouchement, les femmes auront droit à un congé ma-

ternité prénatal supplémentaire ou à une prolongation du congé maternité postnatal, dont les durées respectives seront établies par les autorités compétentes.

3) Pendant la période l'allaitement, les travailleuses auront droit à deux pauses quotidiennes rémunérées, d'une demi-heure chacune, afin d'alimenter leurs enfants aux horaires qu'elles auront choisi et, de préférence qu'elles auront ainsi convenu avec l'employeur.

Art.54.- Horaires de travail

Chaque Employeur devra communiquer, au moyen d'affiches placés sur un lieu visible de son établissement ou tout autre lieu approprié, ou par tout autre moyen autorisé par les autorités du travail, les heures de début et de fin du travail, ainsi que, dans le cas ou les tâches seraient réalisées par équipes, les heures de début et de fin de chaque équipe ; et il devra communiquer de la même manière les jours et les heures de repos, y compris celles qui sont consommées durant la journée de travail et ne sont pas considérées comme en faisant partie. Les affiches et autres moyens d'information devront préalablement être visés par les autorités du travail.

Art.55.- Congés

1) Le travailleur a le droit et le devoir de bénéficier d'un mois de congés payés pour chaque année de présence sans interruption. A partir de dix années de présence, la durée des congés sera augmentée à raison d'un jour pour deux années de présence supplémentaires.

2) Pour le calcul des congés annuels on ne prend pas en compte :

- les jours de fêtes nationales ou locales ;
- les jours d'absence pour cause de maladie.

3) L'opportunité du départ en congés sera décidé d'un commun accord par l'employeur et le travailleur. Faute d'accord, le Délégué du Travail décidera.

4) Est nul tout accord impliquant l'abandon des droits aux congés annuels ou leur renoncement. En contrepartie, le Délégué du Travail pourra autoriser le fractionnement des périodes de congés, dès lors que le travailleur bénéficie au minimum de quinze jours de repos sans interruption, et du reste dans les quinze mois qui suivent.

5) Lorsque le contrat de travail prend fin avant que le travailleur ait pu bénéficier de son droit aux congés annuels, ou l'ayant obtenu sans avoir pu l'exercé, le travailleur aura droit à une rémunération pour motif de congé proportionnelle aux mois travaillés en totalité ou en fractions de mois.

6) Si le contrat de travail venait à prendre fin pour cause de décès du travailleur, ses ayants droits seraient habilités à percevoir une indemnité égale à la rémunération prévue dans le paragraphe précédent.

Titre 5 - De la rémunération

Art.55.- Salaire

1) L'on entend par salaire la rémunération ou le revenu, quelque soit sa dénomination ou son mode de calcul, dès lors qu'il peut être évalué monétairement, dû par un employeur à un travailleur, pour le travail ou service réalisé ou qu'il doit accomplir ainsi que pour les périodes de repos incluses dans le temps de travail.

2) Sauf preuve du contraire, l'on présume que font partie du salaire toutes les primes que perçoit le travailleur de la part de l'employeur, y compris les gratifications fixes en temps et en montants.

3) Ne font pas partie du salaire :

- les sommes qui sont payés pour les déplacements et les frais de voyages, lorsque le travailleur doit les justifiés, et en général pour les frais nécessaires à l'exécution du travail ou la réalisation d'une tâche. ;
- les aides sporadiques, sans relation avec le travail, que l'employeur accorde volontairement à certains travailleurs, pour des motifs étrangers au contrat de travail ;
- les prestations ou indemnités de Sécurité Sociale ;
- les indemnités de mutation, suspension ou licenciement.

Art.56.- Détermination du salaire

1) Le salaire sera négocié librement par les parties, pour un montant fixe ou variable, en fonction l'importance et de la nature du travail, de telle sorte que pour des tâches égales en valeur soit versée une rémunération égale sans discrimination d'aucune sorte.

2) Le salaire ne pourra en aucun cas être inférieur au minimum légal.

3) Le salaire est considéré comme étant négocié :

- par unité de temps, lorsque l'on prend en compte la tâche effectuée dans le cadre d'un travail déterminé sans en considérer le résultat ;
- par unité d'ouvrage, par pièce, au forfait, ou à la commission, lorsque l'on prend en compte le travail réalisé concrètement par le travailleur, sans considérer le temps qui lui a été consacré.
- par tâche, lorsque l'on prend en compte la durée du travail, mais avec l'obligation de livrer un résultat déterminé dans le délai imparti.

4) Lorsque le salaire aura été négocié sous forme variable, c'est-à-dire par unité d'ouvrage, à la commission ou à la tâche, son montant ne pourra être inférieur à celui qui aurait été appliqué par unité de temps au même travail.

5) Dans les contrats saisonniers d'une durée de six mois, la rémunération sera au moins équivalente au minimum légal augmenté de 40 %.

6) Avant qu'un travailleur n'occupe un emploi et que ne se produise un changement quelconque dans celui-ci, l'employeur devra expliquer de manière appropriée et facilement compréhensible les conditions salariales qui lui seront applicables.

Art.57.- Salaire minimum

1) Le salaire minimum sera fixé périodiquement, au moins tous les deux ans et par décret, après consultation, de manière équitable, des représentants des organisations représentatives

des employeurs et des travailleurs, ou à défaut, des représentants des représentants des employeurs et des travailleurs intéressés ; dans la mesure du possible, seront également consultées des personnalités reconnues compétentes pour représenter les intérêts généraux du pays, sélectionnées après audition de l'avis des organisations professionnelles les plus représentatives, lorsqu'elles existent.

2) Pour la détermination du salaire minimum l'on prendra en compte, dans la mesure du possible :

- les besoins des travailleurs et de leurs familles, en tenant compte du niveau général des salaires, du coût de la vie, des prestations de Sécurité Sociale et du niveau de vie relatif des autres groupes sociaux ;
- les facteurs économiques, y compris les obligations du développement économique, les niveaux de productivité et la nécessité d'atteindre et de maintenir un haut niveau de vie.
- les conditions, le temps et le lieu où le travail doit être exécuté.

Art.58.- Rémunération des jours de fériés et de repos hebdomadaires

1) Les travailleurs percevront leurs salaires les jours de fêtes nationales et les jours de repos hebdomadaires lorsqu'ils auront travaillé durant les jours de la semaine. Tout défaut de présence au travail durant la semaine, qui en vertu des dispositions en vigueur entraîne la perte de la journée, donnera lieu également à la réduction de la part proportionnelle du salaire du dimanche suivant immédiatement.

2) En cas de salaire variable, la rémunération à laquelle il est fait référence au paragraphe 1 résultera de la moyenne, en ce qui concerne les jours de fêtes nationales, des salaires dû pour les cinq jours ouvrables précédents et, pour ce qui est des jours de repos hebdomadaires, des salaires dû pour les semaines correspondantes.

Art.59.- Congés payés

1) Le salaire versé au travailleur en vacances sera celui qui lui est dû au moment de prendre son congé, y compris l'équivalent de son salaire en espèces, si nécessaire. Cette rémunération devra être versée avant le début des congés.

2) En cas de salaire variable, la rémunération des congés sera celle résultant de la moyenne des salaires perçus par le travailleur pendant les trois mois précédant immédiatement la période de congés.

Art.60.- Primes annuelles

1) Après un an de présence dans l'entreprise, tous les travailleurs auront droit aux primes suivantes :

- 15 jours de salaire à l'occasion de la célébration de l'indépendance nationale, qui seront versé dans les cinq jours précédant le 12 octobre de chaque année ;
- 15 jours de salaire à l'occasion de célébration de Noël, qui seront versé dans les cinq jours précédant le 24 décembre de chaque année.

2) La personne qui au moment du paiement n'aurait pas accompli un an de présence dans l'entreprise, ou dont le contrat serait arrivé à expiration avant l'accomplissement de l'année

de présence au sein de l'entreprise, aura droit à percevoir les dites primes à hauteur d'un montant proportionnel au nombre total de mois travaillés, ou fraction de mois.

Art.61.- Mode de paiement

- 1) Le salaire devra exclusivement être versé en argent, en monnaie ayant cours légal.
- 2) Est interdit le paiement du salaire au moyen de bons de caisse, jetons, valeurs, coupons, billets à ordre ou tout autre moyen pouvant être considéré comme substitutif à la monnaie ayant cours légal.
- 3) Nonobstant les dispositions du paragraphe 1, la part de salaire qui excède le minimum légal pourra être versés en espèces dans les secteurs ou dans les métiers dans lesquels ce moyen de paiement est d'usage habituel ou pratique pour les travailleurs.
- 4) Dans tous les cas les versements en espèces devront être adaptés à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et de nature à améliorer son revenu. La valeurs de ses versements devra être juste et raisonnable et ne devra pas dépasser le pourcentage du montant total du salaire déterminé par le Gouvernement.
- 5) En aucun cas ne seront autorisés les paiements au moyen de boissons alcoolisées ou de drogues ou de substances psychotropes nocives.

Art.62.- Paiement directe

Le salaire devra être payé directement au travailleur ou à la personne qu'il désignera par écrit, à moins que par la loi ou convenance personnel ou convention collective il en soit décidé autrement.

Art.63.- Libre disposition

- 1) Le travailleur disposera librement de son salaire et l'employeur ne pourra limiter en aucune manière, sauf exceptions prévues dans les paragraphes suivants.
- 2) L'employeur pourra effectuer les retenues imputables au paiement des vivres, marchandises ou services sollicités par le travailleurs et qui lui auront été attribués à crédit, ou sous forme d'aide au loyer ou d'avance sur salaire, mais uniquement pour des montants qui au total n'excèdent pas 50 % du salaire net correspondant à une semaine, ou mois de travail, selon le cas. Les dettes que contractent les travailleurs vis-à-vis de leurs employeurs, ainsi que les avances sur salaires, ne rapporteront pas des intérêts.
- 3) De plus, l'employeur retiendra sur les salaires de ses travailleurs les montants destinés au paiement des obligations légales, y compris les cotisations de sécurité sociale. Le total de ces retenues ne pourra pas excéder 30 % du salaire.
- 4) En aucun cas il ne pourra s'effectuer une retenue sur salaire pour garantir à l'employeur, à son représentant ou à un intermédiaire un quelconque paiement directe ou indirecte en vue d'obtenir ou de conserver un emploi.

5) Au moment du versement du salaire, le travailleur recevra un relevé circonstancié des éléments pris en compte, des conditions et limites des retenues sur salaires et du solde débiteur si nécessaire.

Art.64.- Commerce sur le lieu de travail

1) Lorsque dans le cadre de l'entreprise des écomats fonctionneront en vue de vendre des marchandises aux travailleurs ou qu'existeront des services destinés à leurs offrir des prestations, ou lorsque l'employeur sera en mesure de leurs fournir ces marchandises ou prestations, aucune contrainte ne pourra être exercée sur les travailleurs concernés afin qu'ils les acquièrent.

2) Lorsque l'accès à d'autres magasins ou services ne sera pas possible, l'employeur vendra ses marchandises aux travailleurs à un prix juste et raisonnable et il devra leur offrir ses prestations dans les mêmes conditions, sans se présenter comme le seul moyen d'acquérir des produits de première nécessité.

Art.65.- Opportunité de paiement

1) Le salaire sera versé de manière ponctuelle au moment qu'auront convenu les parties ou tel que cela est prévu par la coutume, avec une périodicité maximum de un mois.

2) Le versement du salaire en espèce sera uniquement effectué en jour ouvrable. L'inspecteur du travail pourra être présent au moment du paiement lorsqu'il l'estimera utile ou à la demande des travailleurs.

3) A la fin du contrat de travail, il sera procédé à un ajustement final de tous les salaires dus, dans un délai d'un mois, ou dans un délai supérieur en accord avec la nature de l'activité et la forme de paiement convenue.

Art.66.- Lieu de paiement

1) Le salaire en espèce sera versé uniquement sur le lieu de travail ou dans un lieu proche de ce dernier, ou déterminé par la loi ou par les conventions collectives, ou par les parties, et qui se révélera le mieux adapté pour le travailleur.

2) Le paiement des salaires est interdit dans les débits de boissons, les bars, les lieux de distraction et autres établissements similaires, sauf dans le cas des travailleurs employés dans les dits établissements, ainsi que dans les lieux de débauche.

Art.67.- Priorité

1) En cas de faillite ou d'insolvabilité de l'employeur, le montant des salaires, prestations ou indemnités dus aux travailleurs bénéficiera d'une priorité sur tout autre dette, y compris celles qui existeraient en faveur de l'Etat ou de l'Institut de Sécurité Sociale.

2) Les dettes prioritaires mentionnées dans le paragraphe 1 seront versées intégralement à tous les travailleurs de l'employeur, ou au prorata lorsque ses liquidités seront suffisantes pour couvrir le montant total de ces dettes, avant que les autres créanciers puissent réclamer la part de l'actif qui leur correspondrait et cependant sans nécessité de participer au concours de créanciers, comme l'ordonnerait sans délai le paragraphe des dettes prioritaires une fois ces

dernières qualifiées comme telles par le Délégué du Travail ou par le Direction Générale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, si besoin était.

Art.68.- Registre des salaires

Tout employeur tiendra un registre des salaires, prestations ou indemnités versés à ses travailleurs, dûment visé par l'inspection du travail et établit sur la base du modèle proposé par cette dernière.

Art.69.- Cession du salaire

La cession du salaire est interdite.

Art.70.- Saisie sur salaire

- 1) A hauteur du minimum légal, le salaire ne peut faire l'objet d'une saisie.
- 2) Pour tout montant excédant le minimum légal, le salaire ne peut faire l'objet d'une saisie que sur un quart de sa valeur.
- 3) Les dispositions antérieures ne seront pas prises en compte sauf décision d'un juge prise en conscience et dans l'intérêt de la famille du travailleur, dans le cadre d'une procédure alimentaire.

Art.80.- Prestations de sécurité sociale

Les allocations et autres prestations perçues, reconnues par le régime de sécurité social, bénéficieront de la même protection et des mêmes privilèges que le salaire.

Titre 6 - Suspension du contrat de travail

Art.72.- Motifs de suspension du contrat

- le contrat de travail peut être suspendu par :
- accord mutuel des parties ;
- incapacité temporaire du travailleur dans l'exercice de son travail, pour cause d'infirmité ou d'accident, pour une période ne pouvant excéder la durée de congé prévu par la loi ;
- la maternité de la femme travailleuse ;
- l'exercice d'une charge publique de représentation ;
- privation de la liberté du travailleur, en l'absence d'un jugement de condamnation ; lorsque la détention serait le résultat d'une dénonciation sans fondement de l'employé, le travailleur aura droit aux salaires qu'il aura cessé de percevoir durant la période de privation de liberté ;
- force majeure rendant impossible l'exécution du travail pour une durée maximum de trente jours sur une période de douze mois ;
- service militaire obligatoire ;
- motifs économiques ou technologiques comme l'interruption dans l'approvisionnement en énergie ou en matières premières, pour des raisons qui ne sont pas imputables à

l'employeur et qui empêchent l'exécution et l'acceptation du travail, pour une durée maximum de trente jours, sur une période de douze mois.

Art.73.- Effets de la suspension

1) Durant la période de suspension le contrat de travail reste en vigueur et le travailleur ne peut être licencié, mais il n'y a aucune obligation d'exécuter le travail ni de verser le salaire.

2) A la fin de la suspension, le travailleur aura le droit de continuer à exercer son métier dans les mêmes conditions existant avant la date à laquelle est survenue la dite suspension, pour autant qu'il réintègre son travail dès la fin du litige.

3) Aux fins du droit, l'ancienneté du travailleur comprendra la période de présence dans l'entreprise antérieure à la suspension.

Titre 7 - Rupture du contrat de travail

Art.74.- Motifs de rupture du contrat

1) Le contrat de travail peut être rompu pour des motifs indépendants de la volonté des parties, par la volonté des parties ou de l'une d'entre elles.

2) Le contrat est rompu pour des motifs indépendants de la volonté des parties dans les cas suivants :

- décès ou incapacité totale et permanente du travailleur, ou incapacité partielle le rendant inapte à l'accomplissement de sa tâche habituelle ;
- décès ou incapacité totale et permanente de l'employeur, lorsqu'elle entraîne la cessation forcée de l'entreprise ou du travail ;
- cas fortuit ou force majeure.

3) Le contrat est rompu par la volonté des deux parties, exprimée dans des clauses valablement intégrées dans le contrat, par l'expiration de la durée de validité convenue, par la fin du chantier ou du service et par accord mutuel.

4) Le contrat est rompu par la volonté des deux parties, en cas de licenciement, ou de démission du travailleur, au moyen d'un avis écrit envoyé par une partie à l'autre dans les conditions et dans les limites établies par la présente loi, ou lorsque se produit un licenciement indirecte.

Art.75.- Ancienneté

1) A la fin du contrat du travailleur, quelle qu'en soit la cause, le travailleur recevra au titre de l'ancienneté une somme équivalente à quarante cinq jours de salaire pour chaque année de présence, ou un montant proportionnel par fraction de mois. Si le contrat prend fin pour cause de décès du travailleur, cette prime sera versée à ses ayants droit selon l'ordre établi par la législation civile.

2) La prime d'ancienneté des travailleurs domestiques sera de quinze jours par année de présence. Ou un montant proportionnel par fraction de mois.

- 3) Lorsque le travailleur aura accompli un an de présence au sein de l'entreprise, l'employeur inscrira dans ces livres le montant qui lui est dû au titre de l'ancienneté et le déposera sur un compte ouvert à cet effet auprès du Trésor Public pour le compte du Ministère du Travail et de la Promotion Sociale.
- 4) Au moment du paiement de la prime d'ancienneté, son montant sera réajusté en prenant comme base de calcul le dernier salaire versé au travailleur.
- 5) Lorsque le salaire sera variable, l'ancienneté sera calculée sur la base du salaire moyen versé lors de l'année de référence et réajusté à la fin de la relation contractuelle sur le salaire moyen versé au cours des six mois de travail effectif immédiatement antérieurs à la fin de la relation contractuelle.
- 6) Le travailleur aura droit à l'octroi d'un crédit, ou de garanties de crédits du Trésor, à concurrence du montant de la prime d'ancienneté qu'il aura accumulé, pour l'achat ou l'amélioration de son domicile. Lorsqu'il s'agira de garanties, l'employeur prendra en charge la différence des intérêts qui incombent au travailleur.
- 7) Le Ministère du Travail et de la Promotion Sociale pourra décider que la prime d'ancienneté soit partiellement versée au travailleur tous les cinq ans.
- 8) Le montant de la prime d'ancienneté dû au travailleur ne peut faire l'objet d'une saisie sauf lorsqu'il s'agit de satisfaire à ses obligations familiales, auquel cas le juge pourra ordonner une saisie partielle à hauteur du montant qu'il aura estimé équitable.

Art.77.- Dommages et intérêts

Lorsque le contrat à durée déterminée ou pour un travail déterminé sera rompu unilatéralement, la partie à l'origine de cette rupture devra payer à l'autre partie des dommages et intérêts. Dans le cas où le travailleur serait à l'origine de la rupture du contrat, les dommages et intérêts seront estimés à l'équivalent d'un mois de salaire. Dans le cas où l'employeur serait à l'origine de la rupture du contrat, les dommages et intérêts seront estimés à l'équivalent du montant des salaires dû au travailleur jusqu'au terme normal du contrat.

Art.78.- Préavis

- 1) L'avis écrit auquel il est fait référence dans l'article 74, ou préavis, devra être communiqué avec une semaine d'anticipation après un mois de présence dans l'entreprise ; et avec un mois d'anticipation après six mois de présence dans l'entreprise.
- 2) Le préavis peut être omis au moyen du versement d'une indemnité dont le montant équivaut aux salaires que le travailleur aurait perçus pour une semaine ou un mois, suivant le cas.
- 3) Le préavis peut également être omis sans le versement d'une indemnité quelconque lorsque la partie à laquelle elle aurait été normalement destinée s'est rendu coupable de faute grave dans le respect des obligations que lui impose le contrat.

Art.79.- Licenciement

- 1) L'employeur ne devra pas mettre fin au contrat à durée indéterminée sans causes justifiées et sans au préalable donner au travailleur la possibilité de les connaître et de se défendre, à

moins que l'on ne puisse raisonnablement pas demander à l'employeur de concéder au travailleur cette possibilité.

2) L'employeur pourra licencier le travailleur pour des motifs économiques, technologiques, structurels ou équivalents, dûment vérifiés par le Délégué du Travail et avec son autorisation.

3) La femme en grossesse ne pourra être licenciée que sur la base de motifs pleinement justifiés et après autorisation du Délégué du Travail. Durant l'absence du travail en vertu d'un congé pré ou postnatal, ou d'un congé maladie consécutif à la grossesse ou à l'accouchement, la femme ne pourra pas être licenciée et son licenciement ne sera pas accepté si le délai du préavis venait à expirer durant la dite absence.

Art.80.- Causes justifiées de licenciement

Sont causes justifiées de licenciement les manquements graves du travailleur aux obligations que lui impose le contrat, telles que :

- fautes répétées et absences injustifiées et défaut de ponctualité au travail ;
- indiscipline et désobéissance grave ;
- offenses verbales ou physiques à l'employeur, à sa famille, ou aux personnes qui travaillent dans l'entreprise ;
- fraude, défaut de loyauté ou abus de confiance dans la gestion confiée ;
- dommage matériel causé intentionnellement ou par négligence grave sur les installations, équipements ou produits du lieu de travail ;
- ébriété habituelle ;
- défaut d'hygiène lorsqu'ils auront été signalés à plusieurs reprises ou qu'ils occasionnent des plaintes justifiées de la part des collègues partageant le même local ; et
- condamnation à une peine de prison ferme.

Art.81.- Recours contre le licenciement

1) Le travailleur qui aura été licencié sans cause justifiée pourra faire un recours devant le Délégué du Travail.

2) Si le licenciement est déclaré injustifié, l'employeur devra réintégrer le travailleur dans ses fonctions, aux mêmes conditions dont il bénéficiait avant et lui versé les salaires qu'il aura cessé de percevoir. Si l'employeur persiste dans son intention de licencier le travailleur, il devra lui verser une indemnité égale au montant de la prime d'ancienneté qu'il aurait dû lui payer.

3) Lorsque le licenciement sera réalisé pour des motifs économiques, technologiques, structurels ou analogues, le travailleur n'aura pas droit à sa réintégration dans l'entreprise, mais il lui sera versée une indemnité dont le montant sera fixé par le Délégué du Travail et qui en sera en aucun cas inférieur à trois de salaire, sauf dans le cas où le travailleur aura moins de trois ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Art.82.- Procédure en cas de licenciement

1) Lorsqu'il recevra recours en contestation d'un licenciement directe ou indirecte, le Délégué du Travail convoquera les parties et favorisera une conciliation entre elles.

- 2) Lorsque la conciliation s'avérera impossible, le Délégué du Travail décidera si le licenciement est justifié ou injustifié.
- 3) L'on pourra interjeter appel de la décision du Délégué du Travail devant la Direction Générale du Travail, de l'Emploi et de la formation professionnelle, dans un délai de quinze jours suivant la date de notification de la décision à l'intéressé.
- 4) La décision prise en appel pourra faire l'objet d'un recours extraordinaire en révision devant le Ministre du Travail et de la Promotion Sociale.
- 5) En dernier recours, il pourra être fait appel de cette dernière décision devant la juridiction compétente.

Art.83.- Réduction du personnel

- 1) Lorsque le licenciement pour motifs économiques, technologiques, structurels ou analogues signifiera une réduction du personnel, le Délégué du Travail favorisera au préalable l'audition des représentants des travailleurs, lorsqu'ils existent, afin d'obtenir un examen tripartite des solutions que l'employeur se propose de mettre en place, de préciser ses objectifs et de définir conjointement la stratégie la plus adaptée permettant d'atténuer les conséquences sociales de telles mesures.
- 2) Afin de prendre une décision relative à la réduction du personnel, le Délégué du Travail prendra en compte les intérêts des parties et en particulier la nécessité d'un fonctionnement efficace de l'entreprise, établissement ou service ; les capacités, expériences, aptitudes et qualifications professionnelles des travailleurs ; leur ancienneté, âge et situation économique et familiale.

Les personnes touchées par les mesures de réduction du personnel seront prioritaires pour être réintégrés dans l'entreprise au cas où cette dernière aurait à nouveau besoin de recruter des travailleurs.

Art.84.- Licenciement indirect

- 1) Constitue un licenciement indirect la défaillance dans l'application des obligations que lui impose le contrat de travail de la part de l'employeur lorsqu'elle est d'une gravité telle qu'elle empêche la poursuite normale de la relation contractuelle.
- 2) En particulier, sont causes de licenciement indirect les motifs suivants :
 - mauvais traitements verbaux ou professionnels, ou fautes graves de comportement, de la part de l'employeur ou de son représentant, vis-à-vis du travailleur ou de ses proches ;
 - défaillance dans la ponctualité du paiement du salaire ;
 - exigence nouvelle dans l'exercice de la fonction distincte de celle figurant au contrat, sauf dans les cas exceptionnels ;
 - modification importante des conditions de travail.
- 3) Le travailleur qui aura fait l'objet d'un des actes de l'article ci-dessus considérés comme constitutifs de motifs de licenciement indirect, pourra mettre un terme au contrat de travail et faire un recours devant le Délégué du Travail dans les conditions prévues à l'article 81 . Si le Délégué du Travail considère qu'il y a eu licenciement indirect, le travailleur aura droit à

l'indemnité pour licenciement abusif, prévu au présent article, laquelle ne sera en aucun cas inférieure à trois mois de salaire. Il aura également droit à une indemnité pour défaut de préavis dans les conditions prévues par l'article 78.

Art.85.- Licenciement nul

1) Le licenciement sera déclaré nul dans les cas suivants :

- lorsqu'il n'est pas notifié par écrit au travailleur, en l'informant du terme exact du contrat et des raisons qui motivent cette décision ;
- lorsque le travailleur est licencié pour avoir sollicité l'assistance des autorités du travail.

2) Dans les hypothèses soulevées au paragraphe a) ci-dessus, l'exécution a posteriori de ces obligations par l'employeur ne constituera pas constitutif d'une réparation du premier acte de rupture mais d'un nouveau licenciement qui prendra effet à partir de sa date effective de réalisation. Ce nouveau licenciement pourra être effectué dans un délai de sept jours suivants la déclaration de nullité du premier licenciement.

Titre 8 - Infractions, sanctions et prescriptions

Art.86.- Infraction des employeurs

1) Les infractions des employeurs aux dispositions prévues en matière de droit du travail seront connues et sanctionnées, au moyen d'enquêtes administratives conduites de manière opportune par les autorités du travail.

2) Les sanctions seront graduées en fonction de la gravité de l'infraction, de la malice ou du mensonge de l'employeur, du nombre de travailleurs touchés, de l'importance économique de l'entreprise et de la récidive éventuelle.

3) Les infractions commises par les employeurs seront sanctionnées par une amende sur proposition de l'inspection du travail, ou de la Délégation du Travail, pouvant aller jusqu'à :

- 200.000 FCFA, par le Délégué du Travail ;
- 500.000 FCFA par le Directeur Général du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ;
- 2.000.000 FCFA par le Ministre du Travail, de la Sécurité Sociale et de la Promotion de la Femme.

4) Lorsque des situations constitueront des risques graves pour la vie ou la santé des travailleurs, l'Inspecteur du travail pourra ordonner la suspension de l'exécution des travaux pour une durée déterminée. En cas de récidive, le Ministre du Travail et de la Promotion Sociale, sur proposition de l'Inspecteur, pourra ordonner la fermeture temporaire ou définitive du lieu de travail. Sa décision sera susceptible d'un recours en appel devant le Conseil des Ministres.

Art.87.- Infractions des travailleurs

1) En cas de défaillance du travailleur dans le respect de ses devoirs ou obligations, l'employeur pourra lui appliqué les sanctions suivantes :

- avertissement ;

- suspension du travail, sans rémunération, de un à sept jours chaque fois, pouvant aller jusqu'à trente jours sur une durée d'un an.
 - licenciement avec préavis ;
 - licenciement sans préavis ;
- 2) Il est interdit d'imposer des amendes au travailleur.
- 3) Les sanctions disciplinaires devront être proportionnelles à la gravité de la faute et pour leurs applications seront pris en compte les antécédents du travailleur.
- 4) L'on ne pourra imposer plus d'une sanction pour une même faute.
- 5) Passé un délai de sept jours après que l'employeur ait pris connaissance de la faute, aucune sanction ne sera fondée.

Art.88.- Droits du travailleur

- 1) Avant que le travailleur ne soit sanctionné, il sera convoqué par écrit, ou devant témoins, si il ne sait pas lire, pour un entretien avec l'employeur ou son représentant, durant lequel il sera informé de la faute commise et de la sanction qu'il est envisagé de lui appliquer, et il lui soit donnée l'opportunité de se défendre. Le travailleur pourra se participer à l'entretien assisté par un collègue ou par un représentant des travailleurs.
- 2) Si après l'entretien indiqué au paragraphe 1 l'employeur confirme la sanction, le travailleur pourra faire un recours devant le Délégué du Travail, conformément aux dispositions de la procédure prévue en cas de licenciement ou de démission.

Art.89.- Prescription

- 1) Les actes découlant du contrat de travail et qui ne bénéficient pas d'un délai spécifique, seront prescrits trois ans après leurs évènements. Dans le cas d'actions en réclamation d'indemnité pour accident ou maladie professionnelle, les trois ans prendront effet à partir de la date de l'accident ou de début de la maladie.
- 2) Les actions en réclamation de réintégration du travailleur licencié abusivement sont prescrites quatre vingt dix jours après la date de licenciement.
- 3) Les infractions commises par l'employeur seront prescrites après trois ans.

Disposition transitoire

Les travailleurs bénéficieront de la stabilité absolue, et ne pourront donc être licenciés sans motif justifié et dûment vérifié par l'Inspecteur du travail, à partir de la date de promulgation de la présente Loi et jusqu'à quatre vingt dix jours après sa pleine entrée en vigueur.

Disposition abrogatoire

Sont abrogées, la loi n°11/1984 du 20 juin 1984, modifiant le décret-loi n°11/1979 du 7 décembre 1979, portant réglementation générale du travail, l'arrêté n°1/1979 du 19 octobre 1979 portant création de la journée maximum légale ainsi que toutes les autres dispositions qui sont contraires à l'application de la présente Loi.

Disposition finale

La présente Loi entrera en vigueur soixante jours après sa publication au Journal Officiel de l'Etat ou dans les médias d'information nationale.