



HAITI

Décret du 24 février 1984 actualisant le Code du travail du 12 septembre 1961.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

DU CONTRAT DE TRAVAIL- DÉFINITIONS ET MODALITÉS DU CONTRAT DE TRAVAIL

TITRE PREMIER

Loi n° 1- Du contrat individuel de travail

- CHAPITRE PREMIER-FORMES ET CONDITIONS DU CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL
- CHAPITRE II- DE LA SOUS-ENTREPRISE
- CHAPITRE III- DES OBLIGATIONS DES CONTRACTANTS
- CHAPITRE IV- DE LA SUSPENSION TEMPORAIRE DU CONTRAT INDIVIDUEL DU TRAVAIL
- CHAPITRE V-DE LA RÉSILIATION DU CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL
 - Section 1- De la résiliation de plein droit du contrat individuel de travail
 - Section 2- De la résiliation du contrat individuel de travail par le consentement mutuel des parties
 - Section 3- De la résiliation du contrat individuel de travail par l'une des parties
- CHAPITRE VI- DU PRÉAVIS OU DÉLAIS-CONGÉ

Loi n° 2- Du contrat collectif de travail

Loi n° 3- Du contrat d'apprentissage

- CHAPITRE PREMIER- NATURE, FORME, MODALITÉS ET CONDITIONS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE
- CHAPITRE II- DES OBLIGATIONS DU CHEF D'ENTREPRISE
- CHAPITRE III- DES OBLIGATIONS DE L'APPRENTI

- CHAPITRE IV- DE LA FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

TITRE II

Loi n° 4- Des conditions de travail

- CHAPITRE PREMIER- DIVISION DES ÉTABLISSEMENTS DE TRAVAIL
- CHAPITRE II- DE LA DURÉE DU TRAVAIL
- CHAPITRE III- DES OBLIGATIONS DE L'APPRENTI
- CHAPITRE IV- DU TRAVAIL DE NUIT
- CHAPITRE V- DES CONGÉS PAYÉS
- CHAPITRE VI- DES SALAIRES
 - Section 1- Définition
 - Section 2- Du paiement des salaires
 - Section 3 - Du pourboire
 - Section 4 - Du salaire annuel complémentaire ou boni
 - Section 5- Dispositions générales

TITRE III

Loi n° 5- Des conflits du travail

- CHAPITRE PREMIER
- CHAPITRE II- DES CONFLITS INDIVIDUELS DU TRAVAIL
- CHAPITRE III- DES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL; RÈGLEMENTS AMIABLES; CONCILIATION
- CHAPITRE IV- DE L'ARBITRAGE
- CHAPITRE V- DU CONSEIL SUPÉRIEUR D'ARBITRAGE
- CHAPITRE VI- DE LA GRÈVE
- CHAPITRE VII- DU LOCK-OUT

TITRE IV

Loi n° 6- Des syndicats

TITRE V

Loi n° 7- De la main-d'œuvre soumise à un régime spécial

- CHAPITRE PREMIER- DES GENS DE MAISON
- CHAPITRE II- DES GENS DE MER
- CHAPITRE III- DES TRAVAILLEURS DU TRANSPORT AÉRIEN
- CHAPITRE IV- DES TRAVAILLEURS DU TRANSPORT TERRESTRE

- [CHAPITRE V- DES TRAVAILLEURS DES MINES ET DES CARRIÈRES](#)
- [CHAPITRE VI- DE LA MAIN-D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE](#)
- [CHAPITRE VII- DU TRAVAIL DES FEMMES](#)
- [CHAPITRE VIII- DU TRAVAIL DES MINEURS](#)
- [CHAPITRE IX- DES ENFANTS EN SERVICE](#)
- [CHAPITRE X- DU TRAVAIL À DOMICILE](#)
- [CHAPITRE XI- DE LA MAIN-D'ŒUVRE EMPLOYÉE DANS L'AGRICULTURE; DES TRAVAILLEURS AGRICOLES](#)
- [CHAPITRE XII- DE LA FONCTION PUBLIQUE](#)

TITRE VI

Loi n° 8- Du contrôle des établissements de travail et de l'emploi

- [CHAPITRE PREMIER- DES DÉCLARATIONS DES ENTREPRISES](#)
- [CHAPITRE II- DES RÈGLEMENTS INTÉRIEURS DE TRAVAIL](#)
- [CHAPITRE III- DU LIVRET DE TRAVAIL](#)
- [CHAPITRE IV- DE L'INSPECTION DU TRAVAIL](#)
- [CHAPITRE V- DE L'HYGIÈNE ET DE LA SÉCURITÉ DANS LE TRAVAIL](#)

TITRE VII

Loi n° 9- Des tribunaux du travail

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Le Code du travail a pour objet:

-d'harmoniser les rapports du capital et du travail;

-d'assurer le bien-être du travailleur en favorisant le relèvement de son niveau de vie sur le plan physique, moral, matériel et spirituel.

2. Le terme «travail» désigne toute activité humaine libre, manuelle ou intellectuelle, permanente ou temporaire, exécutée de son plein gré par une personne privée au service d'un tiers, quel que soit son objet, pourvu qu'elle découle des stipulations d'un contrat de travail.

Le travail a un caractère permanent, que le contrat de travail soit à durée déterminée ou indéterminée, lorsque la prestation de services peut se poursuivre normalement et sans interruption pendant la durée de l'entreprise.

Le travail a un caractère provisoire lorsque la prestation de services est accidentelle, n'étant pas liée à la vie de l'entreprise ou devant prendre fin avec les circonstances qui l'ont rendue nécessaire. Ce travail s'exerce librement dans le cadre de la Constitution et de la loi.

3. Tous les travailleurs sont égaux devant la loi et bénéficient de la même protection et des mêmes garanties. Est abolie toute discrimination, notamment celle pouvant découler du caractère intellectuel ou manuel, de la forme, de la rétribution du travail et du sexe du travailleur.

4. Aucun citoyen ne peut être contraint au travail forcé ou obligatoire sauf le cas d'une condamnation prononcée par un tribunal répressif légalement saisi. Est considéré comme travail forcé tout travail exécuté par un individu sous la menace d'un châtement quelconque et sans son consentement.

5. Tout travailleur a le droit de participer par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective de ses conditions de travail.

L'Etat encourage ces négociations en vue de la conclusion de contrats collectifs de travail.

6. Aucun travailleur ne peut renoncer aux prérogatives qui lui sont reconnues par la Constitution et par la loi.

7. Le droit des travailleurs de s'associer pour la défense de leurs légitimes intérêts sociaux et économiques est garanti et protégé par l'Etat.

8. Le travail, fonction sociale, jouit de la protection de l'Etat et n'est pas un article d'exploitation.

En s'engageant à accomplir un travail socialement utile, le travailleur ne vend ni son travail, ni sa personne; il accomplit un devoir civique et a droit, de ce fait, à la protection de l'Etat.

L'Etat doit employer toutes ses ressources pour donner une occupation au travailleur manuel ou intellectuel et lui assurer ainsi qu'à sa famille les conditions économiques d'une existence digne.

9. La maternité fera l'objet d'une protection spéciale, dont le but est d'assurer que chaque enfant naisse dans des conditions satisfaisantes, à la fois pour lui et pour sa mère.

10. Les mineurs ayant atteint l'âge auquel ils sont admis à travailler dans les établissements industriels, agricoles et commerciaux font l'objet d'une protection spéciale.

Chaque enfant a droit à une instruction professionnelle appropriée en plus de l'enseignement primaire obligatoire.

11. Afin d'améliorer la situation économique des travailleurs, l'Etat prendra des mesures appropriées pour:

- 1° promouvoir le plein emploi;
- 2° encourager la création et le fonctionnement d'activités de production et de consommation.

12. Toutes les fois qu'il n'existera pas de textes exactement applicables à l'espèce en litige, seront appliquées:

- 1° les dispositions légales régissant des cas ou des matières de même nature;
- 2° la doctrine et la jurisprudence;
- 3° la coutume ou l'usage.

DU CONTRAT DE TRAVAIL- DÉFINITIONS ET MODALITÉS DU CONTRAT DE TRAVAIL

13. Le contrat de travail est toute convention par laquelle une personne s'oblige à louer ses services à une autre sous le contrôle ou la dépendance de celle-ci, moyennant une rétribution.

14. Le contrat de travail peut intervenir soit entre un employeur et un travailleur, ou un groupe de travailleurs et un employeur ou un groupe d'employeurs.

Aucune personne ou société ou agence de placement ne peut procéder pour autrui au recrutement de travailleurs si elle n'est

munie d'une licence délivrée par la Direction de la main-d'œuvre. Le placement est toujours gratuit pour les travailleurs.

TITRE PREMIER

Loi n° 1- Du contrat individuel de travail

CHAPITRE PREMIER- FORMES ET CONDITIONS DU CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL

15. Nul ne peut être partie à un contrat individuel de travail, à titre de salarié, s'il n'est muni d'un livret de travail délivré par la Direction de la main- d'œuvre, dans les formes, aux conditions et sous les sanctions prévues par la loi.

16. Le contrat individuel de travail est exprès ou tacite, verbal ou écrit, et pourra être conclu pour une durée soit déterminée, soit indéterminée.

17. Le contrat à durée déterminée est celui dont le terme est fixé à l'avance par la volonté des parties.

Le contrat à durée indéterminée est celui dont le terme n'est pas prévu à l'avance et qui peut cesser à tout instant par la volonté du travailleur ou celle de l'employeur, cela sans préjudice des dispositions légales réglementant la résiliation du contrat de travail.

18. Le contrat de travail oblige tant à ce qui y est exprimé qu'à ce qui en découle selon la bonne foi, l'équité, l'usage, la coutume ou la loi.

19. Un employeur est toute personne physique ou morale de droit civil ou de droit privé qui, en vertu d'un contrat de travail, loue les services d'autrui moyennant salaire pour l'exécution d'un travail déterminé.

Un entrepreneur est toute personne qui engage les services d'une ou de plusieurs autres pour l'exécution d'un travail au bénéfice d'un employeur et avec ou sans les ressources fournies par ce dernier. L'entrepreneur est considéré comme employeur.

Un employé ou travailleur est toute personne qui s'engage à prêter ses services moyennant rémunération, sous la direction et

l'autorité d'une autre personne physique ou morale de droit civil ou de droit privé.

Un travailleur à la tâche est celui qui s'engage à exécuter un travail déterminé moyennant un prix convenu.

Un travailleur à la pièce est celui qui s'engage à exécuter un travail déterminé moyennant un prix par unité.

Les directeurs, gérants, administrateurs, capitaines de navire et en général toute personne occupant des fonctions de direction ou d'administration au nom de l'employeur sont des représentants de l'employeur et en cette qualité engagent celui-ci vis-à-vis des travailleurs.

20. Pourront conclure des contrats de travail:

- les personnes en possession de leur pleine capacité civile;
- les mineurs autorisés par la Direction du travail sur demande de leurs tuteurs ou personnes responsables et pour des travaux déterminés, compatibles avec leur âge et leurs aptitudes, et ne portant point atteinte à leurs obligations scolaires.

21. Le contrat de travail individuel, quand il est écrit, sera rédigé en français sur papier libre et en deux originaux dont un sera remis à chacune des parties contractantes.

22. Le contrat écrit contiendra les énonciations suivantes:

- a) les nom, prénoms, nationalité, âge, sexe, profession, état civil, demeure, domicile, numéro de la carte d'identité de chacun des contractants et le numéro du livret de travail;
- b) l'indication précise de la résidence du travailleur s'il est engagé pour prêter ses services ou exécuter une tâche dans une localité autre que celle où il réside ordinairement;
- c) la durée de la journée de travail et les heures pendant lesquelles il devra être exécuté;
- d) la nature du travail à effectuer, le traitement, le salaire ou la participation que doit recevoir le travailleur ou toutes autres stipulations que les parties jugeront nécessaires;
- e) le lieu ou les lieux de prestations de services ou d'exécution de l'ouvrage;

- f) les lieux et la date de la conclusion du contrat;
- g) les signatures des contractants, celle de la partie qui ne sait ou ne peut signer pouvant être valablement remplacée par l'apposition de son empreinte digitale accompagnée de la signature de deux témoins choisis par elle.

23. La preuve du contrat écrit ne pourra être faite que par l'acte lui même. Tous les modes de preuve sont admis pour établir l'existence du contrat verbal.

24. A défaut de stipulation sur le salaire ou de preuve du montant stipulé, le salarié aura droit à un salaire égal à celui des salariés qui, dans la même entreprise, dans la même localité, exécutent un travail similaire, ou au salaire habituellement payé pour une tâche similaire.

25. Tout contrat de travail conclu sur le territoire national par des travailleurs en vue du louage de leurs services hors du pays sera rédigé en trois originaux, dont un sera déposé à la Direction du travail pour être enregistré.

Ce contrat, pour être valide, devra mentionner, outre les frais de transport aller et retour du travailleur, ceux nécessités par son entretien complet; les soins médicaux et, le cas échéant, les frais d'hospitalisation seront à la charge exclusive de l'employeur.

La Direction de la main-d'œuvre du ministère des Affaires sociales devra obligatoirement intervenir et donner son accord dans la négociation des clauses concernant les conditions de travail dans tout contrat individuel ou collectif à conclure pour l'emploi de travailleurs haïtiens hors du pays.

CHAPITRE II - DE LA SOUS-ENTREPRISE

26. Un sous-entrepreneur ou intermédiaire est toute tierce personne à qui une tâche est confiée par un entrepreneur et qui la fait exécuter par une ou plusieurs personnes avec les ressources fournies par l'entrepreneur et sous la direction ou le contrôle de celui-ci.

27. Quand un sous-entrepreneur loue les services d'un travailleur pour le compte d'un employeur, celui-ci est responsable de la gestion du dit intermédiaire, dès l'instant qu'il l'a autorisé à

entreprendre cette gestion ou qu'il a accepté livraison du travail exécuté.

28. Les entreprises dûment établies qui s'engagent à exécuter pour des tiers des travaux avec leurs propres éléments ne seront pas considérées comme des intermédiaires mais comme des employeurs, étant entendu que ces éléments ne devront pas consister uniquement en outils ou instruments de travail.

29. Quand un travailleur, conformément aux termes de son contrat ou selon la coutume, se trouve dans la nécessité d'associer une aide ou un assistant à son travail, il devra obtenir l'autorisation écrite de son employeur qui deviendra également l'employeur de cette aide ou de cet assistant.

CHAPITRE III- DES OBLIGATIONS DES CONTRACTANTS

Obligations du travailleur

30. Les obligations du travailleur sont les suivantes:

- a) se conformer à l'horaire en vigueur à l'établissement de travail et collaborer à l'observance la plus stricte des dispositions légales ou réglementaires sur le travail;
- b) exécuter le travail avec soin, compétence et diligence, selon les stipulations du contrat;
- c) tenir son patron au courant des défauts qu'il aurait pu constater dans les matières premières ou dans l'outillage, et qui seraient susceptibles de causer un préjudice à l'entreprise;
- d) traiter son patron et ses camarades de travail avec respect;
- e) obtempérer aux indications, ordres et instructions du patron ou de la personne chargée de la direction du travail;
- f) ne pas divulguer les secrets de production, de fabrication ou de commerce de l'entreprise, ne pas faire concurrence à son employeur et se comporter de manière loyale envers lui;
- g) indemniser le patron pour tous les préjudices qu'il aurait causés par sa propre faute aux locaux, aux matières premières et à l'outillage ou aux cultures;
- h) remplir toutes les autres obligations qui seraient spécifiquement stipulées au contrat.

Obligations de l'employeur

31. Les obligations de l'employeur sont les suivantes:

- a) déterminer par des règlements intérieurs les conditions de travail et les porter à la connaissance du travailleur;
- b) mettre à la disposition du travailleur des locaux de travail appropriés ainsi que des machines et des outils dans les conditions d'hygiène voulues, de sécurité et de bon fonctionnement;
- c) verser intégralement au travailleur et à échéance la rémunération prévue au contrat, après déduction faite de toute charge légale et conventionnelle conformément aux articles 143 et 147 du présent code;
- d) traiter le travailleur avec respect en ayant soin de ne lui infliger aucun mauvais traitement, verbal ou de fait;
- e) remplir toutes les autres obligations strictement stipulées au contrat.

CHAPITRE IV- DE LA SUSPENSION TEMPORAIRE DU CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL

32. Les causes de suspension temporaire du contrat de travail sans entraîner de responsabilité pour les parties sont:

- a) le manque de matières premières pour la poursuite des travaux lorsqu'il n'est pas imputable à l'employeur;
- b) la force majeure ou le cas fortuit, entraînant un arrêt immédiat mais temporaire des travaux.

Dans ces deux cas, la partie intéressée en donnera immédiatement avis à la Direction du travail qui, en cas de contestation, soumettra l'espèce au tribunal de travail à telles fins que de droit. La charge de la preuve lui incombera.

33. La suspension temporaire du contrat de travail ne portera effet qu'à la fin du jour où s'est produit le fait qui y a donné lieu.

Toute suspension temporaire dépassant trente jours pourra être considérée par le travailleur comme une rupture de son contrat par l'employeur;

Cependant, cette suspension temporaire pourra être prorogée pour une période supplémentaire à déterminer, après enquête,

par la Direction du travail, mais ne dépassant pas un mois. En cas de reprise des travaux, le personnel ainsi suspendu gardera le privilège à l'embauche.

Si les travaux ne sont pas repris après la prorogation fixée par la Direction du travail, l'employeur paiera au travailleur toutes ses prestations légales.

34. Vingt-quatre heures au moins avant la reprise du travail, notification en sera donnée aux intéressés par lettres, avis publiés dans les journaux ou lus à la radio, affichés à la porte principale de l'établissement ou tous autres moyens de publicité jugés opportuns et efficaces.

Tout travailleur qui, huit jours après la publication ou la notification de cet avis, n'aura pas repris son travail sera considéré comme ayant résilié son contrat.

35. En cas d'emprisonnement préventif du travailleur durant moins de trente jours, le contrat de travail sera suspendu sans responsabilité pour les parties. En cas de condamnation, le contrat peut être résilié par l'employeur.

Le travailleur devra aviser l'employeur, dans les trois jours suivant celui où a commencé l'emprisonnement, de la raison qui l'empêche de se présenter au travail et reprendre son travail dans les deux jours suivant celui où cette circonstance a cessé d'exister; faute par lui de le faire, le contrat sera considéré comme résilié sans qu'aucune des parties n'encoure une responsabilité. A la demande du travailleur, le tribunal qui l'a jugé lui délivrera les attestations nécessaires pour faire la preuve des faits visés par cet article.

36. Constitue également une cause de suspension, sans responsabilité pour le travailleur, la maladie dûment constatée par un certificat médical indiquant son incapacité d'exécuter normalement son travail durant une période ne dépassant pas trois mois. En cas de contestation, le certificat médical devra émaner d'un service public.

A la fin de cette période de trois mois, l'employeur pourra mettre fin au contrat de travail en payant au travailleur le congé de maladie et toutes autres prestations auxquelles il a droit.

CHAPITRE V-DE LA RÉSILIATION DU CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL

37. Le contrat de travail peut être résilié:

- a) de plein droit;
- b) par le consentement mutuel des parties;
- c) par la volonté de l'une des parties contractantes.

Section 1- De la résiliation de plein droit du contrat individuel de travail

38. Le contrat de travail est résilié de plein droit dans les cas suivants:

- a) expiration de la durée prévue dans le contrat;
- b) achèvement de l'ouvrage dans le cas de contrats conclus pour un ouvrage déterminé;
- c) motifs de résiliation expressément stipulés dans le contrat;
- d) décès du salarié ou cas de force majeure dûment prouvée;
- e) fermeture complète et définitive de l'entreprise par suite du décès de l'employeur.

La résiliation de plein droit du contrat individuel de travail n'entraînera aucune responsabilité pour les parties contractantes dans les quatre premiers cas seulement. Les deux derniers cas restent soumis aux dispositions légales sur le préavis.

Section 2- De la résiliation du contrat individuel de travail par le consentement mutuel des parties

39. Le consentement mutuel des parties à la résiliation du contrat individuel de travail doit être constaté par écrit si elles sont liées par un contrat écrit. S'il s'agit de contrat verbal, ce consentement peut être constaté par écrit ou donné verbalement en présence de deux témoins.

40. Il ne résultera de responsabilité pour aucune des parties à la suite de la résiliation du contrat individuel de travail par consentement mutuel.

Section 3- De la résiliation du contrat individuel de travail par l'une des parties

41. Le salarié qui désire mettre fin au contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou non sans qu'il en résulte de responsabilité pour lui en informera la Direction du travail en invoquant l'un des motifs énumérés ci-dessous:

- a) lorsque l'employeur ne lui verse pas intégralement, sous réserve des déductions autorisées par la loi, aux dates et lieux convenus ou usuels, la rémunération qui lui revient;
- b) lorsque l'employeur, ou un membre de sa communauté domestique, ou une personne à son service agissant avec son consentement, exerce durant le travail des voies de fait ou se livre publiquement à des excès de langage, injures ou menaces contre le travailleur, rendant ainsi impossible l'harmonie des relations de travail;
- c) lorsque l'employeur ou son représentant cause intentionnellement des dégâts à ses instruments ou outils de travail;
- d) lorsque l'employeur, un membre de sa famille, son représentant dans la direction des travaux ou un autre travailleur est atteint de maladie contagieuse, si le travailleur doit rester en contact immédiat avec la personne atteinte;
- e) lorsque la sécurité ou la santé du travailleur ou de sa famille est gravement menacée, soit en raison de l'absence de conditions d'hygiène au lieu de travail ou de l'insalubrité excessive de la région, soit parce que l'employeur n'observe pas les mesures de prévention et de sécurité prescrites par la loi;
- f) lorsque l'employeur commet un manquement aux obligations que lui impose le contrat ou aux dispositions de l'article 31 du Code du travail.

42. L'employeur qui désire mettre fin au contrat de travail du salarié conclu pour une durée déterminée ou non sans qu'il en résulte de responsabilité pour lui en ce qui concerne le préavis en informera la Direction du travail en invoquant l'un des motifs énumérés ci-dessous:

- a) lorsque le travailleur, durant son travail, s'est livré à des voies de fait contre son employeur ou contre un camarade;

s'est livré publiquement à des excès de langage tels qu'injures ou menaces; a provoqué par sa conduite une grave perturbation à la discipline et une interruption du travail à l'établissement;

- b) lorsqu'il a commis un délit ou une contravention contre les biens au préjudice direct de l'employeur ou quand il a causé intentionnellement ou par négligence coupable des dégâts aux machines, instruments, matières premières, produits et autres objets ayant une relation immédiate avec le travail ou a compromis la sécurité du lieu où sont exécutés les travaux et des personnes qui s'y trouvent;
- c) lorsque le travailleur s'abstient sans l'autorisation de l'employeur et sans motif valable de se présenter à son travail trois jours consécutifs ou quatre fois au cours du même mois;
- d) lorsque le travailleur, après avertissement écrit ou donné en présence de deux témoins, aura refusé d'observer les mesures de prévention des accidents ou de se conformer aux règlements intérieurs de l'établissement;
- e) lorsque, à la conclusion du contrat de travail, le travailleur a induit l'employeur en erreur, en feignant de posséder des qualités ou connaissances qu'il ne possède manifestement pas ou en présentant des références ou attestations personnelles dont, par la suite, l'employeur constate la fausseté, ou lorsqu'il exécute son travail d'une manière qui démontre clairement son inaptitude aux travaux pour lesquels il a été engagé. Les dispositions de cet alinéa ne sont pas applicables aux travailleurs ayant plus de quatre mois de service consécutifs;
- f) lorsque le travailleur a été condamné à une peine d'emprisonnement de plus d'un mois par une sentence passée en force de chose jugée;
- g) lorsque le travailleur commet un manquement aux obligations que lui impose son contrat ou aux dispositions de l'article 30 du Code du travail.

43. La Direction du travail sitôt informée du motif de la résiliation du contrat de travail par l'employeur ou par le salarié demandera au Service de l'inspection générale du travail de mener une enquête sur les faits rapportés et, s'il y a conflit, fera appel au Service de conciliation et d'arbitrage qui, en cas de non-

conciliation, déférera l'espèce, sur demande des parties, au tribunal de travail.

CHAPITRE VI- DU PRÉAVIS OU DÉLAI-CONGÉ

44. Hors les cas prévus aux articles 41 et 42, l'employeur ou le salarié qui désire mettre fin au contrat de travail écrit devra préalablement en donner avis écrit à l'autre. Ce préavis peut être donné verbalement en présence de deux témoins, s'il s'agit d'un contrat verbal. Toutefois, le préavis ne sera obligatoire que si le salarié a fourni au moins trois mois de service consécutifs à l'employeur.

45. Ce préavis sera calculé de la manière suivante:

-de trois mois à douze mois de service, 15 jours;

-de un an à trois ans de service, 1 mois;

-de trois ans à six ans de service, 2 mois;

-de six ans à dix ans de service, 3 mois;

et à partir de dix ans de service, 4 mois.

46. Le contrat de travail est toujours en exécution durant toute la période de préavis. La partie qui met fin immédiatement au contrat de travail devra verser à l'autre des indemnités calculées à partir de son dernier salaire et sur la base établie à l'article précédent. Le paiement de ces indemnités ne peut être exigé lorsque le travail se poursuit normalement pendant toute la période de préavis.

47. Lorsque le salaire du travailleur est calculé à la pièce ou à la tâche, le montant de l'indemnité de congédiement sera établi d'après la moyenne journalière du travail exécuté ou cours des trois mois précédents.

48. Le changement d'employeur n'affectera pas le contrat de travail existant. Le nouvel employeur sera responsable des obligations dont l'employeur précédent ne se sera pas acquitté et qui découlent des contrats ou de la loi et sont nées avant la date du changement d'employeur.

Il y a changement d'employeur à la direction d'une entreprise toutes les fois qu'une personne acquiert la totalité ou plus de la moitié de l'actif de l'entreprise et continue la même exploitation.

49. En cas de résiliation illégale et/ou abusive du contrat de travail par l'une des parties, la partie lésée aura droit à des dommages-intérêts distincts des indemnités accordées pour l'inobservance du préavis. Ces dommages-intérêts seront accordés en vertu d'un jugement rendu par le tribunal du travail sur requête de la Direction du travail; ils devront être justifiés et ne devront en aucun cas excéder un montant équivalent à douze mois de salaire du travailleur.

50. Est abusive toute rupture de contrat de travail motivée par les opinions du travailleur, ses activités syndicales, religieuses; son appartenance à une association à caractère social, littéraire, politique, artistique ou sportif autorisée; son sexe, sa race.

51. Lorsque des doléances auront été formulées à la Direction du travail pour résiliation illégale et/ou abusive du contrat de travail, cet organisme interviendra en qualité d'amiable compositeur. En cas d'échec de la conciliation, procès-verbal en sera dressé et acheminé au tribunal du travail sur demande des parties pour les suites de droit.

52. A l'expiration de tout contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, l'employeur, à la demande du salarié, devra remettre à celui-ci un certificat indiquant:

- 1° la date de son entrée en fonctions;
- 2° la date du dernier jour de son emploi;
- 3° la nature de l'emploi occupé;
- 4° le montant du salaire auquel le travailleur était employé.

Le certificat sera délivré sans aucuns frais.

Loi n° 2- Du contrat collectif de travail

53. Le contrat collectif de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre:

- 1 ° une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs ou, en l'absence de telles organisations, des représentants

de travailleurs intéressés dûment mandatés par ces derniers, d'une part;

- 2° une ou plusieurs organisations d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement, d'autre part.

Ce contrat peut contenir des clauses plus favorables aux travailleurs que celles prévues dans le Code du travail, mais ne peut en aucun cas y déroger.

54. Les représentants des groupes ou organisations précités peuvent contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent en vertu:

- a) soit de stipulation statutaire de cette organisation dûment enregistrée à la Direction du travail;
- b) soit d'une délibération spéciale de cette organisation;
- c) soit de mandats spéciaux écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation ou par les travailleurs intéressés.

55. Le contrat collectif de travail doit être écrit et rédigé en français à peine de nullité; il est exempt de droit de timbre.

Il peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Quand le contrat collectif est conclu pour une durée déterminée, sa durée ne peut être inférieure à une année, ni supérieure à cinq ans. A défaut de stipulation relative à sa durée, il sera présumé être conclu pour une année.

56. Le contrat collectif de travail à durée déterminée qui arrive à expiration est renouvelable par tacite reconduction à défaut de stipulation contraire.

57. Le contrat collectif de travail à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une des parties et selon les dispositions qui y sont prévues, sans préjudice de ce qui est prévu au présent code sur la résiliation du contrat de travail et le préavis.

58. Le contrat doit prévoir dans quelles formes, à quelle époque et à la faveur de quelles circonstances il pourra être dénoncé, renouvelé ou révisé.

59. Les bénéfices et obligations du contrat collectif de travail s'étendent à tous les salariés affiliés ou non au syndicat et prêtant leurs services aux établissements concernés par l'accord collectif.

60. A la demande de toute organisation syndicale intéressée ou à l'initiative du ministère des Affaires sociales, les dispositions d'un contrat collectif de travail peuvent être rendues obligatoires pour des entreprises exerçant des activités similaires et non parties audit contrat.

61. Lorsque l'employeur est lié par les clauses d'un contrat collectif de travail, ces clauses s'étendent aux contrats individuels de travail conclus avec lui sauf si les dispositions desdits contrats sont plus favorables aux salariés.

62. Les dispositions du présent titre sur la résiliation du contrat individuel de travail et le préavis sont applicables aux salariés liés par un contrat collectif de travail sauf si les dispositions de ce dernier contrat leur sont plus favorables.

63. Les contrats collectifs de travail seront rédigés en quatre originaux dont deux pour la Direction du travail et un pour chacune des parties.

Ces contrats commenceront à produire leurs effets immédiatement après leur enregistrement à la Direction du travail. Cet enregistrement devra être effectué dans un délai maximal de huit jours après leur signature. De plus, ils seront publiés dans un des quotidiens de la commune où est établie l'entreprise ou, à défaut, dans un des quotidiens de la capitale dix jours au plus après leur enregistrement.

64. Les prescriptions de l'article précédent sont également applicables à toutes adhésions ou extensions données à un contrat collectif de travail.

65. Tout contrat collectif de travail devra contenir les stipulations suivantes:

- a) les noms, prénoms et qualités des parties contractantes et la date de son entrée en vigueur;

- b) le libre exercice du droit syndical des travailleurs. Le service des organisations sociales de la Direction du travail est chargé de contrôler si un contrat collectif de travail comporte des clauses portant atteinte à la liberté syndicale;
- c) le salaire applicable par catégories de salariés, les majorations dues, bonis et autres avantages relatifs aux salaires;
- d) la forme, la périodicité et le lieu du paiement; le lieu ou les lieux de prestation des services ou d'exécution du travail;
- e) l' énonciation du principe de l'égalité de salaire pour égalité de travail, qu'il s'agisse de nationaux ou d'étrangers, d'hommes ou de femmes;
- f) les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs;
- g) les conditions de travail;
- h) les dispositions contenant la procédure de révision, de modification, de résiliation et de dénonciation de tout ou partie du contrat;
- i) les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle en vue de nationaliser les cadres techniques rapidement dans le cas où il aurait été fait appel à des techniciens étrangers;
- j) les conditions particulières du travail des femmes et des mineurs;
- k) le lieu et la date de conclusion du contrat et les signatures des parties ou de leurs représentants.

66. Seront considérées comme nulles de plein droit les stipulations d'un contrat collectif de travail obligeant l'employeur:

- a) à n'engager que des ouvriers affiliés à un syndicat;
- b) à renvoyer les ouvriers qui ont cessé d'appartenir à un syndicat;
- c) à exécuter les sanctions prises contre l'ouvrier par son syndicat.

67. La résiliation d'un contrat collectif de travail pour quelque motif que ce soit ne devra en aucun cas entraîner des conditions de travail moins favorables pour les travailleurs si l'entreprise continue de fonctionner.

68. Lorsque dans une entreprise les deux tiers des ouvriers sont affiliés à une association syndicale constituée au sein de ladite entreprise, l'employeur est obligé de conclure un contrat collectif de travail avec le syndicat si celui-ci en fait la demande; de même, le syndicat est obligé de conclure un contrat collectif avec l'employeur si ce dernier en fait la demande.

69. Le contrat collectif prend fin:

- a) par la résiliation de tous les contrats ou commandes de l'entreprise ou de l'une quelconque des entreprises parties à la convention collective;
- b) par consentement mutuel;
- c) pour les motifs prévus dans la convention elle-même;
- d) par la dissolution du syndicat ou de l'un des syndicats ayant passé la convention collective;
- e) par dénonciation, à l'expiration d'une année, s'il s'agit d'une convention collective à durée indéterminée. Dans ce dernier cas, la convention collective prend fin de plein droit trois mois après la notification de la dénonciation.

70. S'il y a dans la même entreprise plusieurs syndicats de travailleurs ou des travailleurs appartenant à plusieurs syndicats, leurs contrats collectifs pourront coexister. Toutefois, les conditions d'un contrat collectif accordant de plus grands avantages aux travailleurs que ceux accordés par un autre contrat collectif à un autre groupe de travailleurs s'appliqueront à ces derniers dans la mesure où il s'agira d'un travail exécuté dans les mêmes conditions.

71. Tout conflit né à l'occasion de l'exécution d'un contrat collectif de travail sera porté, après échec de la conciliation, par-devant le tribunal du travail selon la procédure prévue au présent code.

Loi n° 3- Du contrat d'apprentissage

CHAPITRE PREMIER- NATURE, FORME, MODALITÉS ET CONDITIONS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

72. Le contrat d'apprentissage est une convention en vertu de laquelle un apprenti s'engage à travailler pour une personne ou un établissement, en échange d'une instruction professionnelle donnée par ceux-ci ou par un tiers dans un art, une profession ou

un métier et de la rétribution convenue, payée en espèces ou en nature et qui, en aucun cas, ne pourra être inférieure à 40 pour cent du salaire journalier minimal légal. Cette rétribution pourra être versée en espèces et en nature si l'apprenti loge chez son maître, sans que pour autant le montant en nature dépasse le quart de la rétribution.

73. Pour entrer en apprentissage, il faut avoir atteint l'âge de quatorze ans. L'entrée en apprentissage sera subordonnée à un examen médical et, lorsque le métier auquel doit être initié l'apprenti exige des aptitudes physiques ou psychologiques particulières, ces aptitudes devront être spécifiées et faire l'objet d'un examen spécial effectué par le Centre d'orientation professionnelle de la Direction de la main-d'œuvre.

74. L'apprentissage fera l'objet d'un contrat écrit, rédigé en français sur papier libre et enregistré à la Direction de la main-d'œuvre, à moins que l'apprenti ne soit sous la puissance paternelle du chef d'établissement.

75. Le contrat d'apprentissage doit contenir les stipulations suivantes:

- a) les nom, prénoms, profession et domicile du chef d'entreprise;
- b) les nom, prénoms, âge et domicile de l'apprenti;
- c) les nom, prénoms, profession et domicile du représentant légal de l'apprenti, s'il est mineur;
- d) la durée de l'apprentissage et la profession qui en fait l'objet;
- e) la période d'essai, qui en aucun cas ne pourra être supérieure à trois mois;
- f) les jours de congé;
- g) le salaire convenu;
- h) les conditions de logement, de nourriture et toutes autres;
- i) les signatures des contractants, y compris la signature du représentant de l'apprenti, le cas échéant, celle de la partie qui ne sait ou ne peut signer pouvant être valablement remplacée par l'apposition de son empreinte digitale accompagnée de la signature de deux témoins choisis par elle.

76. Le contrat d'apprentissage sera dressé en trois exemplaires au moins, chacune des parties contractantes en conservera un et le troisième sera remis par le chef d'établissement à la Direction de la main-d'œuvre dans les quinze jours après sa signature.

77. La Direction de la main-d'œuvre, de concert avec les conseils de métiers tripartites ou les organisations syndicales, ouvrières et patronales, pourra fixer pour chaque métier la durée de l'apprentissage qui en aucun cas ne peut être supérieure à trois ans et les programmes de formation professionnelle des apprentis.

78. Aucun chef d'entreprise, s'il est célibataire, veuf ou divorcé, ne peut loger comme apprenties des jeunes filles mineures.

CHAPITRE II- DES OBLIGATIONS DU CHEF D'ENTREPRISE

79. Il est interdit au chef d'établissement d'accepter un apprenti ayant abandonné sans motif légitime un apprentissage commencé chez un autre patron. Il appartiendra à la Direction de la main-d'œuvre de juger dans chaque cas de la légitimité des motifs.

80. Le patron est tenu d'enseigner graduellement et complètement la profession qui fait l'objet du contrat d'apprentissage. Il peut, sous sa responsabilité directe, confier l'apprenti à la direction d'un ouvrier ou employé expérimenté et capable qui se charge de son enseignement professionnel.

Il ne pourra contraindre l'apprenti à effectuer des travaux domestiques ou tous autres travaux ou occupations étrangères à sa future profession.

Il doit s'abstenir de tous mauvais traitements à son égard et le protéger contre les mauvais traitements des ouvriers ou des gens de maison.

Il doit engager l'apprenti par priorité pour combler les vacances qui se produiront après l'achèvement de l'apprentissage, sans préjudice des droits que peuvent invoquer d'autres travailleurs en vertu des lois et des conventions collectives.

81. Si l'apprenti est logé chez son maître, celui-ci est obligé de surveiller sa conduite: il devra le traiter en bon père de famille,

lui fournir un logement salubre et une nourriture saine et suffisante.

De plus, il sera tenu tous les six mois de le faire conduire dans un centre de santé ou dans un dispensaire pour examen médical. Il devra aussi, en cas de maladie grave, faire la déclaration à la Direction de la main-d'œuvre qui fera procéder, s'il y a lieu, à son admission dans un hôpital.

82. La durée de travail de l'apprenti qui n'a pas encore atteint l'âge de seize ans ne pourra excéder vingt-cinq heures par semaine.

Tout travail est interdit à l'apprenti les jours de chômage légal, ainsi que la nuit, c'est-à-dire de 6 heures du soir à 6 heures du matin.

Le patron est tenu d'accorder à l'apprenti un congé semestriel d'au moins quinze jours.

83. Le patron ne pourra refuser d'autoriser l'apprenti à s'inscrire, sans diminution de salaire, à des cours théoriques se rapportant à la profession.

84. Lorsque l'apprentissage vient à expiration, en conformité du contrat, le chef d'entreprise fera diligence pour que l'apprenti se présente à la session d'examens organisée par la Direction de la main-d'œuvre avec la participation des conseils de métiers tripartites ou des organisations syndicales, patronales et ouvrières concernées. En cas de succès, un certificat d'aptitude professionnelle sera délivré à l'apprenti.

Toute cessation de l'apprentissage du fait du chef d'entreprise oblige ce dernier à en aviser la Direction de la main-d'œuvre et à délivrer un certificat à l'apprenti mentionnant les motifs de la cessation de l'apprentissage et la durée de l'apprentissage effectué.

CHAPITRE III- DES OBLIGATIONS DE L'APPRENTI

85. L'apprenti doit suivre avec zèle et loyauté les instructions du chef d'établissement relatives à son apprentissage et être fidèle et ponctuel dans l'accomplissement de ses devoirs. Il lui est

interdit de divulguer d'aucune façon les secrets industriels, les procédés de fabrication ou les affaires commerciales de l'établissement qui l'a engagé.

L'apprenti a l'obligation de prendre soin des matériaux, instruments et outils mis à sa disposition par le chef d'entreprise et d'accorder respect et considération à celui-ci, aux membres de sa famille vivant avec lui, ainsi qu'à ses camarades de travail.

86. Il est défendu à l'apprenti d'abandonner, sans motifs légitimes et avant l'expiration du contrat, l'apprentissage qu'il accomplit auprès d'un maître pour le continuer auprès d'un autre.

Il appartiendra à la Direction de la main-d'œuvre de juger dans chaque cas de la légitimité des motifs.

CHAPITRE IV- DE LA FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

87. Le contrat d'apprentissage est résilié de plein droit:

- a) par l'expiration de la durée prévue;
- b) par la mort de l'apprenti;
- c) par la mort du chef d'entreprise;
- d) si le chef d'entreprise abandonne l'exercice de sa profession;
- e) à l'égard des filles mineures, par le divorce du maître, le décès de son épouse ou de toute autre femme de la famille qui dirigeait la maison à l'époque du contrat;
- f) par la condamnation du chef d'entreprise ou de l'apprenti à une peine afflictive ou infamante ou aux peines prévues pour attentat aux mœurs;
- g) en cas de force majeure.

88. En cas de mort ou de condamnation du chef d'entreprise à une peine afflictive ou infamante, si l'établissement est repris par un nouveau patron, la continuation du contrat d'apprentissage initial pourra, dans le mois de la reprise, être confirmée entre le nouveau patron et l'apprenti ou ses représentants légaux selon les formes et prescriptions prévues par la présente loi sur le contrat d'apprentissage.

89. Le contrat d'apprentissage peut être résilié sur la demande des parties ou de l'une d'elles, présentée à la Direction de la main-d'œuvre:

- a) si l'une des parties manque aux stipulations du contrat;
- b) pour une cause d'infraction grave ou habituelle aux prescriptions du présent code sur le contrat d'apprentissage;
- c) dans le cas d'inconduite habituelle de la part de l'apprenti;
- d) si le maître transporte sa résidence dans une commune autre que celle qu'il habite lors de la convention, pourvu que la demande en résiliation du contrat fondée sur ce motif soit produite dans les trois mois à compter du jour où le maître aura changé de résidence;
- e) si le maître ou l'apprenti encourt une condamnation emportant un emprisonnement de plus d'un mois;
- f) si, dans les six premiers mois de la durée du contrat, le chef d'entreprise fournit la preuve évidente que l'apprenti fait montre d'une incapacité manifeste dans l'art, la profession ou le métier objet du contrat. Dans ce cas, le chef d'entreprise n'encourt aucune responsabilité.

Disposition générale

90. Il sera créé pour chaque corps de métier un conseil technique tripartite chargé de l'élaboration d'un programme de formation professionnelle de l'apprenti. Ce conseil déterminera, de façon détaillée, le processus et les modalités de cette formation, pour toute la durée de l'apprentissage.

Le contrôle et la supervision de l'apprentissage seront assurés par les services compétents de la Direction de la main-d'œuvre.

TITRE II

Loi n° 4 - Des conditions de travail

CHAPITRE PREMIER - DIVISION DES ÉTABLISSEMENTS DE TRAVAIL

91. Les établissements de travail sont divisés en trois catégories:

- a) les établissements agricoles;
- b) les établissements industriels;

- c) les établissements commerciaux.

92. Les établissements agricoles sont ceux où s'effectuent les opérations de production de produits agricoles. Ils comprennent principalement:

- a) les exploitations forestières pour la garde, le reboisement, l'amélioration des forêts, l'abattage, la coupe et le transport des bois, l'écorçage des bois en forêts, la récolte du latex, la fabrication du charbon de bois;
- b) les exploitations pour la production, la récolte, la garde et le transport de plantes et de fruits;
- c) les exploitations pour la production, la récolte et le transport de fleurs et de légumes;
- d) les exploitations de produits laitiers, d'élevage d'animaux destinés aux transports ou à l'alimentation;
- e) les exploitations d'élevage des abeilles pour la production du miel et de la cire.

93. Les établissements industriels comprennent notamment:

- a) les mines, les carrières et industries extractives de toute nature;
- b) les entreprises dans lesquelles les produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente et dans lesquelles les matières subissent une transformation, y compris les entreprises se livrant à la production de force motrice en général et de l'électricité;
- c) les établissements s'adonnant à la construction, la reconstruction, l'entretien, la réparation, la modification ou la démolition de tous bâtiments et édifices, ports, docks, jetées, canaux, routes, aéroports, tunnels, ponts, égouts, puits, installations télégraphiques et téléphoniques, installations électriques, distribution d'eau ou à d'autres travaux de construction ainsi qu'aux travaux de préparation et de fondation précédant les travaux susmentionnés;
- d) les établissements s'occupant de la manutention des marchandises dans les docks, aéroports, quais, wharfs ou entrepôts;
- e) les établissements agro-industriels s'occupant de la transformation des produits agricoles.

94. Les établissements commerciaux sont ceux qui embrassent notamment les activités et services énumérés ci-après:

- 1° tout achat de marchandises ou de denrées pour les revendre; tout achat de biens mobiliers pour en louer simplement l'usage;
- 2° toute agence de manufactures, tout commissionnaire;
- 3° toute entreprise de transport par terre, par eau et par air;
- 4° les agences et bureaux d'affaires;
- 5° toute entreprise effectuant des opérations de change, de banque et de courtage;
- 6° toute maison de jeux de hasard;
- 7° toute entreprise effectuant des achats ou ventes de bâtiments ou aéronefs;
- 8° toute entreprise effectuant des expéditions maritimes ou aériennes;
- 9° toute entreprise effectuant des achats ou ventes d'agrès et appareils;
- 10° toute entreprise effectuant des affrètements, emprunts ou prêts à la grosse aventure;
- 11° toutes agences d'assurances et autres contrats concernant le commerce maritime ou aérien et toutes entreprises d'assurances terrestres;
- 12° toutes écoles et tous établissements d'enseignement à but lucratif.

CHAPITRE II- DE LA DURÉE DU TRAVAIL

95. La durée du travail est le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur. Seront exclus les repos pendant lesquels le travailleur n'est pas à la disposition de l'employeur.

96. Dans tous les établissements agricoles, industriels et commerciaux, la durée normale du travail est de huit heures par jour et de quarante-huit heures par semaine. Sans excéder neuf heures par jour pour les établissements industriels et dix heures par jour pour les établissements commerciaux et les bureaux, les parties peuvent se mettre d'accord entre elles pour répartir la durée hebdomadaire du travail autrement que par huit heures par jour, uniquement lorsque l'horaire de travail est de quarante-huit

heures par semaine ou lorsque l'établissement de travail utilise les services de son personnel six jours par semaine.

97. La limite des heures de travail prévue à l'article précédent pourra être dépassée en cas d'accident survenu ou imminent, ou en cas de travaux d'urgence à effectuer aux machines ou à l'outillage, ou en cas de force majeure, mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'établissement; pour prévenir la perte de matières périssables ou éviter de compromettre le résultat technique du travail; pour permettre aux établissements de faire face à des surcroûts de travail extraordinaires provenant de circonstances particulières, pour autant que l'on ne puisse normalement attendre de l'employeur d'autres mesures.

Les heures supplémentaires fournies ainsi en excédent de la durée normale du travail seront payées avec une majoration de 50 pour cent et inscrites, aux fins de contrôle de l'autorité compétente, sur le registre du personnel, de même que le salaire payé au personnel qui a effectué ces heures supplémentaires et le motif pour lequel elles ont été demandées, cela sans préjudice de la majoration prévue pour le travail de nuit.

Les heures supplémentaires de travail sont interdites pour les travaux à caractère dangereux ou insalubre, sauf autorisation expresse de la Direction du travail.

98. Le nombre des heures supplémentaires de travail pouvant être effectuées sera fixé dans chaque cas sans dépasser la limite de quatre-vingts heures par trimestre pour les établissements industriels et de deux heures par jour sans dépasser trois cent vingt heures par année pour les établissements commerciaux. Elles peuvent être utilisées sur autorisation de la Direction du travail, après avis des organisations syndicales ouvrières là où il en existe. Celle-ci pourra interdire l'utilisation d'heures supplémentaires en cas de chômage, en vue de permettre l'embauche des travailleurs sans emploi.

99. A moins que les parties en conviennent autrement et sur autorisation écrite de la Direction du travail, il sera accordé au travailleur un repos intercalaire minimal d'une heure et demie quand il aura été employé pendant environ la moitié de son

horaire de travail quotidien. Ce repos ne sera pas compté dans la durée normale du travail.

100. Tout établissement industriel ou commercial, public ou privé, est tenu de calculer la durée normale du travail de manière à cesser les affaires et libérer son personnel à 5 heures de l'après-midi, du 1^{er} octobre au 30 avril, et à 4 heures de l'après-midi, du 1^{er} mai au 30 septembre.

Néanmoins, à l'époque des fêtes de fin d'année, du 15 décembre au 1^{er} janvier, ces établissements pourront poursuivre leurs activités au-delà de 5 heures de l'après-midi, le samedi y compris, pourvu qu'ils paient à leurs employés les heures supplémentaires effectuées, sans préjudice des dispositions du présent code relatives au travail de nuit.

101. Les dispositions restrictives de la durée du travail visées aux articles 96 et 98 du présent chapitre ne s'appliquent pas aux établissements ayant pour objet le traitement ou l'hospitalisation des malades, des infirmes, des indigents et des aliénés, aux hôtels, cafés, restaurants, pensions, cercles et autres établissements où sont servies des consommations, aux entreprises de spectacles et de divertissements, aux services de transports aériens et maritimes. Cependant, les susdits établissements ou bien feront un roulement du personnel ou bien paieront des heures supplémentaires de travail.

102. La limite des heures de travail prévue aux articles 96 et 98 pourra être dépassée dans les travaux dont le fonctionnement continu doit, en raison de la nature du travail, être assuré par des équipes successives, à condition que les heures de travail n'excèdent pas cinquante-six par semaine. Ce régime n'affectera pas les congés auxquels les travailleurs peuvent avoir droit en compensation de leur jour de repos hebdomadaire.

103. Des règlements de l'autorité publique, pris après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées, là où il en existe, détermineront par industrie ou par profession:

- a) les dérogations permanentes, qu'il y a lieu d'admettre pour les travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être nécessairement exécutés en dehors de la limite

assignée au travail général de l'établissement ou pour certaines catégories de personnes dont le travail est spécialement intermittent;

- b) les dérogations temporaires qu'il y a lieu d'admettre pour permettre aux entreprises de faire face à des surcroûts de travail extraordinaires.

104. Les dispositions relatives à la durée du travail telles que prescrites à l'article 98 pourront ne pas s'appliquer:

- a) aux établissements dans lesquels sont seuls occupés les membres de la famille de l'employeur;
- b) aux personnes occupant un poste de direction ou de confiance.

105. Dans le cas où, par suite des us et coutumes ou en vertu d'accords conclus entre ouvriers et patrons, le temps de travail est inférieur à celui prévu par le présent code et le taux de rémunération plus élevé que celui qui est prévu pour le paiement des heures supplémentaires, les conditions en vigueur seront maintenues de plein droit.

106. En vue de faciliter l'application de la présente loi, chaque employeur devra:

- a) faire connaître au moyen d'affiches apposées d'une manière apparente dans l'établissement ou en tout autre lieu convenable, ou selon tout autre moyen approuvé par l'autorité compétente, les heures auxquelles commence et finit le travail ou, si le travail s'effectue par équipes, l'horaire de travail de chaque équipe;
- b) faire connaître de la même façon les repos accordés au personnel qui ne sont pas compris dans la durée du travail.

Sera illégal le fait d'employer une personne en dehors de l'horaire de travail déterminé par son contrat de travail, sauf s'il s'agit d'effectuer les heures supplémentaires autorisées.

CHAPITRE III- DU REPOS HEBDOMADAIRE ET DES JOURS FÉRIÉS

107. Tout le personnel occupé dans un établissement industriel ou commercial public ou privé doit, après une période de six jours consécutifs de travail au cours d'une semaine, bénéficier d'un

repos hebdomadaire payé comprenant au minimum vingt-quatre heures consécutives, quel que soit le nombre d'heures fournies durant cette période.

Néanmoins, le travailleur qui aura fourni quarante-huit heures de travail au cours d'une période inférieure à six jours de travail au cours d'une semaine aura droit au repos hebdomadaire payé.

Ce repos sera accordé de préférence le dimanche et en même temps à tout le personnel de l'établissement.

Tout établissement agricole, industriel ou commercial doit cesser ses activités le dimanche, à moins qu'il n'entre dans la catégorie des établissements visés à l'article 101 du présent code ou qu'il n'obtienne une autorisation expresse de la Direction du travail.

108. Les travailleurs doivent bénéficier, sans diminution de salaire, du repos hebdomadaire, des jours fériés chômés et des jours de chômage autorisés par arrêté présidentiel, sauf s'ils sont employés pour effectuer un travail à caractère provisoire.

109. Les jours fériés sont de deux catégories:

- a) les jours fériés chômés;
- b) les jours fériés non chômés.

110. Les jours fériés chômés sont:

-le 1^{er} janvier, jour de l'indépendance;

-le 2 janvier, jour des aïeux;

-le 1^{er} mai, fête nationale du travail et de l'agriculture;

-le 18 mai, fête du drapeau et de l'Université;

-le 22 mai, jour de la souveraineté et de la reconnaissance nationale;

-le 22 juin, jour de la présidence à vie;

-le 18 novembre, commémoration de la bataille de Vertières et jour des forces armées d'Haïti;

- le 5 décembre, anniversaire de la découverte d'Haïti;
- le Mardi gras;
- le Vendredi-Saint;
- le 25 décembre, jour de Noël;
- le Lundi gras et le 2 novembre, jour de la fête des morts à partir de midi.

111. Les jours fériés non chômés sont:

- le 14 avril, jour des Amériques;
- la Fête-Dieu;
- la fête de l'Ascension;
- le 15 août, fête de l'Assomption;
- le 17 octobre, anniversaire de la mort de J.-J. Dessalines;
- le 24 octobre, jour des Nations Unies;
- le 1er novembre, fête de la Toussaint.

Les jours fériés non chômés pourront être déclarés chômés par arrêté présidentiel.

112. Le travailleur dont l'emploi a un caractère permanent a droit au bénéfice des prescriptions légales concernant le repos hebdomadaire, les jours fériés chômés et les chômages autorisés par arrêté présidentiel, sans diminution de salaire.

113. Toutes les fois que le contrat de travail à caractère provisoire se trouvera prorogé par tacite reconduction, il sera considéré comme transformé en contrat de travail à durée indéterminée accordant au travailleur tous les bénéfices et avantages légaux qui y sont attachés.

114. Sont exclues des dispositions des articles 107 et 108 ci-dessus les personnes occupées exclusivement:

- a) à des travaux de réparation de dommages causés par un cas de force majeure ou par cas fortuit et qui ne peuvent être différés;
- b) à des travaux qui, étant donné la nature des besoins auxquels ils satisfont et pour des raisons de caractère technique ou fondées sur la nécessité d'éviter des préjudices graves à l'intérêt public, à l'agriculture, à l'élevage ou à l'industrie, ne souffrent pas d'interruption;
- c) à des tâches qui, en raison de leur nature, ne peuvent être exécutées que dans certaines saisons et dépendent de l'action irrégulière des forces de la nature;
- d) aux travaux qui sont nécessaires à la bonne marche d'une entreprise et ne peuvent être différés;
- e) aux travaux domestiques et dans les établissements cités à l'article 101 de la présente loi;
- f) à des travaux occasionnels.

115. Les propriétaires des exploitations et entreprises visées dans le précédent article sont tenus d'accorder, toutefois, pour chaque semaine de travail, un jour de repos compensateur complet à leurs salariés.

116. Lorsque la nature du travail ou la nature des services fournis par l'établissement ne permettent pas l'application des dispositions de l'article 107, des mesures pourront être prises par la Direction du travail pour soumettre, le cas échéant, des catégories déterminées de personnes ou des catégories déterminées d'établissements comprises dans le champ d'application du présent chapitre à des régimes spéciaux de repos hebdomadaire, compte tenu de toute considération sociale et économique pertinente.

117. Dans le cas exceptionnel des travailleurs saisonniers n'ayant pas bénéficié de leur repos compensateur, ceux-ci auront droit à un jour de congé supplémentaire pour chaque journée de travail fournie le dimanche ou un jour férié; les jours de congé supplémentaire remplaçant les jours de repos compensateur seront groupés et cumulés avec le congé annuel.

118. En vue de faciliter l'application des dispositions du présent chapitre sur le repos hebdomadaire, chaque patron, directeur ou gérant sera soumis aux obligations ci-après:

- a) faire connaître, dans le cas où le repos hebdomadaire est donné collectivement à l'ensemble du personnel, les jours et heures de repos collectif au moyen d'affiches apposées d'une manière apparente dans l'établissement et dans tout autre lieu convenable ou selon tout autre moyen approuvé par la Direction du travail;
- b) faire connaître au moyen d'un registre, lorsque le repos n'est pas donné collectivement à l'ensemble du personnel, la liste des ouvriers et employés soumis à un régime particulier de repos et indiquer ce régime.

119. Les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche et les jours fériés chômés sont payées avec une majoration de 50 pour cent, cela sans préjudice de la majoration prévue pour le travail de nuit et du paiement du repos hebdomadaire.

Dans les établissements industriels et commerciaux suivants: établissements ayant pour objet le traitement ou l'hospitalisation des malades, des infirmes, des indigents et des aliénés, hôtels, cafés, restaurants, pensions, cercles et autres établissements où sont servies des consommations, entreprises de spectacles, de divertissements, services de transports aériens et maritimes, qui sont autorisés à travailler habituellement les dimanches, en raison de la nature même des besoins auxquels ils satisfont; il sera établi un roulement du personnel, de telle sorte que chaque travailleur bénéficie d'un jour de repos le dimanche au moins une fois par mois, les autres jours de repos pouvant être pris un jour quelconque de la semaine. Le repos compensateur rémunéré qui est accordé au personnel de ces établissements pour le travail effectué le dimanche et les jours fériés chômés ne lui donne pas droit à la majoration de 50 pour cent prévue au premier alinéa de cet article, quand il est expressément convenu à la conclusion du contrat de travail que le travailleur aura à prêter normalement ses services le dimanche et les jours fériés.

CHAPITRE IV- DU TRAVAIL DE NUIT

120. Le travail de nuit est celui exécuté entre 6 heures du soir et 6 heures du matin. Il sera payé avec une majoration d'au moins 50 pour cent du travail de jour, cela sans préjudice des dispositions relatives au paiement des heures supplémentaires et du travail effectué le dimanche et les jours fériés chômés. Le

travail de nuit n'est autorisé que dans les cas où les services requis ne peuvent être fournis durant le jour et il ne peut être rendu obligatoire pour un travail qui peut normalement s'effectuer durant le jour.

121. Dans le cas de la journée mixte, comprenant des heures de jour et des heures de nuit, les dispositions de l'article précédent sont applicables aux heures de nuit.

122. Quand les heures de travail s'exécutent normalement la nuit, le contrat de travail devra le stipuler expressément et indiquer séparément du salaire de base la majoration payée pour la nuit.

Le travail de nuit effectué le dimanche et les jours fériés chômés sera payé avec une majoration de 50 pour cent sans préjudice du paiement des majorations prévues par le Code du travail pour les heures supplémentaires, le travail du dimanche et les jours fériés chômés. Toutefois, dans le cas exceptionnel des entreprises de sous-traitance internationale qui bénéficient de l'exonération des droits de douane à l'importation de la matière première utilisée, le travail qu'elles sont autorisées à effectuer la nuit est payé sur la même base que le travail de jour, sauf convention contraire et uniquement lorsque ces entreprises de sous-traitance sont dans l'obligation d'augmenter l'effectif de leur main-d'œuvre pour satisfaire les besoins de leur production, en employant en permanence au moins deux équipes qui se succèdent par un système de roulement sur une période supérieure à la durée normale de huit heures de travail.

L'autorisation sera accordée par la Direction du travail. Pour obtenir cette autorisation, l'entreprise doit déterminer les conditions de travail des équipes effectuant le roulement par l'élaboration des règlements intérieurs prescrits par le Code du travail et la conclusion avec son personnel d'un contrat collectif de travail dûment enregistré à la Direction du travail.

CHAPITRE V- DES CONGÉS PAYÉS

123. Tout travailleur dont l'emploi a un caractère permanent aura droit, après une année de service, à un congé payé d'au moins quinze jours consécutifs, comprenant treize jours ouvrables et deux dimanches. Les jours fériés chômés et les interruptions du

travail dues à la maladie ou à la maternité dont a bénéficié le travailleur ne doivent pas être déduits de ces quinze jours de congé.

124. Le travailleur qui, ayant droit à son congé annuel payé, quitte son emploi pour une raison quelconque avant d'en avoir bénéficié recevra le montant correspondant au salaire de quinze jours de travail.

Le congé annuel est divisible en fractions en cas de suspension, révocation ou démission du travailleur, pour quelque motif que ce soit, avant l'expiration de son année de service et quelle que soit la durée de l'emploi. Le travailleur aura droit à un jour un quart pour chaque mois ou pour chaque période de trente jours de travail fourni, en tenant compte de l'horaire hebdomadaire de travail de l'entreprise.

125. Dans les emplois où le travail ne se poursuit pas d'une façon régulière toute l'année, notamment les établissements d'exportation de café, les ateliers de petite industrie, les fabriques de matériaux de construction, etc., le congé annuel du travailleur sera calculé sur la base du nombre de jours de travail fournis, y compris les dimanches et les jours fériés, divisés par 30.

126. Le congé annuel doit être payé séparément du préavis en cas de rupture du contrat de travail.

127. L'employeur qui occupera pendant la période fixée pour son congé légal un travailleur à un travail rémunéré, même en dehors de l'entreprise, sera considéré comme ne donnant pas le congé légal, sans préjudice des dommages-intérêts auxquels il pourra être condamné et qui ne seront pas inférieurs au montant de l'indemnité due au travailleur pour son congé payé.

128. Le congé annuel octroyé en vertu de l'article 123 devra être calculé sur la base de la rémunération normale majorée de l'équivalent de toutes autres rémunérations effectivement perçues, y compris le salaire en nature, s'il en existe.

129. Tout accord portant sur l'abandon du droit au congé annuel payé ou sur la renonciation audit congé est nul.

130. Le congé annuel n'est pas cumulatif. Dans les cas de force majeure et avec l'autorisation expresse de la Direction du travail, les parties pourront conclure un accord écrit permettant le cumul du congé annuel sur une période qui, en aucun cas, ne doit être supérieure à deux années.

131. Le travailleur a droit à un nombre total de quinze jours de congé de maladie par an sans diminution de salaire. Pour en bénéficier, le travailleur devra soumettre un certificat médical émanant du médecin de l'entreprise ou d'un service de santé publique. Si le travailleur n'a pas une année de service, il aura droit à un congé de maladie calculé proportionnellement à la durée du service déjà fourni. Le congé de maladie n'est pas cumulatif. Cependant, il pourra être prorogé conformément aux dispositions de l'article 130 du présent code.

132. En vue de faciliter l'application effective des dispositions du présent chapitre sur les congés payés, chaque employeur doit inscrire sur un registre:

- a) la date d'entrée en service des membres de son personnel et la durée du congé annuel payé auquel chaque employé a droit;
- b) la date à laquelle chaque employé a bénéficié de son congé annuel;
- c) la rémunération reçue par chaque employé pour la durée de son congé annuel;
- d) les dates auxquelles le congé de maladie ou le congé de maternité aura été pris et la rémunération reçue par chaque employé qui aurait bénéficié de l'un ou de l'autre de ces congés.

133. Tout contrevenant aux dispositions des chapitres I, II, III, IV et V du présent titre sera puni d'une amende de 1 000 à 3 000 gourdes. Si le contrevenant est l'employeur, l'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de personnes travaillant dans des conditions contraires à la loi.

En cas de récidive, les sanctions prévues à l'alinéa précédent seront doublées.

134. L'amende sera prononcée par jugement du tribunal du travail légalement saisi par la Direction du travail.

CHAPITRE VI- DES SALAIRES

Section 1- Définition

135. Aux termes du présent chapitre, le terme «salaire» signifie, quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, la rémunération ou les gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par accord ou par la loi, qui sont dus par un employeur à un travailleur en vertu d'un contrat de travail écrit ou verbal, soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus. Le salaire peut être payé soit en espèces et en nature, soit sous forme de participation aux bénéfices, aux ventes ou aux recettes de l'employeur; il est payé par unité de temps (par mois, par quinzaine, par semaine, par jour, par heure), à la tâche, à la pièce ou à forfait.

136. Tout travailleur manuel ou intellectuel aura droit à un salaire minimal fixé par la loi.

137. Le salaire minimal est fixé par loi ou décret sur rapport motivé du Conseil supérieur des salaires au ministère des Affaires sociales.

Il sera périodiquement ajusté en fonction des variations du coût de la vie ou toutes les fois que l'indice officiel de l'inflation fixé par l'Institut haïtien de statistique et d'informatique accuse une augmentation d'au moins 10 pour cent sur une période d'une année fiscale.

138. Le salaire stipulé en espèces doit être payé en monnaie ayant cours légal. Il est absolument interdit de le payer sous forme de marchandises, bons, fiches, jetons ou tout autre signe représentatif tendant à remplacer la monnaie.

139. Par salaire en nature, il faut entendre exclusivement celui que reçoit le travailleur sous forme d'aliments, de logement, de vêtements et autres articles destinés à sa consommation personnelle immédiate. Dans les entreprises agricoles, le terrain que l'employeur met à la disposition du travailleur pour l'ensemencer et en récolter les produits ne saurait être considéré comme un paiement en nature.

Section 2- Du paiement des salaires

140. L'époque des paiements des salaires sera fixée de gré à gré par les parties. Cependant ces paiements ne pourront être espacés de plus de quinze jours pour les travailleurs manuels et d'un mois pour les travailleurs intellectuels.

Si le salaire consiste en une participation aux bénéfices, aux ventes ou recettes de l'employeur, il sera fixé proportionnellement à ses besoins et au montant probable des gains qui lui reviendraient. La liquidation définitive doit avoir lieu au moins une fois l'an.

Pour tout travail à la tâche dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur doit recevoir des acomptes chaque quinzaine suivant le degré d'avancement du travail et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

141. Sous réserve des dispositions du deuxième alinéa de l'article précédent, le salaire complet devra être versé au salarié pour chaque période de paie.

Par salaire complet, il faut entendre celui qui est gagné pour les journées normales de travail, pour les heures supplémentaires, les heures de nuit, le travail du dimanche et des jours fériés.

142. La paie devra s'effectuer au lieu où les travailleurs prêtent leurs services et les jours ouvrables seulement.

143. Tout prêt ou toute avance consentie par un employeur ne peut être remboursé qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le sixième du montant des salaires contractuels, sauf en cas de rupture du contrat de travail quand les garanties de remboursement données par le travailleur sont insuffisantes. En aucun cas l'employeur ne doit prêter de l'argent à intérêt à un membre quelconque de son personnel.

144. Lorsqu'il est créé dans le cadre d'une entreprise un magasin ou un service destiné à vendre des marchandises aux salariés ou à leur fournir des prestations, aucune contrainte ne pourra être exercée sur les salariés intéressés pour qu'ils s'approvisionnent à ce magasin ou service.

Lorsqu'il n'est pas possible d'accéder à d'autres magasins ou services, la Direction du travail prendra des mesures appropriées tendant à obtenir que les marchandises soient vendues et que les services soient fournis à des prix justes et raisonnables ou que le magasin ou service établi par l'employeur ne soit pas exploité dans le but d'en tirer des bénéfices mais dans l'intérêt des salariés.

145. Est interdite toute retenue sur les salaires dont le but est d'assurer un paiement direct ou indirect par un salarié à un représentant de l'employeur ou à un intermédiaire quelconque en vue d'obtenir ou de conserver un emploi.

146. Il sera pris des mesures appropriées en vue d'informer les travailleurs:

- a) des conditions de salaire qui leur sont applicables et cela avant qu'ils ne soient affectés à un emploi ou à l'occasion de tous changements dans ces conditions;
- b) des éléments constituant leur salaire pour la période de paie considérée, dans la mesure où ces éléments sont susceptibles de varier.

147. Les retenues sur salaires effectuées à titre de remboursement pour pertes ou dommages affectant les produits, biens ou installations de l'employeur sont autorisées seulement lorsqu'il peut être prouvé que le salarié est responsable de ces pertes ou dommages. Le montant desdites retenues sera déterminé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié et ne pourra dépasser le sixième du salaire mensuel, sauf en cas de rupture du contrat de

travail quand les garanties de remboursement données par le travailleur sont insuffisantes.

Toute contestation résultant desdites pertes ou dommages sera soumise à la procédure prévue par le présent code sur les conflits de travail.

148. Pour le calcul des salaires à payer à titre de congés, boni et préavis dans le cas des personnes payées à la tâche et à la pièce, il sera procédé de la manière suivante: le total des gains réalisés pour la période considérée sera divisé par le nombre de jours de

travail effectués. La valeur ainsi obtenue sera considérée comme la moyenne des salaires quotidiens réalisés et sera multipliée par le nombre de jours à payer.

Section 3 - Du pourboire

149. Le pourboire est une libéralité consentie ou un supplément de compte payé par le client d'un hôtel, d'un restaurant ou de tout autre établissement au profit des employés avec lesquels il entre en relations à l'occasion de la prestation de leurs services.

Aucune retenue ne pourra être effectuée sur le montant du pourboire par le patron à un titre quelconque, au bénéfice de l'entreprise ou à son bénéfice propre, ni à celui d'un employé occupant des fonctions de direction ou d'administration.

150. Le pourboire peut être versé directement ou payé en sus de la note acquittée.

Toute majoration de paiement effectué par le client de son propre gré ou par obligation est considérée comme pourboire.

151. Le pourboire versé par le client à l'établissement constitue au même titre que le salaire une créance des employés et peut être réclamé par les mêmes voies.

L'employeur est tenu de justifier de l'encaissement et de la remise à son personnel des sommes perçues à titre de pourboire.

152. A défaut de convention collective, la Direction du travail, après consultation des organisations patronales et syndicales intéressées, devra déterminer, par catégories professionnelles, les modes de justification à la charge de l'employeur, les conditions dans lesquelles les représentants des salariés intéressés peuvent contrôler l'exactitude des valeurs encaissées à titre de pourboire et les modalités de répartition.

153. L'époque de paiement du pourboire sera fixée selon accord entre les parties sans que le délai imparti puisse dépasser quinze jours.

Section 4 - Du salaire annuel complémentaire ou boni

154. Entre le 24 et le 31 décembre de chaque année, les employeurs sont tenus de payer à leurs employés un salaire complémentaire ou boni, quelle que soit la durée de l'emploi.

Sont exceptionnellement exemptes de l'application du paragraphe précédent les entreprises à but non lucratif et les institutions à caractère philanthropique régulièrement enregistrées et autorisées à fonctionner à ce titre.

155. Ce salaire complémentaire ou boni ne devra jamais être inférieur à la douzième partie des salaires perçus par le salarié au cours de l'année, qu'il s'agisse de rémunération en argent ou en nature, de logement ou de commission.

156. En cas de résiliation du contrat de travail, il devra être versé au salarié, outre les émoluments qui lui reviennent en vertu des dispositions du présent code, la fraction échue du salaire complémentaire ou boni défini dans la présente section.

157. Le salaire complémentaire ou boni de tout nouveau salarié sera calculé en fonction du nombre de mois de service fournis au cours de l'année.

158. Tout contrevenant aux dispositions du présent chapitre sera passible d'une amende de 1 000 à 3 000 gourdes pour chaque infraction à prononcer par le tribunal du travail, à la diligence de la Direction du travail, cela sans préjudice des dommages-intérêts en faveur des intéressés.

Section 5- Dispositions générales

159. Tous les biens immobiliers de l'employeur seront grevés d'une hypothèque judiciaire en faveur du salarié pour tous les salaires et assimilés dus, après échec de la conciliation de la Direction du travail et condamnation prononcée par le tribunal du travail; de plus, la créance de salaire et assimilés du travailleur occupe un privilège de premier rang sur les meubles et effets mobiliers de l'entreprise et sera donc payée par priorité à toute autre créance, y compris celles énumérées à l'article 1868 du Code civil.

La Direction du travail, pour sauvegarder les intérêts des ouvriers, dans les cas flagrants de détournement des meubles de

l'entreprise, pourra, à la demande de ceux-ci, requérir de toute urgence le juge de paix de la juridiction compétente en vue de l'apposition des scellés sur le local de l'entreprise concernée.

160. Toute action en paiement de salaire se prescrit par six mois.

TITRE III

Loi n° 5- Des conflits du travail

CHAPITRE PREMIER

161. Le conflit du travail est tout différend survenu entre employeurs et employés au sujet des conditions de travail.

Toute infraction à la loi pénale perpétrée à l'occasion d'un conflit du travail sera jugée par le tribunal répressif compétent. Le conflit du travail restera soumis à la conciliation de la Direction du travail et, en cas d'échec de la conciliation, sera déféré au tribunal du travail.

162. Le conflit du travail peut être individuel ou collectif.

Il est individuel lorsqu'il survient entre un employeur et un membre de son personnel au sujet des conditions de travail, ou lorsqu'il survient entre un employeur et plusieurs membres de son personnel au sujet des conditions de travail, sans affecter le fonctionnement normal de l'entreprise.

Il est collectif quand il survient entre l'employeur et un certain nombre de membres de son personnel au sujet des conditions de travail, lorsqu'il est de nature à compromettre la bonne marche de l'entreprise.

CHAPITRE II- DES CONFLITS INDIVIDUELS DU TRAVAIL

163. Toutes les difficultés relatives aux réclamations de salaires, assimilés ou autres dus seront obligatoirement soumises à la médiation de la Direction du travail, qui y statuera en qualité d'amiable compositeur et en dressera procès-verbal.

La partie plaignante devra formuler simultanément à la Direction du travail toutes les réclamations qu'elle pourrait avoir contre l'autre partie afin de permettre à cette direction d'y statuer par

une seule décision. Les nouvelles réclamations produites par une partie relativement au même conflit qui aura été déjà réglé seront irrecevables.

164. Les réclamations prévues à l'article précédent seront soumises à la Direction du travail dans le délai de six mois à partir de la rupture du contrat de travail ou du non-paiement des salaires, assimilés ou autres dus. Passé ce délai, elles seront irrecevables pour la conciliation par amiable composition de la Direction du travail.

165. La partie devra personnellement présenter ses doléances à la Direction du travail soit directement, soit par son syndicat verbalement ou par écrit, soit par l'intermédiaire de son mandataire spécial ayant pouvoir de prendre pour elle et en son nom tous les engagements relatifs au conflit du travail. Les engagements pris par le mandataire lient le mandant.

La partie convoquée par la Direction du travail en vue de la conciliation devra comparaître en personne. Elle pourra se faire assister d'un avocat ou se faire représenter par un mandataire avec les mêmes pouvoirs prévus au paragraphe précédent.

166. Le service compétent de la Direction du travail, une fois saisi d'une plainte relative aux réclamations de salaires, assimilés ou autres dus, convoquera l'autre partie dans un délai de vingt-quatre heures pour la conciliation. Si la partie ne comparaît pas à cette première convocation, elle en recevra une deuxième dans laquelle il lui sera rappelé que la conciliation est obligatoire en matière de conflit du travail.

Au cas où elle n'obtempère pas à cette deuxième convocation, la Direction du travail lui fera une injonction écrite de se présenter dans les vingt-quatre heures pour la conciliation. Si la partie, malgré l'injonction, ne se présente pas dans le délai imparti, il en sera dressé procès-verbal constatant le refus d'obtempérer à l'injonction qui a été faite. L'affaire sera déférée au tribunal du travail qui condamnera la partie contrevenante à l'amende prévue à l'article 158 du présent code, quel que soit le sens de la décision rendue.

167. Si les parties convoquées comparaissent, la Direction du travail les entendra, inscrira leurs réclamations respectives et

procédera au besoin à une enquête, à une visite des lieux et à une expertise pour s'édifier, si elle le juge nécessaire, ou sur la demande de l'une des parties. Elle leur donnera des conseils et usera de tous les moyens possibles en vue d'arriver à une solution amiable du conflit.

168. Au cas où le conflit porte sur une créance reconnue positivement ou implicitement ou si cette créance paraît établie en tout ou en partie par la Direction du travail, il pourra être accordé à la partie débitrice un délai raisonnable pour s'en acquitter; à l'expiration de ce délai, une injonction de payer lui sera faite par la Direction du travail.

169. Si, à l'expiration du délai imparti, la partie reconnue débitrice refuse de payer à l'autre la valeur due, malgré l'injonction qui lui aura été faite, elle sera considérée comme étant contrevenante. Il sera alors dressé un procès-verbal constatant le refus de la partie d'obtempérer à l'injonction de payer. L'affaire sera déférée au tribunal du travail et la partie contrevenante sera passible des peines prévues à l'article 158 du présent code, quel que soit le sens de la décision rendue.

170. Lorsque toutes les voies amiables auront été épuisées sans que les parties arrivent à s'entendre, il sera dressé par le conciliateur un procès-verbal de non-conciliation. Une copie de ce procès-verbal sera adressée sur requête des parties, à telles fins que de droit, au tribunal du travail.

CHAPITRE III- DES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL; RÈGLEMENTS AMIABLES; CONCILIATION

171. Les travailleurs, directement ou par l'intermédiaire de leur syndicat, et les employeurs devront chercher à résoudre leurs différends par voie de règlement direct entre eux ou avec l'intervention d'amiables compositeurs.

A cet effet, les travailleurs, le syndicat ou les employeurs devront envoyer à l'autre partie une délégation de trois représentants au maximum, qui sera chargée de présenter verbalement ou par écrit leurs plaintes et requêtes. Ces représentants devront être parfaitement au courant des causes du différend et être munis de pouvoirs suffisants pour signer tout accord.

172. La durée des négociations qui auront lieu dans le cadre du règlement direct pourra être fixée au gré des parties. Toutefois, dans le cas où l'une des parties en litige l'exigerait, une réponse concrète à chacune de leurs revendications devra leur être donnée dans les dix jours de l'ouverture des négociations.

173. Si les négociations entre employeurs et travailleurs aboutissent à un accord, il sera établi un procès-verbal des conventions intervenues et copie certifiée conforme sera adressée à la Direction du travail dans les trois jours suivant la signature, aux soins de la partie la plus diligente.

174. Si les négociations directes n'aboutissent pas à un accord, les délégués des travailleurs, du syndicat ou des employeurs signeront en duplicata une liste de leurs doléances qu'ils remettront à l'autre partie et, par requête, à la Direction du travail.

175. La liste des doléances sera datée et indiquera clairement en quoi elles consistent, à qui elles sont adressées, le nombre d'employeurs ou de travailleurs qui la présentent, la situation exacte des lieux de travail où a surgi le différend, le nombre de travailleurs qui y sont employés, les noms et prénoms des délégués.

176. Dès que la liste des revendications aura été remise, le différend sera réputé ouvert; la seule conséquence sera que ni l'une ni l'autre partie ne pourra prendre aucune mesure de représailles contre l'autre ni l'empêcher d'exercer ses droits. A partir de ce moment, toute résiliation de contrat de travail sera soumise à l'approbation préalable de la Direction du travail.

177. Les représentants seront tenus, sauf excuse valable, de se présenter devant le ou les conciliateurs chaque fois que ceux-ci les convoquent, et de leur fournir toutes les informations concernant le différend et de nature à conduire à sa solution. Les renseignements présentant un caractère confidentiel devront être traités comme tels et les conciliateurs ne pourront en faire publiquement état sans l'autorisation de la personne qui les aura fournis.

178. Dans les vingt-quatre heures de la réception de la requête présentant l'énumération des doléances, la Direction du travail

interviendra en qualité d'amiable compositeur et convoquera les parties intéressées en vue de la conciliation.

179. Le service de conciliation de la Direction du travail entendra séparément les délégués de chaque partie, mènera les enquêtes nécessaires, suggérera ou accomplira lui-même tout ce qu'il jugera utile ou équitable et de nature à porter les parties à en venir à un règlement.

La procédure de conciliation ne devra pas dépasser huit jours.

180. Si l'accord s'établit, le différend sera déclaré clos et les parties seront tenues de signer et d'exécuter la convention intervenue entre elles et rédigée dans le délai que fixera la Direction du travail.

Quand les moyens de conciliation auront été épuisés sans que le règlement proposé ait été accepté par les parties, il sera dressé procès-verbal de non-conciliation.

181. Dans un délai de vingt-quatre heures après l'échec de la conciliation, la Direction du travail procédera de la manière suivante:

- a) s'il s'agit de conflits de droit découlant de dispositions de contrats de travail, d'apprentissage et, d'une manière générale, de toutes affaires contentieuses mettant enjeu les dispositions légales ou réglementaires du droit du travail, le procès-verbal de non-conciliation sera adressé au tribunal du travail;
- b) s'il s'agit d'autres conflits, le procès-verbal de non-conciliation sera adressé, aux fins utiles, au comité d'arbitrage prévu par la présente loi.

CHAPITRE IV- DE L'ARBITRAGE

182. Un comité d'arbitrage sera constitué à la diligence de la Direction du travail et sera ainsi composé:

- a) un représentant de la Direction du travail;
- b) un représentant des employeurs;
- c) un représentant des travailleurs.

183. Le comité d'arbitrage statuera sur tous les conflits portant sur les salaires, les conditions de travail qui ne sont pas fixées par des dispositions de lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur, ainsi que ceux relatifs à la négociation et à la révision des clauses des conventions collectives.

184. Le comité d'arbitrage ne pourra connaître que des conflits à lui soumis par la Direction du travail ou de ceux résultant d'événements postérieurs à ces conflits et qui en sont les conséquences.

185. Les sentences arbitrales devront être motivées et ne pourront être l'objet d'aucun recours autre que celui prévu à l'article 198 du présent code; elles devront être prononcées dans les quarante-huit heures de la clôture des travaux.

186. Le comité d'arbitrage entendra les délégués des parties séparément ou tous ensemble; il ordonnera immédiatement l'accomplissement rapide des formalités probatoires qu'il estimera utiles.

Il statuera selon l'équité et ne sera point lié par les dispositions du Code de procédure civile et du Code d'instruction criminelle.

187. Si les deux parties acceptent la sentence arbitrale, mention en sera faite dans un document contresigné par le comité d'arbitrage et les représentants respectifs des parties.

La sentence arbitrale liera les parties pour la durée qu'elle déterminera et qui ne pourra être inférieure à six mois.

188. Les sentences arbitrales seront rédigées en trois originaux qui seront remis respectivement aux parties intéressées et à la Direction du travail.

CHAPITRE V- DU CONSEIL SUPÉRIEUR D'ARBITRAGE

189. Le Conseil supérieur d'arbitrage se réunira sur convocation du ministre des Affaires sociales au siège de ce ministère et sera ainsi composé:

- a) le secrétaire d'Etat aux Affaires sociales, président;
- b) un membre de la Cour de cassation, vice-président;

- c) un représentant d'une organisation patronale parmi les plus représentatives;
- d) un représentant d'une organisation syndicale ouvrière parmi les plus représentatives;
- e) le bâtonnier de l'Ordre des avocats de la capitale, membre;
- f) le directeur du travail, membre.

190. Le Conseil supérieur d'arbitrage aura les attributions suivantes:

- 1° connaître de tout recours contre les sentences du comité d'arbitrage;
- 2° intervenir de plein droit dans tous les cas de grève déclarée ou de fermeture de l'entreprise du fait de l'employeur (lock-out).

191. Le Conseil supérieur d'arbitrage ne pourra valablement siéger qu'avec un quorum d'au moins cinq membres, y compris le président ou le vice-président. En cas d'absence du président, il est remplacé par le vice-président.

192. Si les membres du Conseil supérieur d'arbitrage se réunissent en nombre pair, la voix du président sera prépondérante en cas de partage.

193. Le secrétariat du Conseil supérieur d'arbitrage sera assuré par la Direction du travail du ministère des Affaires sociales.

194. Les recours devant le Conseil supérieur d'arbitrage seront formulés dans un délai de cinq jours francs à partir du prononcé de la sentence du comité d'arbitrage. Ces recours ne sont pas suspensifs.

195. Les recours seront produits par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au ministre des Affaires sociales et contenant l'exposé sommaire des motifs. Les recourants en remettront copie à la partie adverse dans le même délai de cinq jours sous peine d'irrecevabilité.

196. Par les soins du ministère des Affaires sociales, avis de la date de l'audience sera donné aux parties.

197. A l'évocation de l'affaire, le président autorisera les parties ou leurs avocats à présenter brièvement des observations orales et à déposer un mémoire dans les quarante-huit heures de l'audition définitive de l'affaire.

198. Les décisions du Conseil supérieur d'arbitrage seront prises sous forme d'arrêts dans les huit jours de l'audition de l'affaire. Elles commenceront par la formule «Au nom de la République» et se termineront par le mandement exécutoire suivant: «II est ordonné à tous huissiers sur ce requis de mettre le présent arrêté à exécution, aux officiers du ministère public près les tribunaux civils d'y tenir la main, à tous commandants et autres officiers de la force publique d'y prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.»

199. Les décisions du Conseil supérieur d'arbitrage ne seront susceptibles d'aucun recours et seront publiées chaque année dans un bulletin spécial du ministère des Affaires sociales.

200. Dans tous les cas de grève déclarée ou de lock-out effectif, le ministre des Affaires sociales convoquera le Conseil supérieur d'arbitrage.

Celui-ci invitera à comparaître ou s'adressera aux autorités civiles ou militaires compétentes pour faire comparaître devant lui, au jour et heure fixés, les parties intéressées ou leurs représentants afin de trouver une solution au litige qui les divise.

201. En cas de grève ou de lock-out légalement déclarés, le Conseil supérieur d'arbitrage pourra ordonner directement aux autorités militaires de maintenir fermés les établissements affectés par le différend et d'y assurer la protection des vies et des biens.

202. En cas de grève ou de lock-out illégalement déclarés, le Conseil supérieur d'arbitrage pourra ordonner aux autorités civiles et militaires d'assurer par tous les moyens dont elles disposent la poursuite des travaux et, s'il s'agit des services dits d'utilité publique exercés par des entreprises privées, l'Etat pourra en assurer le contrôle.

CHAPITRE VI- DE LA GRÈVE

203. La grève est une cessation du travail concertée et réalisée au sein d'un établissement par un groupe de travailleurs en vue d'obtenir la satisfaction de revendications présentées à leurs employeurs et dont ils font la condition de la reprise du travail.

204. La grève est légale quand:

- a) elle est réalisée par un groupe de travailleurs représentant au moins le tiers du personnel sans que le nombre puisse être inférieur à cinq;
- b) elle a pour objet de promouvoir ou de défendre exclusivement les intérêts économiques, professionnels, sociaux ou moraux communs des travailleurs;
- c) elle survient après l'accomplissement des formalités prévues dans le présent code.

205. La grève peut revêtir certaines formes secondaires:

- a) la grève perlée, caractérisée par le fait que les travailleurs relâchent leurs activités tout en restant à leurs postes de travail et en déclarant cette grève;
- b) la grève avertissement, caractérisée par un arrêt total du travail sans abandon de l'établissement;
- c) le débrayage, caractérisé par un arrêt complet du travail avec abandon de l'établissement;
- d) la grève de solidarité, déclenchée par un groupe de travailleurs en vue d'appuyer une autre grève.

206. Pour être légale, la grève perlée ne doit pas excéder vingt-quatre heures; la grève avertissement et le débrayage, une heure; la grève de solidarité n'est autorisée que si la grève initiale est légale.

Dans les cas où elles excèdent la durée prévue, les grèves mentionnées au premier paragraphe du présent article seront assimilées à un manquement des travailleurs à leurs obligations et entraîneront les sanctions prescrites par les règlements de l'établissement et par la loi.

207. La grève légale suspend, pour tout le temps qu'elle dure, les contrats de travail en vigueur dans l'établissement où elle est déclarée.

Cependant, les salaires seront dus aux ouvriers pendant toute la durée de la grève lorsqu'il est établi que celle-ci est due originairement à une faute de l'employeur ou à un manquement grave à ses obligations.

208. La grève doit se limiter au simple fait de la suspension et de l'abandon du travail. Les actes de coercition et de violence contre les personnes ou les biens, d'où qu'ils viennent, seront poursuivis et punis conformément aux lois répressives.

209. La grève n'est pas autorisée dans les services d'utilité publique définis au paragraphe suivant; les différends entre employeurs et travailleurs qui pourraient y donner lieu seront soumis au comité d'arbitrage et, si une entente n'intervient pas, au Conseil supérieur d'arbitrage selon la procédure prévue par le présent code.

Par service d'utilité publique, il faut entendre ceux qui sont assurés par les travailleurs strictement indispensables au fonctionnement de certains établissements privés qui ne peuvent suspendre leurs activités sans causer des dommages graves et immédiats à la santé des individus et à la sécurité publique.

210. Toute grève qui ne satisfait pas aux prescriptions des articles 203 à 209 du présent chapitre est illégale. La grève illégale met fin, sans qu'il en résulte pour l'employeur aucune responsabilité, au contrat de travail conclu entre lui et les grévistes, sans préjudice de toutes autres sanctions légales contre ces derniers.

Cependant, en cas de conclusion d'un nouveau contrat de travail, celui-ci ne peut stipuler pour les travailleurs des conditions moins favorables que celles qui existaient avant la déclaration de la grève illégale.

CHAPITRE VII- DU LOCK-OUT

211. On entend par lock-out la fermeture d'un établissement de travail ou la suspension du travail d'une entreprise par l'employeur ou son refus de continuer à faire travailler un nombre important de ses employés en conséquence d'un différend, et cela dans le but de forcer ses travailleurs à accepter certaines conditions de travail.

212. Le lock-out légal est la suspension temporaire du travail ordonnée par un employeur de manière pacifique et avec l'intention exclusive de défendre ses intérêts économiques, sociaux et moraux.

213. Le lock-out sera légal si l'employeur:

- a) se conforme aux dispositions de l'article précédent;
- b) donne aux travailleurs un préavis de quarante-huit heures. Ce préavis ne pourra être donné qu'après le prononcé de la sentence du comité d'arbitrage.

214. Pendant la durée du lock-out légal, les contrats de travail seront suspendus et les travailleurs ne pourront réclamer le paiement de salaires et indemnités durant la période de suspension du travail. Les actes de coercition et de violence contre les personnes ou les biens, d'où qu'ils viennent, seront poursuivis et punis conformément aux lois répressives.

215. La reprise des travaux devra être déclarée à la Direction du travail par l'employeur ou par ses successeurs avec l'unique effet de mettre fin de plein droit, sans responsabilité pour aucune des parties, aux contrats des travailleurs qui ne se présenteront pas dans les quinze jours qui suivent le jour de la reprise des travaux.

Les travaux seront effectivement repris lorsque la Direction du travail en aura été prévenue et que les employeurs en auront avisé les travailleurs par tout moyen de publicité ou d'affichage à la porte des établissements où s'était produit le lock-out.

216. Est illégal tout lock-out qui ne satisfait pas aux stipulations des articles 211 à 213 du présent chapitre. Sera également considéré comme lock-out illégal tout acte intentionnel de l'employeur rendant matériellement impossible aux travailleurs l'exécution normale de leur travail.

217. Tout lock-out dont l'illégalité aura été dûment constatée aura les effets suivants:

- a) il autorise les travailleurs à demander leur réintégration immédiate ou à mettre fin à leurs contrats avec le droit de percevoir les prestations et indemnités prévues par ces contrats;

- b) il impose à l'employeur l'obligation de reprendre sans perdre de temps les travaux suspendus et de payer les salaires non perçus par ses travailleurs pendant la durée de cette suspension illégale.

Dispositions communes aux deux chapitres précédents

218. La grève et le lock-out ne peuvent point porter préjudice aux salariés qui perçoivent des allocations ou indemnités pour accident, maladie, maternité ou autres causes analogues.

219. Le droit de grève des salariés et le droit de lock-out des employeurs ne pourront faire l'objet d'une renonciation; toutefois, sera valide la clause par laquelle les parties s'engageraient respectivement à ne pas exercer temporairement ces droits tant qu'aucune d'entre elles ne contreviendrait aux termes du contrat de travail.

220. Lorsqu'un lock-out ou une grève se termine par un accord direct entre employeurs et salariés ou par une décision arbitrale, les personnes coupables de délits ou de contraventions à l'occasion du différend ne sont pas exonérées de leurs responsabilités.

221. Toute personne qui incitera publiquement à une grève ou à un lock-out contraire aux dispositions du présent titre sera poursuivie et punie d'un emprisonnement de trois mois au moins et de six mois au plus à prononcer par le tribunal correctionnel.

222. Le défaut d'exécution d'un accord de conciliation sera puni d'une amende de 1 000 à 5 000 gourdes à prononcer par le tribunal du travail, sur requête de la Direction du travail.

223. Durant les procédures de conciliation et d'arbitrage, aucune des deux parties ne pourra exercer des représailles contre l'autre ni l'empêcher d'exercer ses droits légitimes. Quiconque contreviendra à ces dispositions sera puni d'une amende de 1 000 à 5 000 gourdes à prononcer par le tribunal du travail, sur requête de la Direction du travail.

224. Si la grève ou le lock-out illégalement déclaré porte atteinte à la paix sociale ou à la sécurité publique, l'autorité civile et

militaire pourra intervenir pour assurer la protection de l'entreprise.

TITRE IV

Loi n° 6- Des syndicats

225. Le droit des travailleurs de s'associer pour la défense de leurs légitimes intérêts est garanti et protégé par l'Etat dans le cadre de la loi.

L'institution légale des organisations syndicales est d'ordre public.

226. Est un syndicat toute association permanente de travailleurs, d'employeurs ou de personnes exerçant une profession ou une activité indépendante groupés exclusivement aux fins d'étude, de coordination, de défense et d'amélioration de leurs communs intérêts économiques, sociaux et moraux.

227. Tous les travailleurs ou patrons d'une même profession ou de professions similaires ou connexes, d'une même entreprise ou d'entreprises différentes, pourront s'associer librement pour la défense de leurs intérêts communs, sans autorisation préalable, à condition de remplir, dans le délai fixé, les formalités légales prévues dans le présent code.

228. Nul ne peut être contraint de faire partie ou de ne pas faire partie d'un syndicat. Toute clause ou convention contraire sera considérée comme nulle de plein droit.

229. Ne pourront faire partie d'un syndicat les mineurs de moins de dix-huit ans, les interdits et les personnes purgeant une peine afflictive ou infamante.

Ne pourront non plus être membres d'un syndicat formé par les travailleurs d'une entreprise les directeurs, gérants, administrateurs de cette entreprise et les représentants du patron qui exercent en son nom des fonctions de direction et d'administration.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs bénéficieront d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres.

Sont notamment assimilées à des actes d'ingérence au sens du présent article des mesures tendant à créer des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs.

Tout employeur ou organisation d'employeurs ou de travailleurs reconnu coupable d'actes d'ingérence, tels que définis par le présent article, sera passible d'une amende de 1 000 à 3 000 gourdes à prononcer par le tribunal du travail.

230. Aucun syndicat de travailleurs ne pourra se constituer avec moins de dix membres.

231. Aucun syndicat d'employeurs ne pourra se constituer avec moins de cinq membres.

232. Pour que les syndicats soient considérés comme légalement constitués, ils devront se conformer aux dispositions du présent chapitre et se faire enregistrer à la Direction du travail dans un délai de soixante jours ouvrables à partir de leur constitution. La demande d'enregistrement du syndicat sera faite sur papier libre et devra être accompagnée de deux copies de ses statuts, de son acte constitutif, de la liste des membres du comité directeur, ainsi que du procès-verbal de l'élection des membres de ce comité.

233. Les mineurs de moins de dix-huit ans peuvent adhérer aux syndicats avec l'autorisation de leurs parents ou des personnes responsables. Cependant, ils ne peuvent participer à l'administration ou à la direction de ces associations.

234. Les syndicats légalement enregistrés jouiront de la personnalité civile. Ils auront le droit d'ester en justice, d'acquérir ou de vendre des biens meubles et immeubles et d'exercer tous les droits inhérents à la possession de cette personnalité.

235. Les syndicats peuvent affecter une partie de leurs ressources à la création d'habitations à bon marché, à l'acquisition de terrains pour jardins ouvriers, centres d'hygiène, centres de perfectionnement, journaux, revues, postes de radiodiffusion.

Ils peuvent librement créer et administrer des caisses de secours ouvriers, des bureaux de renseignements pour les offres et les demandes d'emploi, fonder et subventionner des activités telles que centres de formation classique et professionnelle, institutions de prévoyance, mutualités coopératives, laboratoires, œuvres d'éducation scientifique, agricole ou sociale, cours et publications intéressant la profession, groupement de développement communautaire, centres d'artisanat, programmes de logements sociaux, centres de loisirs culturels, sportifs ou éducatifs.

236. Les syndicats sont répartis en quatre catégories:

- a) les «syndicats professionnels» lorsqu'ils sont formés par des individus exerçant une même profession, un même métier ou une même spécialité;
- b) les «syndicats d'entreprise» lorsqu'ils sont formés par des personnes de professions, spécialités ou métiers différents occupées dans une même entreprise;
- c) les «syndicats industriels» lorsqu'ils sont formés par des individus de professions, spécialités ou métiers différents occupés dans plusieurs entreprises de même nature;
- d) les «syndicats mixtes ou d'emplois divers» lorsqu'ils sont formés par des travailleurs appartenant à des professions et branches d'activités différentes et sans connexion. De tels syndicats pourront se constituer seulement dans le cas où, dans une localité ou une région déterminée, le nombre de travailleurs appartenant à la même branche professionnelle n'atteint pas le minimum légal.

237. Quiconque exercera une occupation ou profession dans une localité où il n'existe pas de syndicats pour une occupation ou profession similaire ou connexe à la sienne pourra s'affilier au syndicat de la même profession ou profession similaire ou connexe existant dans la localité la plus proche.

238. Les statuts des syndicats indiqueront:

- a) leur dénomination distinctive et leur objet;
- b) leur siège;
- c) les conditions d'admission de leurs membres;
- d) les obligations de leur comité directeur et des délégués qui auront à les représenter auprès des organismes officiels ou patronaux;

- e) le mode d'élection de leur comité directeur et des délégués qui auront à les représenter auprès des organismes officiels ou patronaux, de même que la procédure à suivre pour le remplacement en cours de mandat d'un ou des membres dudit comité;
- f) les motifs et procédures d'expulsion et les sanctions disciplinaires contre leurs membres;
- g) la fréquence minimale des réunions ordinaires de l'assemblée générale et le mode de convocation;
- h) la forme de paiement des cotisations, leur montant, le mode de perception et les membres ou organismes auxquels incombe leur gestion;
- i) l'époque de la présentation des comptes à l'assemblée générale avec les détails des recettes et des dépenses des fonds;
- j) les cas pour lesquels la dissolution volontaire du syndicat est prévue et les modalités de la liquidation;
- k) toutes autres stipulations qui seront jugées nécessaires.

239. Pour être membre du comité directeur d'un syndicat il faut:

- a) être citoyen haïtien;
- b) être majeur;
- c) savoir lire et écrire;
- d) n'être pas sous le coup d'une peine afflictive ou infamante.

240. Le comité directeur exercera la représentation légale du syndicat et pourra la déléguer à son président ou à son secrétaire général ou à tout autre membre du comité. Il sera responsable envers le syndicat et envers les tiers dans les mêmes conditions que les mandataires de droit commun. Cette responsabilité sera solidaire entre les membres du comité directeur. Néanmoins, échappe à cette responsabilité le membre qui aura émis un vote de minorité et l'aura fait constater sur le registre des procès-verbaux.

Les obligations civiles contractées par le comité directeur d'un syndicat lient celui-ci à condition qu'il ait agi dans les limites de sa compétence.

241. Les syndicats ont l'obligation:

- a) de tenir des registres de procès-verbaux, d'inscription des membres et des livres de comptabilité;
- b) d'informer la Direction du travail, dans les quinze jours suivant l'élection, des changements survenus dans la composition du comité directeur;
- c) d'informer, dans le même délai, la Direction du travail de toutes modifications apportées aux statuts par l'assemblée générale;
- d) d'informer chaque année la Direction du travail du nombre des membres inscrits au syndicat;
- e) de maintenir une représentation permanente par la désignation d'un délégué au moins, pour leurs relations avec les patrons et avec la Direction du travail.

242. Il est interdit à tout syndicat:

- a) d'user de violence manifeste contre des personnes pour les obliger à adhérer au syndicat ou pour entraver leur travail licite;
- b) d'inciter ou de se livrer à des actes délictueux contre les biens;
- c) de fournir intentionnellement de fausses informations à la Direction du travail;
- d) de se livrer à des activités commerciales et de s'occuper de questions étrangères à son objet.

Lorsqu'un syndicat est reconnu coupable de l'un des délits prévus précédemment, le ministère des Affaires sociales pourra, après enquête contradictoire, s'adresser au tribunal du travail pour les sanctions à prendre contre ce syndicat. Toutefois, les enquêtes requises par le ministère des Affaires sociales ne pourront porter que sur les activités syndicales concernant l'application des dispositions légales relatives au fonctionnement des syndicats.

243. Seront nuls les actes accomplis par le syndicat après sa dissolution à moins que ces actes ne concernent sa liquidation.

244. En cas de dissolution d'un syndicat, son actif servira aux fins prévues dans les statuts, mais en aucun cas ne sera réparti entre les membres. A défaut de dispositions spéciales des statuts, l'actif sera versé à la fédération à laquelle appartient ce syndicat. S'il n'est pas fédéré, son actif sera versé à une œuvre sociale de son choix et le reçu enregistré sera déposé à la Direction du travail.

245. Plusieurs syndicats de même catégorie pourront fusionner pour former un nouveau syndicat.

246. Plusieurs syndicats pourront former une fédération et plusieurs fédérations pourront former une confédération. Les fédérations et confédérations seront régies par les dispositions du présent chapitre en tant qu'elles leur sont applicables.

247. Les fédérations et confédérations doivent communiquer à la Direction du travail:

- a) leur acte constitutif et leurs statuts. Dans ces statuts, elles devront déterminer les conditions d'adhésion et la forme dans laquelle les syndicats qui les composent seront représentés aux assemblées générales;
- b) la liste complète des syndicats adhérents avec leur dénomination propre et la désignation de leur siège;
- c) les noms des personnes composant leur comité directeur.

248. Tout syndicat affilié à une fédération et toute fédération affiliée à une confédération pourra s'en retirer à n'importe quel moment pourvu que la majorité de ses membres en ait ainsi décidé. Toutes dispositions contraires qui seraient stipulées dans les statuts seront considérées comme nulles de plein droit.

249. Aucun syndicat ou fédération de syndicats ne pourra décréter la grève ou la suspension du travail de ses membres à moins qu'il ne s'agisse:

- a) d'une grève légale, c'est-à-dire conforme aux prescriptions du présent code;
- b) d'appuyer des grèves légales déclarées par d'autres syndicats et fédérations.

250. Tout syndicat, toute fédération ou confédération de syndicats devra être assisté d'un conseiller juridique. Celui-ci ne pourra en même temps représenter une organisation patronale et un syndicat, fédération ou confédération en conflit. Il peut faire partie des délégations.

251. Tout employeur, qui, pour empêcher un salarié de s'affilier à un syndicat, d'organiser une association syndicale ou d'exercer ses droits de syndiqué, le congédiera ou le suspendra, le

rétrogradera ou réduira son salaire, sera passible d'une amende de 1 000 à 3 000 gourdes à prononcer par le tribunal du travail, sans préjudice de la réparation à laquelle le salarié aura droit.

252. Les sanctions prononcées par les syndicats contre leurs membres seront l'amende, la suspension ou la radiation.

253. Le syndicat, la fédération ou la confédération qui ne se sera pas conformé aux prescriptions du présent code sera passible, après avertissement écrit de la Direction du travail notifié avec avis de réception, d'une amende de 200 à 500 gourdes pour chaque infraction, sur jugement prononcé par le tribunal du travail, cela à l'expiration d'un délai de quinze jours francs après l'envoi de cet avertissement.

TITRE V

Loi n° 7- De la main-d'œuvre soumise à un régime spécial

CHAPITRE PREMIER- DES GENS DE MAISON

254. Les gens de maison sont ceux qui se consacrent de façon habituelle et continue aux travaux de nettoyage, de jardinage, d'entretien ou à tous autres travaux domestiques propres à un foyer ou à tout autre lieu de résidence ou d'habitation particulière ou dans une institution privée ou publique de bienfaisance et qui ne comportent ni bénéfice, ni opération commerciale pour l'employeur ou les membres de sa famille.

255. Sauf convention contraire, la rétribution des travailleurs domestiques comprend, outre le versement de gages en espèces, la fourniture du logement et d'une alimentation en quantité suffisante et de qualité courante.

256. L'employeur peut exiger du travailleur domestique, avant de passer le contrat de travail et à titre de condition préalable à celui-ci, la présentation d'un certificat de bonne santé qui pourra être délivré gratuitement dans les trente jours précédents par un médecin d'un service de santé publique.

257. Le travail domestique n'est pas régi par les dispositions du présent code touchant les relations de travail entre ouvriers et employeurs des secteurs industriel, agricole et commercial. Les travailleurs domestiques ont cependant les droits suivants:

- a) ils doivent jouir à titre minimum et obligatoirement d'un repos absolu de dix heures par jour, dont huit au moins doivent être destinées au repos et deux aux repas;
- b) les dimanches et jours fériés chômés, ils doivent jouir d'un repos supplémentaire d'une demi-journée. Ils ont également droit à une autre demi-journée au cours de chaque semaine de travail;
- c) les gens de maison sont autorisés, sans diminution de salaire et sans que le patron puisse s'y opposer, à fréquenter au moins trois fois par semaine les cours du soir d'alphabétisation ou de préparation professionnelle dispensés à leur intention.

258. Toute maladie contagieuse ou infectieuse de l'employeur ou des personnes habitant la maison où sont prêtés les services domestiques donne au travailleur le droit de résilier son contrat, à moins qu'il ne s'agisse d'affections contre lesquelles existent et ont été prises des mesures de prévention d'une efficacité établie.

L'employeur a le même droit si c'est le travailleur domestique qui est atteint d'une maladie infectieuse ou contagieuse, à moins que celle-ci ait été contractée dans les conditions décrites à l'article 261.

259. Toute maladie du travailleur, si elle est bénigne mais l'empêche de travailler pendant quinze jours au plus, oblige l'employeur à lui fournir l'assistance médicale et les médicaments prescrits.

260. Toute maladie du travailleur domestique, si elle est grave et qu'elle l'empêche de travailler pendant plus de quinze jours, donne à l'employeur le droit de mettre fin au contrat à l'expiration de cette période de quinze jours avec pour obligation de payer audit travailleur, sur présentation d'un certificat médical, une indemnité calculée de la manière suivante:

-de trois mois à douze mois de service, 1 mois de salaire;

-de un an à trois ans de service, 2 mois de salaire;

-de trois ans à six ans de service, 3 mois de salaire;

et à partir de six ans de service, 4 mois de salaire.

261. Dans les cas prévus à l'article précédent, si la maladie a été contractée par le travailleur domestique par suite de la contagion directe de l'employeur ou des personnes habitant la maison, le travailleur a le droit de recevoir son salaire en entier jusqu'à son rétablissement total, ainsi qu'au paiement des dépenses que lui a imposées sa maladie.

L'employeur doit se charger de faire hospitaliser le travailleur domestique à son service.

262. Dans tout cas de maladie exigeant l'hospitalisation du travailleur, l'employeur doit prendre toutes les autres mesures d'urgence nécessaires et en aviser immédiatement les parents les plus proches.

263. Si le travailleur domestique décède dans la maison de l'employeur par suite de sa maladie, celui-ci doit assurer les frais raisonnables de l'inhumation.

264. Dans le contrat de travail relatif aux services domestiques, les trois premiers mois seront considérés comme une période d'essai et chacune des parties pourra y mettre fin de sa propre volonté sans encourir de responsabilité.

Après trois mois de service et plus, il sera nécessaire de donner un préavis de huit jours ou, à défaut, de payer le montant correspondant qui s'ajoutera au montant du salaire dû pour la période de travail fourni.

265. Tout contrat de travail de gens de maison conclu par des travailleurs haïtiens en vue de louage de leurs services hors du pays devra obligatoirement stipuler que les frais de transport aller et retour du travailleur, ceux nécessités par son entretien complet et les soins médicaux ou d'hospitalisation seront à la charge exclusive de l'employeur.

L'action en justice du travailleur domestique en cas de violation de la présente disposition se prescrit par trois ans.

CHAPITRE II- DES GENS DE MER

266. Sont des gens de mer ceux qui prêtent à bord d'un navire de commerce les services inhérents à la navigation, sous les ordres

du capitaine du navire et en échange d'une nourriture convenable et du salaire stipulé.

267. Est employeur l'armateur qui, propriétaire ou non dudit navire, l'arme, l'équipe et le fait naviguer sous son propre nom et à ses risques et périls, percevant les bénéfices et assumant toutes les obligations qui se rattachent à ce navire.

268. Le capitaine du navire sera considéré comme représentant de l'employeur lui-même; il aura légalement le caractère d'une autorité dans les cas et avec les attributions et les devoirs déterminés par les règles du droit maritime.

269. Le contrat d'embarquement pourra être conclu pour une durée déterminée, pour une durée indéterminée ou pour un voyage.

Dans les contrats à durée déterminée ou indéterminée, les parties devront fixer le lieu où le travailleur devra être ramené; sinon, le lieu de l'embarquement sera considéré comme lieu de débarquement.

Le contrat au voyage comprendra la période commençant à la date de l'embarquement du travailleur et se terminant à l'achèvement du déchargement au port qui est expressément indiqué ou, à défaut, au port national où l'employeur est domicilié.

270. L'employeur aura toujours l'obligation de ramener le travailleur au lieu ou port fixé par l'article précédent pour chaque catégorie de contrat, avant d'y mettre fin. Cette disposition sera applicable même en cas de sinistre, mais non dans le cas où une peine d'emprisonnement aura été infligée au travailleur pour un délit commis à l'étranger ou dans d'autres cas analogues entraînant une impossibilité absolue de l'appliquer.

271. Si un navire haïtien change de nationalité ou se perd par naufrage, tous les contrats d'embarquement sur ce navire seront considérés comme résolus à la date où il sera satisfait à l'obligation que prévoit l'article précédent. Dans les cas ainsi visés, chacun des travailleurs a droit à une indemnité fixe égale à deux mois de salaire, sous réserve d'avantages plus importants

auxquels il pourrait avoir droit par application de dispositions de conventions collectives.

272. Les parties ne pourront, au cours du voyage, mettre fin au contrat, même s'il existe un motif légitime. Il sera considéré que le navire est en voyage lorsqu'il se trouvera en mer ou dans un port national ou étranger autre que le port où le travailleur doit être ramené.

Toutefois, si durant le séjour du navire dans un port le capitaine trouve un remplaçant pour un travailleur qui désire quitter son emploi, il pourra mettre fin au contrat, en se conformant aux prescriptions légales concernant le contrat de travail.

273. Sont pour l'employeur de justes motifs de mettre fin au contrat d'engagement à bord d'un navire, outre ceux prévus aux dispositions du présent code relatives à la résiliation du contrat de travail:

- a) la désobéissance volontaire et manifeste aux ordres donnés par le capitaine dans l'exercice de ses attributions;
- b) l'abandon de la garde du navire;
- c) le manquement au respect dû aux passagers;
- d) le fait de travailler en état d'ébriété ou sous l'influence de drogues stupéfiantes, ou en tout autre état anormal analogue.

274. Sont pour les travailleurs de justes motifs de mettre fin à leur contrat d'engagement à bord d'un navire, outre ceux prévus aux dispositions du présent code relatives à la résiliation du contrat de travail:

- a) le changement de destination du navire, lorsqu'il intervient à l'embarquement ou au cours du voyage pour lequel ils ont été engagés;
- b) l'annonce, avant le début du voyage, d'une nouvelle certaine sur l'existence d'une épidémie au port de débarquement, l'annonce d'un cyclone et la survenance de tout autre cas de force majeure;
- c) le décès du capitaine ou son remplacement par un autre ne présentant pas les mêmes garanties de sécurité et d'aptitude, avant le départ du navire.

275. Dans les contrats d'embarquement, les parties jouiront, sans franchir les limites légales, du droit de régler librement la journée de travail, les repos, les roulements, les congés et autres questions similaires, selon l'urgence et la nature des travaux à exécuter.

276. Les travailleurs engagés au voyage auront droit à une rémunération supplémentaire proportionnelle en cas de prolongation ou de retard du voyage, à moins qu'il ne s'agisse d'un cas fortuit ou de force majeure.

Si la durée du voyage est abrégée, à moins d'un cas fortuit ou de force majeure, il n'y aura pas lieu à réduction de salaire.

277. Le navire, y compris ses machines, ses agrès, ses appareils et sa cargaison seront affectés à la garantie du paiement des salaires et assimilés dus aux travailleurs, par préférence à tous autres créanciers, après échec de la conciliation de la Direction du travail et condamnation prononcée par le tribunal du travail.

278. Par le seul fait d'abandonner volontairement son travail pendant que

le navire est en voyage, le travailleur aura son contrat de travail résilié de plein droit, sans préjudice des responsabilités légales encourues par lui de ce fait.

279. Le travailleur malade au cours d'un voyage devra être soigné sans diminution de salaire et il a le droit de réclamer son rapatriement aux frais de l'employeur après son rétablissement.

280. La liquidation des salaires du travailleur décédé en cours de voyage aura lieu conformément aux règles suivantes:

- a) par unité de temps écoulé, si le salaire est stipulé par unité de temps;
- b) si le contrat a été conclu au voyage, il sera admis que le travailleur a gagné la moitié de la somme convenue s'il est décédé durant le voyage de retour;
- c) si le contrat a été conclu à la part, le montant revenant au travailleur sera intégralement payé s'il décède après le commencement du voyage. L'employeur ne sera tenu à

aucun paiement au cas où le décès se produit avant la date à laquelle devait normalement partir le navire.

281. Est illégale toute grève déclarée par les travailleurs lorsque le navire est en cours de voyage ou mouillé hors d'un port. Lorsque la grève est déclarée au port, l'équipage doit abandonner le navire à l'exception des hommes de garde qui resteront à bord aux fins de sécurité et d'entretien.

282. Si le navire relâche dans un port étranger pour y subir des réparations et que son état ne permet pas le séjour de l'équipage à bord, l'armateur doit assurer à celui-ci le vivre et le couvert. Cette obligation est également applicable en cas de réparations effectuées dans un port haïtien autre que celui où a été signé le contrat. Dans l'un et l'autre cas, aucun débours ne doit être supporté par les membres de l'équipage.

CHAPITRE III- DES TRAVAILLEURS DU TRANSPORT AÉRIEN

283. Les dispositions régissant le travail des gens de mer sont applicables aux travailleurs engagés à bord des appareils de transport aérien.

CHAPITRE IV- DES TRAVAILLEURS DU TRANSPORT TERRESTRE

284. Sont travailleurs dans les transports terrestres ceux qui prêtent leurs services à bord de véhicules affectés au transport de marchandises ou de passagers, ainsi que ceux qui sont occupés à la conduite de ces véhicules, pour une compagnie ou une personne.

285. Ne sont pas assujettis à la journée normale de travail:

- 1° les travailleurs occupés à la conduite de véhicules qui prêtent des services intermittents et, en général, tous ceux qui servent à bord desdits véhicules;
- 2° les travailleurs occupés à la conduite de véhicules qui prêtent leurs services entre deux ou plusieurs communes, quelle que soit la forme de la rétribution de leur travail, et, en général, tous ceux qui servent à bord desdits véhicules;
- 3° les travailleurs occupés à la conduite de véhicules privés, au service d'une personne ou des membres de sa famille.

286. Est intermittent le travail des personnes occupées à la conduite de véhicules et prêtant leurs services à des entreprises de transports urbains.

287. La journée de travail des personnes occupées à la conduite de véhicules privés au service d'une personne ou des membres de sa famille peut commencer à un moment quelconque du jour et durer plus de huit heures par jour, sans dépasser quarante-huit heures par semaine.

288. La journée de travail des personnes prêtant leurs services à des compagnies de chemin de fer peut commencer à un moment quelconque du jour ou de la nuit et durer plus de huit heures par jour, pourvu que la durée du travail ne dépasse pas quarante-huit heures par semaine.

CHAPITRE V- DES TRAVAILLEURS DES MINES ET DES CARRIÈRES

289. On entend par mines, sans que cette énumération soit limitative, les lieux d'extraction des combustibles solides, liquides ou gazeux, les minerais métalliques et non métalliques de toute nature, les métaux précieux ou non, les pierres précieuses et semi-précieuses, le guano, les phosphates, les nitrates, les sels alcalins et autres sels à l'état solide ou en dissolution, etc.

290. On entend par carrière, sans que cette énumération soit limitative, les gîtes de matériaux de construction, de matériaux pour les industries céramiques et autres, de matériaux d'amendement pour la culture des terres, etc.

291. Est considérée comme travailleur des mines toute personne occupée aux travaux d'extraction des mines, quelle que soit la nature des travaux auxquels elle est employée, à l'exception des personnes occupant un poste de surveillance ou de direction et ne participant normalement à aucun travail manuel.

Le mineur de fond est celui employé aux travaux souterrains. Le mineur de surface est celui qui, dans les mines, est occupé à des travaux s'exécutant au sol.

292. Est considérée comme travailleur des carrières toute personne occupée directement ou indirectement dans les carrières à des travaux d'extraction s'exécutant à ciel ouvert, à

l'exception des personnes occupant un poste de surveillance ou de direction et ne participant normalement à aucun travail manuel.

293. La durée du travail dans les mines est déterminée de la manière suivante:

- a) la période comprise entre le moment où l'ouvrier entre dans la cage pour descendre et le moment où il en sort, la remonte effectuée;
- b) le temps qui s'écoule entre le moment où l'ouvrier franchit l'entrée de la galerie d'accès et celui où il en ressort, quand il s'agit de mines où l'entrée a lieu par galerie;
- c) le temps qui s'écoule entre le moment où il commence et celui où il cesse sa tâche du jour, pour le mineur de surface.

294. Dans toutes les mines, carrières et industries extractives de toute nature, la durée du travail de l'ouvrier ne pourra excéder quarante heures par semaine et huit heures par jour.

295. Il sera accordé au mineur, carrier et tout ouvrier de l'industrie extractive un repos minimal de quatre-vingt-dix minutes consécutives quand il aura fourni environ la moitié de son horaire de travail quotidien. Ce repos ne sera pas compté dans la durée normale du travail et devra être pris collectivement par chantier.

296. La durée du travail du mineur sera répartie de manière à assurer, outre le repos du dimanche payé, le repos d'un jour non payé. Ce jour sera le même pour tout le personnel d'une même section d'exploitation, à l'exception du personnel employé exclusivement à des travaux d'entretien et de sécurité. Il sera fait un roulement de ce personnel d'entretien et de sécurité de manière que chacun de ses membres puisse bénéficier d'un jour de repos compensateur.

297. Les différentes catégories de salaires sont déterminées à partir d'un salaire de base qui sera fixé par loi ou décret pris sur rapport du Conseil supérieur des salaires au ministère des Affaires sociales.

298. Le salaire des mineurs de fond devra être toujours de 25 pour cent supérieur à celui des mineurs de surface.

299. Tout mineur de fond transféré à la surface en raison d'une incapacité physique dûment constatée continuera à percevoir le même salaire s'il a dix-huit mois de service comme mineur de fond.

300. Les heures de travail supplémentaires fournies par les mineurs au-delà de la limite de quarante heures par semaine fixées par le présent code seront payées avec une majoration de 50 pour cent, sans préjudice des dispositions légales sur les salaires payés pour le travail effectué les jours fériés, le dimanche ou la nuit.

301. Le prix du travail à la tâche sera établi de telle manière que le mineur gagne un salaire de 30 pour cent plus élevé que le salaire de base.

302. Les entreprises minières sont tenues de fournir gratuitement aux ouvriers, pendant six mois, une assistance médicale comprenant hospitalisation, intervention chirurgicale, médicaments, etc., dans tous les cas de maladie non professionnelle.

303. A l'expiration de la période d'assistance médicale prévue à l'article précédent, les entreprises pourront mettre fin aux services d'un ouvrier qui continue à être frappé d'une incapacité de travail, sous réserve de lui assurer les frais de transport jusqu'à la localité la plus proche dotée d'un hôpital public.

304. Toute entreprise minière doit fournir, avec l'approbation du médecin à son service, les produits prophylactiques et thérapeutiques aux travailleurs atteints d'une endémie tropicale.

305. Les entreprises minières sont tenues d'observer les recommandations du ministère des Mines et des Ressources énergétiques, de celui des Affaires sociales et de celui de la Santé publique et de la Population sur l'hygiène du personnel et sur la sécurité du travail.

CHAPITRE VI- DE LA MAIN-D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE

306. Aucun étranger ne peut exercer un métier ou une profession dans un but lucratif et de quelque nature que ce soit, comme travailleur indépendant ou comme salarié, s'il n'est muni préalablement d'un permis de travail délivré par la Direction de la main-d'œuvre dans les mêmes conditions stipulées dans le présent chapitre pour l'obtention du permis d'emploi délivré aux travailleurs étrangers employés comme salariés dans une entreprise.

Pour être employé comme salarié dans une entreprise, tout travailleur étranger devra obtenir au préalable de la Direction de la main-d'œuvre un permis d'emploi. Ce permis ne pourra être accordé pour plus d'une année; il est renouvelable jusqu'à concurrence de cinq années consécutives à l'appréciation de la Direction de la main-d'œuvre.

307. Pour obtenir le permis de travail ou le permis d'emploi, le travailleur étranger doit produire les documents suivants:

- a) le passeport, le permis de séjour et trois photos d'identité;
- b) un certificat de bonne vie et mœurs émanant de son pays d'origine ou de tout endroit où il a résidé pendant les cinq dernières années;
- c) un certificat du Service de l'inspection générale du travail attestant que le travailleur étranger n'exerce pas un métier ou une profession en compétition avec des travailleurs nationaux exerçant la même profession ou le même métier à compétence égale ou un contrat de travail visé par la Direction du travail;
- d) ses titres universitaires, ses diplômes d'aptitude professionnelle ou un certificat de compétence technique dûment légalisé.

308. Le permis de travail ou le permis d'emploi délivré au travailleur étranger comportera, outre sa photographie, les données suivantes:

- a) nom, prénoms et numéro du permis de séjour;
- b) nationalité;
- c) date et lieu de naissance;
- d) condition matrimoniale, nom du conjoint, nombre d'enfants, leurs noms et âges;

- e) domicile et demeure;
- f) métier ou profession, emploi pour lequel il a été embauché;
- g) les limites territoriales ou la localité pour lesquelles le permis de travail est accordé ou le nom et l'adresse de l'employeur;
- h) date à laquelle commence et finit son emploi.

309. Le permis de travail sera délivré ou renouvelé moyennant le paiement d'une valeur de 1 000 gourdes.

Le permis d'emploi sera délivré ou renouvelé moyennant le paiement d'une valeur équivalente à la moitié du salaire mensuel prévu au contrat de l'intéressé.

310. Tout étranger qui exercera un métier ou une profession sans être muni du permis de travail obligatoire et tout employeur qui utilisera les services d'un travailleur étranger non muni du permis d'emploi ou dans un emploi ou un établissement autre que celui mentionné dans le permis d'emploi seront punis d'une amende de 5 000 à 10 000 gourdes à prononcer par le tribunal de travail sur requête de la Direction du travail.

En cas de récidive, la peine sera doublée et le tribunal de travail pourra requérir le retrait du permis de séjour du travailleur étranger.

311. Les travailleurs de nationalité haïtienne qui, dans une même entreprise ou un même établissement, exerceront des fonctions de même nature que les étrangers auront droit à une rémunération et à des conditions de travail égales.

312. Les dispositions relatives à l'obtention du permis de travail ou du permis d'emploi ne sont pas applicables aux étrangers ci-après:

- a) ceux qui sont détenteurs d'actions dans les entreprises nouvelles telles que définies par le décret du 13 mars 1963;
- b) ceux de l'un ou l'autre sexe qui sont mariés à un ressortissant haïtien et qui justifient de trois ans au moins de séjour ininterrompu dans le pays;

- c) ceux qui résident dans le pays depuis au moins dix ans, ou bien qui sont au service d'un employeur lié à l'Etat par un contrat de travail;
- d) les membres du clergé et le personnel des missions diplomatiques accréditées en Haïti;
- e) le personnel des organismes internationaux.

313. Le permis de travail ou le permis d'emploi ne pourra être accordé au travailleur étranger que s'il désire exercer une activité pour laquelle il n'est pas possible de recruter sur place un travailleur haïtien ayant la compétence ou la formation professionnelle requise. De plus, le travailleur étranger devra s'engager à entraîner à cette tâche un ou plusieurs travailleurs haïtiens, sous peine de retrait de son permis d'emploi ou de son permis de travail.

314. Les cahiers des charges de tous travaux devant être exécutés pour l'Etat haïtien, ainsi que les cahiers des charges de tous les contrats de concession ou d'affermage devront fixer la proportion de travailleurs étrangers qui pourront être employés dans les chantiers ou entreprises fonctionnant en vertu desdits contrats.

315. Dans tout établissement de travail, le nombre des travailleurs étrangers ne devra pas excéder 5 pour cent du personnel, que l'employeur soit haïtien ou étranger, et 70 pour cent du montant global des salaires devront être payés à la main-d'œuvre haïtienne.

CHAPITRE VII- DU TRAVAIL DES FEMMES

316. La femme a les mêmes droits et les mêmes obligations que l'homme sous l'empire de la législation du travail, sans autres exceptions que celles établies dans le présent chapitre.

317. Pour un travail de valeur égale, la femme recevra un salaire égal à celui payé au travailleur du sexe masculin.

318. Si la nature du travail exige que la femme change de vêtements pour exécuter son travail, l'employeur mettra à cet effet un local à sa disposition.

319. Tout lieu de travail où sont occupées des femmes doit comporter un nombre suffisant de sièges à dossiers. Ces sièges seront placés à portée des travailleuses afin qu'elles puissent s'en servir chaque fois que le permettra la nature du travail qu'elles exécutent.

320. Toute femme enceinte a droit, sur production d'un certificat médical indiquant la date présumée de son accouchement, à un congé de maternité au cours duquel elle sera rémunérée comme si elle continuait à travailler.

321. La durée de ce congé sera de douze semaines; une partie de ce congé sera obligatoirement prise après l'accouchement. Ce congé sera payé par l'Office d'assurances accidents du travail, maladie et maternité (OFATMA) toutes les fois que la femme intéressée sera régulièrement inscrite à cette institution pour une assurance maternité.

Les dispositions du présent article ne seront applicables qu'après que l'OFATMA aura mis en vigueur un système d'assurance maternité obligatoire. En attendant la mise en place de ce système, l'employeur paiera à la femme enceinte un congé de maternité de six semaines.

322. La durée du congé pris obligatoirement avant l'accouchement sera de six semaines toutes les fois que les circonstances de l'accouchement le permettent et après l'accouchement il sera de six semaines, sans préjudice du droit de la femme à une période globale de douze semaines de congé de maternité.

323. Quand l'accouchement a lieu après la date prévue, le congé pris antérieurement est dans tous les cas prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement, et la durée du congé à prendre obligatoirement après l'accouchement ne devra pas s'en trouver réduite.

324. Pour bénéficier du congé de maternité, la femme enceinte doit présenter à l'employeur un certificat médical indiquant:

- a) l'attestation de son état de grossesse;
- b) la date probable de l'accouchement;

- c) la date du début du congé, qui doit obligatoirement précéder de quatre semaines celle présumée de l'accouchement.

325. A la demande de la femme enceinte, le certificat médical nécessaire devra être délivré gratuitement par un médecin d'un service de santé publique.

326. L'employeur sera tenu de conserver son poste à la travailleuse pendant la durée de son congé de maternité ou du congé de maladie dont elle pourrait avoir bénéficié en raison de l'incapacité de travail ou d'une maladie découlant de l'état de grossesse.

327. En cas d'avortement ou de naissance prématurée d'un enfant non viable, la travailleuse aura droit à un congé de deux à quatre semaines payé sur la base du salaire qu'elle percevait à la date du commencement de ce congé. Si l'enfant est viable, les dispositions relatives au congé de maternité lui seront applicables.

Pour bénéficier du congé stipulé au présent article, la travailleuse devra fournir à l'employeur un certificat médical indiquant:

- a) qu'elle a accouché ou avorté prématurément, avec indication de la date de l'événement;
- b) la durée de la période de repos dont elle a besoin.

328. Si, par suite de sa grossesse ou de son accouchement récent, le travail exécuté par une femme est préjudiciable à sa santé et si ce fait est attesté par un certificat médical, l'employeur est tenu de lui donner la possibilité de changer de travail au sein de la même entreprise. Au cas où ce changement de travail serait impossible, la femme aura droit à un congé non payé qui ne pourra excéder quatre-vingt-dix jours, sans préjudice des dispositions relatives au congé de maternité.

329. Durant la période de grossesse apparente, la femme aura droit à deux périodes de repos par jour d'une demi-heure au moins chacune, en plus du repos intercalaire destiné au repas.

330. Il est interdit:

- a) de faire des différences entre les femmes mariées et les femmes célibataires, quant à la mesure de leurs droits et obligations et quant aux conditions effectives du travail;
- b) de congédier des travailleuses pour le seul motif de la grossesse ou de l'allaitement. Tout congédiement d'une travailleuse se trouvant dans cette situation doit être préalablement notifié à la Direction du travail en vue d'en obtenir l'autorisation;
- c) d'exiger des femmes en état de grossesse qu'elles effectuent, au cours des trois mois précédant l'accouchement, des travaux demandant un effort physique excessif.

331. Toute mère allaitant son enfant peut à cet effet disposer là où elle travaille, et deux fois par jour, d'une demi-heure prise sur sa journée de travail ou, si elle préfère, d'un intervalle de quinze minutes toutes les trois heures. Ces moments de repos sont rémunérés.

CHAPITRE VIII- DU TRAVAIL DES MINEURS

332. Les mineurs auront les mêmes droits et les mêmes obligations que les majeurs sous l'empire de la législation du travail, sans autres exceptions que celles qui sont établies dans le présent code.

333. Les mineurs ne pourront être occupés à des travaux insalubres, pénibles ou dangereux du point de vue physique ou moral, ni prêter leurs services dans les lieux où se débitent les boissons alcooliques.

334. Les mineurs de moins de dix-huit ans ne pourront travailler la nuit dans des entreprises industrielles, publiques ou privées, ou dans leurs dépendances. Aux effets de cet article, le terme «nuit» signifie une période d'au moins douze heures consécutives. Pour les mineurs de moins de seize ans, cette période comprendra l'intervalle écoulé entre 10 heures du soir et 6 heures du matin et pour les mineurs de seize ans révolus et de moins de dix-huit ans, cette période comprendra un intervalle d'au moins sept heures consécutives s'insérant entre 10 heures du soir et 7 heures du matin.

335. Les mineurs âgés de moins de quinze ans ne pourront travailler dans les entreprises industrielles, agricoles ou commerciales.

336. Les mineurs âgés de moins de dix-huit ans ne pourront travailler dans une entreprise que s'ils ont été reconnus aptes à l'emploi auquel ils seront occupés à la suite d'un examen médical approfondi.

L'examen médical d'aptitude devra être effectué par un médecin agréé par l'autorité compétente et devra être constaté par un certificat médical.

L'aptitude de ces mineurs à l'emploi qu'ils exercent devra faire l'objet d'un contrôle médical suivi jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge de dix-huit ans. Ces examens médicaux ne doivent entraîner aucuns frais pour eux. Des mesures appropriées doivent être prises par la Direction du travail pour la réorientation ou la réadaptation physique et la formation professionnelle des adolescents chez lesquels l'examen médical aura révélé des inaptitudes, des anomalies ou des déficiences.

337. Tout mineur de quinze à dix-huit ans devra obtenir préalablement à son entrée en service dans un établissement agricole, industriel ou commercial, un certificat ou permis d'emploi délivré sans frais par la Direction du travail.

338. Le permis d'emploi au mineur sera rédigé en trois exemplaires dont un sera remis à chacune des parties et l'autre gardé à la Direction du travail. La copie remise à l'employeur devra rester en sa possession pendant tout le temps que le jeune travailleur sera à son service, et sera retournée pas ses soins à la Direction du travail en cas de cessation de service du mineur et quand celui-ci aura atteint l'âge de dix-huit ans.

339. Tout employeur, qui a des mineurs de quinze à dix-huit ans à son service, doit tenir un registre comportant les informations suivantes:

- a) âge du travailleur;
- b) nom et prénoms, domicile et résidence du travailleur;
- c) nom et prénoms des père et mère du travailleur ou, le cas échéant, de ses représentants légaux;

- d) nom de l'entreprise et de l'employeur, domicile et résidence de ce dernier;
- e) autorisation écrite des père et mère ou des représentants légaux du travailleur;
- f) occupation des père et mère;
- g) horaire de travail;
- h) forme et montant de la rétribution ou du salaire;
- i) date du début d'emploi;
- j) numéro et date du certificat ou permis d'emploi délivré au mineur par la Direction du travail.

Ce registre sera présenté à toute réquisition de l'inspecteur du travail qui pourra exiger telle preuve qu'il estimera utile pour s'assurer de la véracité des indications fournies. Il sera visé par l'inspecteur du travail à chaque visite d'inspection de l'établissement de travail.

340. Tout patron ou chef d'établissement qui engagera dans son entreprise un mineur non muni de son certificat ou permis d'emploi encourra une amende de 3 000 à 5 000 gourdes pour chaque infraction, à prononcer par le tribunal du travail, sur requête de la Direction du travail.

CHAPITRE IX- DES ENFANTS EN SERVICE

341. Aucun enfant de moins de douze ans ne peut être confié à une famille pour être employé à des travaux domestiques. Il ne devra pas être employé à des travaux domestiques au-dessus de ses forces.

342. Pour avoir sous sa garde ou à son service un ou plusieurs enfants, il faut réunir les conditions suivantes:

- a) être âgé de vingt-cinq ans accomplis;
- b) être de bonne vie et mœurs;
- c) justifier de revenus suffisants pour remplir les obligations prévues au présent chapitre;
- d) ne pas être atteint de maladie contagieuse.

343. Toute personne, avant de prendre un enfant à son service, devra obtenir un permis délivré sans frais par la direction de l'Institut du bien-être social et de recherches (IBESR) qui est représenté dans chacun des bureaux régionaux du ministère des

Affaires sociales, après contrôle des conditions prévues à l'article précédent.

344. Ce permis contiendra les nom, prénoms, âge et lieu de naissance de l'enfant, les nom, prénoms et adresse de la personne prenant l'enfant à son service et toutes autres informations jugées nécessaires; il devra être renouvelé chaque année jusqu'à ce que le mineur ait atteint l'âge de quinze ans. Au moment de ce renouvellement, il sera procédé, à la diligence des services compétents de l'IBESR, à un examen physique, moral et intellectuel de l'enfant.

345. Toute personne qui a un ou plusieurs enfants à son service contracte envers eux l'obligation de les traiter en bon père de famille, de leur fournir un logement décent, des vêtements convenables, une nourriture saine et suffisante, de les inscrire obligatoirement à un centre d'enseignement scolaire ou professionnel en leur permettant de suivre régulièrement les cours dispensés par ce centre et de leur procurer de saines distractions.

346. Les enfants en service ne doivent pas être astreints à des travaux ménagers susceptibles de nuire de quelque manière que ce soit à leur santé, à leur développement normal et de préjudicier à leur assiduité à l'école.

347. Il est interdit de faire travailler ces enfants:

- a) pendant les heures de classe qui leur sont fixées par les règlements de l'école où ils sont régulièrement inscrits;
- b) les après-midi des dimanches et des jours de chômage légal;
- c) pendant la nuit.

De plus, ces enfants doivent jouir d'un repos quotidien ininterrompu de dix heures.

348. Toute personne ayant un ou plusieurs enfants à son service sera obligée, tous les six mois, de les faire conduire dans un centre de santé ou un dispensaire à fin d'examen médical.

Elle sera aussi tenue, en cas de maladie grave, d'en faire la déclaration à l'un des offices ci-dessus désignés, qui autorisera leur admission, s'il y a lieu, dans un hôpital.

349. Il est interdit d'infliger aux enfants en service des tortures morales ou des châtiments corporels, sous prétexte de punition.

Lorsqu'il aura été constaté que, au mépris de cette interdiction, une personne à qui aura été confié un enfant en service aura infligé des blessures ou commis tout autre acte de violence sur la personne de cet enfant, procès-verbal sera dressé par les services compétents de l'IBESR pour être acheminé au tribunal du travail qui pourra condamner le contrevenant à des dommages-intérêts de 1 000 à 3 000 gourdes en faveur de l'enfant. Ces dommages-intérêts seront versés à l'autorité parentale responsable.

350. Dès l'âge de quinze ans, l'enfant en service sera considéré comme domestique à gages et recevra un salaire équivalent à celui payé aux domestiques à gages travaillant dans les mêmes conditions.

351. Celui qui voudra se décharger d'un enfant à son service devra en faire la déclaration à l'IBESR et en aviser les parents.

L'enfant sera, aux frais de l'employeur, remis à sa famille. Les formalités prévues à l'alinéa ci-dessus doivent être aussi remplies lorsque la personne responsable de l'enfant change de domicile.

352. Aucun enfant en service ne peut, sans une autorisation de l'IBESR, délivrée après le consentement de ses parents, être placé par un employeur chez un autre employeur.

353. Lorsque, pour vagabondage ou pour autre raison, un enfant en service abandonne clandestinement le toit de la personne responsable, celle-ci doit dénoncer le fait aux autorités policières et à la direction de l'IBESR.

354. La direction de l'IBESR pourra, d'office ou à la suite d'une plainte ou d'une dénonciation, dont l'origine ne sera pas révélée, faire visiter par des assistants sociaux les maisons où se trouvent des enfants en service afin d'enquêter sur leurs conditions de vie.

S'il est reconnu que le placement est désavantageux pour ces enfants, il sera décidé, suivant les circonstances, de les remettre à leur famille ou, au gré de leurs parents, de les placer dans une autre famille ou dans une maison d'enfants ou une institution d'assistance sociale.

355. Toute infraction aux dispositions des articles de ce chapitre rendra le coupable passible, suivant la gravité des cas, d'une amende de 1 000 à 3000 gourdes à prononcer par le tribunal du travail, sur requête de la direction de l'IBESR. La même peine sera encourue par l'individu qui aura caché dans sa maison ou dans tout autre lieu un enfant qui ne lui aurait pas été confié.

356. Dans les villes de la République où il n'existe pas de bureau régional du ministère des Affaires sociales, l'administration communale contrôlera l'exécution des dispositions du présent chapitre sur les enfants en service et délivrera les autorisations et certificats prévus.

CHAPITRE X- DU TRAVAIL À DOMICILE

357. Le travail à domicile est celui qui est exécuté par des ouvriers à leurs foyers ou en un autre lieu librement choisi par eux pour le compte d'un employeur, sans être placés sous la surveillance ou la direction immédiate de ce dernier.

358. Tout chef d'établissement agricole, artisanal, industriel, commercial ou de quelque nature que ce soit, tout sous-entrepreneur ou intermédiaire faisant exécuter des travaux à domicile doit en faire la déclaration à la Direction du travail.

359. Il sera tenu par l'employeur un registre de contrôle de la main-d'œuvre travaillant à domicile indiquant:

- a) les nom, prénoms et adresse de l'ouvrier;
- b) le numéro de son livret de travail et de sa carte d'identité;
- c) sa qualification lorsqu'il s'agit d'un ouvrier qualifié;
- d) la date du début et celle de la fin de l'engagement.

360. Le salaire de l'ouvrier à domicile, en aucun cas, ne devra être inférieur à celui perçu pour le même travail, dans la même localité, par l'ouvrier travaillant directement à l'atelier.

361. Lorsqu'un dommage résultera de la faute de l'ouvrier, des retenues pourront être effectuées sur son salaire. La cause de la retenue sera communiquée par écrit à l'ouvrier. En cas de contestations, la Direction du travail interviendra en qualité d'amiable compositeur pour apprécier dans chaque cas la défectuosité ou la détérioration et déterminer le montant de la retenue. Si aucun accord n'intervient, l'affaire sera déférée au tribunal du travail.

362. Le montant à rembourser par l'ouvrier ne pourra excéder le prix de revient de l'ouvrage et remise sera faite à l'ouvrier de la matière et des fournitures détériorées. Le remboursement se fera au moyen de retenues successives ne dépassant pas le sixième du montant des salaires de l'ouvrier, sauf en cas de rupture du contrat de travail et quand les garanties de remboursement données par l'ouvrier sont insuffisantes.

363. Les salaires des travailleurs à domicile doivent être liquidés au fur et à mesure des livraisons ou par périodes d'une semaine au plus.

364. Sont applicables au travail à domicile les dispositions des titres I, II et III du présent code relatives aux contrats de travail, aux conditions de travail et aux conflits du travail.

365. La vente de matériaux faite par l'employeur au travailleur pour permettre à ce dernier de les transformer en articles déterminés et de les lui revendre, de même que tout autre marché analogue, constitue un contrat de travail à domicile comportant application des dispositions visées à l'article précédent.

366. L'employeur ou tout autre créancier ne pourra procéder en aucun cas à la saisie des livres, outils, équipement ou matériel nécessaires au travail de l'ouvrier à domicile.

367. L'employeur doit fixer les délais de livraison de façon que le travail s'exécute conformément aux dispositions légales en vigueur concernant la durée du travail, le repos hebdomadaire et les jours fériés.

368. Si le travail est exécuté au domicile de l'ouvrier, celui-ci ne pourra être privé de son travail que dans le cas de maladie infectieuse ou contagieuse.

369. Le travail à domicile peut être interdit par la Direction du travail dans les industries qui, en raison de leur nature, mettent en danger la santé ou la vie des ouvriers et de leur famille.

370. Il appartiendra à la Direction du travail:

- a) de procéder à l'inscription des employeurs confiant du travail à domicile;
- b) de prendre toutes mesures jugées nécessaires pour le contrôle du travail à domicile.

371. Toute infraction aux dispositions du présent chapitre sera punie d'une amende de 1 000 à 3 000 gourdes, à prononcer par le tribunal du travail.

CHAPITRE XI- DE LA MAIN-D'ŒUVRE EMPLOYÉE DANS L'AGRICULTURE; DES TRAVAILLEURS AGRICOLES

372. Sont considérés comme travailleurs agricoles ceux qui exécutent pour le compte d'un tiers et contre rémunération les travaux habituels d'une exploitation agricole ou d'une entreprise d'élevage.

373. Les travaux à caractère industriel ou commercial dérivés de l'agriculture ne sont pas considérés comme travaux agricoles. Les régisseurs, gestionnaires, comptables ou employés du personnel d'administration des entreprises agricoles ne sont pas non plus considérés comme travailleurs agricoles.

374. Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux exploitations agricoles et aux entreprises d'élevage, sauf celles à caractère exclusivement familial.

375. Si un chef de famille est recruté en qualité de travailleur agricole, le recrutement ne doit pas être considéré comme impliquant le recrutement d'un membre quelconque de la famille. Par conséquent, la femme et les enfants du chef de famille qui accomplissent un travail auxiliaire ou complémentaire des travaux effectués par le chef de famille sont considérés comme liés à

l'employeur, à condition que l'employeur ait donné son consentement exprès à leur participation au travail.

376. Tout travailleur agricole recruté doit être soumis à un examen médical à la charge exclusive de l'employeur.

377. Le contrat de travail dans les entreprises agricoles ou d'élevage peut être écrit ou verbal. Il sera obligatoirement écrit s'il s'agit de contrat collectif.

378. Dans une entreprise agricole ou d'élevage, la durée maximale de service qui pourra être prévue explicitement ou implicitement dans un contrat de travail ne peut excéder douze mois si le travailleur agricole n'est pas accompagné de sa famille.

379. Nul travailleur agricole ne pourra percevoir pour une journée de huit heures de travail une rémunération inférieure au salaire minimal en vigueur. Les salaires payables en espèces le seront exclusivement en monnaie ayant cours légal.

380. Le paiement du salaire partiellement en nature peut être autorisé, mais il ne pourra en aucun cas représenter l'équivalent de plus de la moitié du salaire total. Le paiement du salaire s'effectuera par quinzaine.

381. Sont applicables aux travailleurs agricoles les dispositions du présent code relatives aux contrats de travail, aux conditions de travail et aux conflits du travail.

Néanmoins, en cas d'absolue nécessité, la durée de la journée de travail pourra exceptionnellement être augmentée jusqu'à dix heures par jour sans excéder cinquante-six heures par semaine.

382. Les heures supplémentaires ainsi fournies devront être payées avec une majoration de 50 pour cent.

383. Les travailleurs agricoles jouissent des mêmes droits d'association et de liberté syndicale que ceux qui sont assurés aux travailleurs de l'industrie et du commerce.

384. Lorsque l'employeur se charge de fournir le logement, celui-ci devra être sain, aéré, décent et assurer une protection sûre contre les intempéries. Il sera conçu de manière que les parents

disposent d'une chambre et que les enfants soient séparés par sexe.

L'employeur devra exiger que le logement soit bien entretenu et fournir le matériel nécessaire à son entretien.

385. Toute exploitation agricole regroupant au moins vingt travailleurs sera tenue de fournir gratuitement une assistance médicale à ses travailleurs ainsi qu'aux membres de leur famille vivant avec eux sur cette exploitation.

386. L'employeur encouragera les travailleurs agricoles à envoyer leurs enfants à l'école rurale la plus proche.

387. Lorsque l'exploitation sera située loin d'un centre d'approvisionnement, l'employeur encouragera les travailleurs à participer à la création de groupements coopératifs destinés à fournir aux travailleurs et à leur famille les marchandises nécessaires à leur entretien, et de groupements de développement communautaire.

388. Toute infraction aux dispositions du présent chapitre sera punie d'une amende de 1 000 à 3 000 gourdes, à prononcer par le tribunal du travail.

CHAPITRE XII- DE LA FONCTION PUBLIQUE

389. Le statut de la fonction publique est réglementé par les dispositions de la loi du 6 septembre 1982 sur l'uniformisation des structures, normes, procédures et principes généraux de l'administration publique, la loi du 19 septembre 1982 portant statut général de la fonction publique, le décret du 26 novembre 1982 créant et organisant le Commissariat général à l'administration et à la fonction publique et par l'arrêté du 13 octobre 1983 fixant la procédure et les modalités de nomination des agents appelés à faire carrière dans la fonction publique.

TITRE VI

Loi n° 8- Du contrôle des établissements de travail et de l'emploi

CHAPITRE PREMIER- DES DÉCLARATIONS DES ENTREPRISES

390. Toute personne qui utilise les services d'un personnel salarié dans une entreprise agricole, industrielle ou commerciale de quelque nature que ce soit, même quand l'établissement en question a un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, laïque ou religieux, doit en faire la déclaration à la Direction du travail.

391. Des formulaires spéciaux sont distribués gratuitement par la Direction du travail en vue de la déclaration mentionnée à l'article précédent. Ces formulaires remplis et signés par le chef d'entreprise devront être remis à la Direction du travail dans un délai de huit jours à partir de l'ouverture de l'établissement.

392. Une nouvelle déclaration doit être faite;

- a) quand un établissement ayant cessé d'utiliser les services de salariés se propose de le faire de nouveau;
- b) quand un établissement change de siège;
- c) quand un établissement change d'activité ou d'exploitant.

393. Les formulaires préparés par la Direction du travail comporteront les renseignements généraux sur la nature, le fonctionnement et les conditions de travail de l'entreprise.

394. Tout établissement agricole, industriel ou commercial doit tenir des registres où sont consignées les informations suivantes sur chaque membre de son personnel;

- a) les nom, prénoms, âge et lieu de résidence;
- b) le numéro du livret de travail;
- c) la qualification;
- d) la date de l'engagement et celle de la fin du contrat s'il est à durée déterminée;
- e) la nature et l'horaire de travail;
- f) le nombre d'absences et leurs motifs;
- g) le nombre de blâmes, d'avertissements, de suspensions; leurs dates et leurs motifs;
- h) les congés accordés et les dates auxquelles ils auront été pris.

395. Toute violation des dispositions du présent chapitre, toute fausse indication dans un registre quelconque exigé par le

présent code sera punie d'une amende de 2 000 à 5 000 gourdes, à prononcer par le tribunal du travail.

CHAPITRE II- DES RÈGLEMENTS INTÉRIEURS DE TRAVAIL

396. Le règlement intérieur de travail est celui qu'élabore l'employeur en conformité des lois, des conventions collectives et des contrats en vigueur aux fins de préciser les conditions de travail du personnel.

397. Tout employeur occupant de façon permanente dans son entreprise dix travailleurs ou davantage a l'obligation d'élaborer et de mettre en vigueur un règlement intérieur de travail.

398. Tout règlement intérieur de travail doit être préalablement approuvé par la Direction du travail; il doit être porté à la connaissance des travailleurs sous un avis de quinze jours avant la date de son entrée en vigueur; il doit être rédigé en français et imprimé en caractères facilement lisibles. Il sera affiché en un lieu accessible à tous ou, à défaut, mis en brochure et distribué gratuitement à tous les travailleurs de l'entreprise.

Les dispositions de l'alinéa précédent devront être également observées si l'employeur apporte des modifications au règlement intérieur de travail.

399. Le règlement intérieur de travail porte sur l'ensemble des mesures indispensables aux activités, à la discipline et à la bonne marche de l'entreprise, les règles concernant l'hygiène et la sécurité dans le travail, les instructions concernant la prévention des accidents et les premiers soins à donner en cas d'accident et, en général, toutes autres indications jugées nécessaires. Ce règlement doit en outre stipuler:

- a) les heures d'entrée et de sortie des travailleurs; le temps destiné aux repas et au repos pendant la journée;
- b) le lieu et le moment auxquels doit commencer et se terminer la journée de travail;
- c) les divers types de salaires et les catégories de travailleurs auxquels ils correspondent;
- d) le lieu, le jour et l'heure de la paie;
- e) les dispositions disciplinaires et les procédures de leur application;

- f) la désignation des membres du personnel auxquels doivent être présentés les doléances, revendications et réclamations en général;
- g) les différentes catégories de travailleurs et les travaux ayant un caractère occasionnel.

400. Les règlements intérieurs feront partie intégrante du contrat de travail de chacun des travailleurs de l'établissement.

401. Seront nulles et de nul effet les clauses du règlement intérieur rendant la situation des travailleurs moins favorable que ne le prévoient les lois et les contrats individuels ou collectifs. Les dispositions légales ou contractuelles remplaceront toujours les clauses du règlement intérieur dans la mesure où celles-là seront plus favorables aux travailleurs.

402. Si le règlement intérieur de travail ne réunit pas les conditions légales ou viole les dispositions de loi ou de contrat de travail, les travailleurs intéressés ou leurs représentants pourront le dénoncer et demander sa modification à la Direction du travail.

403. Tout établissement qui ne se sera pas conformé à ces dispositions sur le règlement intérieur sera enjoint par l'inspecteur du travail de se mettre en règle dans les quinze jours au plus tard. Le refus d'obtempérer à cette injonction sera constaté par procès-verbal et rendra l'établissement passible d'une amende de 2 000 à 5 000 gourdes, à prononcer par le tribunal du travail.

CHAPITRE III- DU LIVRET DE TRAVAIL

404. Pour être employé comme salarié dans une entreprise quelconque, publique ou privée, agricole, commerciale ou industrielle, l'intéressé devra au préalable obtenir de la Direction de la main-d'œuvre un livret de travail.

405. Pour obtenir le livret de travail, le travailleur devra produire les pièces suivantes:

- 1° la carte d'identité;
- 2° deux photos d'identité;
- 3° un certificat de l'entreprise qui l'emploie ou qui désire l'employer, le cas échéant;

- 4° toute pièce, certificat ou diplôme établissant sa compétence technique et son aptitude professionnelle;
- 5° la carte de santé.

406. Le livret de travail comportera les énonciations suivantes:

- 1° nom et prénoms;
- 2° numéro de la carte de santé;
- 3° numéro d'immatriculation aux différents régimes d'assurances sociales obligatoires;
- 4° date et lieu de naissance;
- 5° domicile et demeure;
- 6° condition matrimoniale, nom du conjoint, nombre d'enfants, leurs noms et âge;
- 7° métier ou profession, emploi pour lequel il vient d'être embauché et salaire perçu;
- 8° nom et adresse de l'employeur;
- 9° date à laquelle commence et finit son emploi;
- 10° numéro du livret de travail et date de son émission;
- 11° photographie du travailleur;
- 12° toutes spécifications relatives au changement d'employeur ou d'emploi.

407. Le livret de travail sera renouvelé par le travailleur au début de chaque exercice fiscal, moyennant le paiement d'une valeur de 5 gourdes.

408. A chaque fois que le travailleur entre au service d'un nouvel employeur ou change d'emploi au sein de la même entreprise, l'employeur est tenu d'en faire la déclaration à la Direction de la main-d'œuvre qui, elle même, en fera mention sur le livret dans la forme prévue en l'occurrence. Le défaut de cette déclaration rend l'employeur passible de l'amende prévue à l'article 409 du présent chapitre.

409. Tout employeur qui utilisera les services d'un travailleur non muni du livret ou dans un emploi ou un établissement autre que celui mentionné dans le livret de travail sera puni d'une amende de 1 000 à 3 000 gourdes, à prononcer par le tribunal du travail, sur procès-verbal d'un inspecteur du travail. En cas de récidive, la peine sera doublée.

410. Les dispositions relatives à l'obtention du livret de travail ne sont pas applicables aux personnes ci-après indiquées:

- 1° celles exerçant exclusivement des fonctions de direction ou d'administration dans une entreprise;
- 2° les travailleurs occupés dans les ateliers familiaux, les gens de maison;
- 3° les membres des clergés et le personnel des missions diplomatiques accréditées en Haïti;
- 4° le personnel des organismes internationaux ayant un contrat avec l'Etat haïtien.

CHAPITRE IV- DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

411. A la Direction du travail, un corps d'inspecteurs du travail exerce les attributions suivantes:

-assurer l'application des lois en vigueur concernant les conditions de travail et

-la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession et fournir au besoin des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces quant à l'observance desdites lois;

-visiter les centres de travail et les lieux où il y a des personnes occupées gagnant un salaire;

-mener des enquêtes tendant à vérifier les infractions relevées et soumettre un rapport circonstancié à la suite des inspections effectuées;

-recueillir toutes données statistiques sur le travail au cours des enquêtes ou visites d'inspection;

-recevoir les déclarations d'accidents du travail qui lui sont régulièrement communiquées par l'OFATMA;

-contrôler l'hygiène et la sécurité dans les établissements de travail et faire toutes recommandations pour l'amélioration des conditions de travail.

412. Les inspecteurs du travail jouissent des garanties de stabilité les préservant de toute influence extérieure susceptible de nuire à

leur impartialité et à leur indépendance. Les inspecteurs du travail bénéficient des dispositions légales relatives au statut de la fonction publique.

413. Les inspecteurs du travail, munis d'une carte d'identité dûment scellée et signée du secrétaire d'Etat aux Affaires sociales et de leur chef de service, ont les pouvoirs suivants:

- pénétrer librement et sans avertissement préalable, à n'importe quelle heure du jour ou de la nuit, dans les établissements de travail relevant de leur juridiction;
- interroger soit seul, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les questions relatives à l'application du Code du travail;
- demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par les lois relatives aux conditions de travail, en vérifier la conformité avec les prescriptions légales, en prendre copie ou en établir des extraits;
- exiger l'affichage des avis prévus par les lois du travail;
- prélever et emporter, aux fins d'analyse, les échantillons de matières ou substances utilisées ou manipulées;
- ordonner ou faire ordonner que des mesures immédiatement exécutoires soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs.

414. Les inspecteurs du travail ne doivent avoir aucun intérêt direct ou indirect dans les établissements placés sous leur contrôle. Il leur est également interdit de:

- révéler les secrets de fabrication ou de commerce et, en général, les procédés d'exploitation dont ils ont pu avoir connaissance dans l'exercice de leurs fonctions;
- mentionner des faits inexacts dans les procès-verbaux ou les rapports qu'ils dressent;
- divulguer les sources d'informations et les plaintes qui leur parviennent sur les infractions aux lois sur le travail et communiquer à des tiers ou rendre publiques les pièces à

caractère confidentiel qui leur sont communiquées dans l'exercice de leurs attributions.

415. Les inspecteurs du travail peuvent organiser des conférences, instituer des commissions mixtes ou autres, en vue de discuter des questions concernant l'application des lois sur le travail et la sécurité sociale avec les représentants des associations professionnelles d'employeurs et de travailleurs.

416. Les établissements seront inspectés aussi souvent que nécessaire pour assurer une application effective de la législation du travail.

417. Les procès-verbaux dressés par les inspecteurs et les rapports établis par eux dans le cadre de leurs attributions sont crus jusqu'à preuve du contraire. Ces procès-verbaux seront datés et mentionneront:

- 1° les nom, prénoms et demeure du ou des contrevenants;
- 2° la nature de la contravention relevée ainsi que toutes les circonstances qui l'ont accompagnée;
- 3° la référence aux articles ou paragraphes de lois, aux dispositions de lois et règlements enfreints.

Les formulaires des rapports d'inspection seront contresignés par l'employeur ou son représentant.

418. En pénétrant dans un établissement de travail pour une visite, l'inspecteur doit s'adresser avec courtoisie à l'employeur ou à son représentant et lui faire part de l'objet de sa mission.

419. L'employeur ou son représentant auquel l'inspecteur se sera adressé devra fournir les renseignements devant lui permettre d'accomplir les devoirs de sa charge; les réponses aux questions posées seront clairement exprimées et consignées.

En cas d'obstruction faite à l'inspecteur, celui-ci, sans désespérer, en dressera procès-verbal et requerra immédiatement le juge de paix en vue de faciliter l'exécution de sa tâche. Ce magistrat sera tenu de déférer à cette réquisition.

420. Le Service de l'inspection générale du travail pourra, au besoin, requérir l'assistance ou la collaboration des officiers de

police sanitaire ou de tous autres techniciens des services publics, en vue de prendre les mesures nécessaires concernant l'hygiène des lieux de travail et la sécurité des travailleurs.

421. Avant d'entrer en fonctions, les inspecteurs du travail, sur la réquisition du ministère des Affaires sociales, prêtent devant le tribunal civil de leurs juridictions respectives le serment suivant:

"Je jure d'accomplir les devoirs de ma charge avec courage, impartialité et indépendance et de ne jamais révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont je peux avoir connaissance dans l'exercice de ma fonction." Il sera dressé procès-verbal, dont copie sera adressée par le doyen du tribunal civil au ministre des Affaires sociales.

422. Les inspecteurs du travail interviennent dans les conflits du travail et à l'occasion des difficultés s'élevant entre les employeurs et travailleurs, entre les employeurs ou entre les travailleurs afin de porter les intéressés à régler leurs différends devant le ministère des Affaires sociales par voie de conciliation ou d'arbitrage. En cas d'échec au niveau du ministère des Affaires sociales, le conflit sera porté devant le tribunal du travail, à la diligence du service compétent.

423. Le refus d'obtempérer aux injonctions écrites d'un inspecteur dans le cadre de ses attributions et les fausses déclarations intentionnellement faites à un inspecteur dans l'exercice de ses fonctions seront punis d'une amende de 1 000 à 2 000 gourdes ou d'un emprisonnement allant de quinze jours à trois mois, à prononcer par le tribunal du travail.

Dans le cas d'injures, de menaces et de mauvais traitements, il sera infligé une amende de 500 à 2 000 gourdes ou un emprisonnement de six mois à un an, à fixer par le tribunal du travail.

En cas de récidive, les deux peines seront infligées aux coupables. Les dispositions de la section IV, paragraphes 1 et II, de la loi n° 4 du Code pénal, relative aux rebellions et outrages envers les dépositaires de l'autorité ou de la force publique seront également applicables en faveur de l'inspecteur du travail dans l'exercice de ses fonctions.

424. L'inspecteur qui aura contrevenu aux obligations découlant de sa charge sera passible d'une suspension de quinze jours à un mois, avec perte d'appointements, et de révocation en cas de récidive, sans préjudice de toute responsabilité pénale ou civile qu'il pourrait encourir.

425. Les inspecteurs qui négligeront de satisfaire aux prescriptions des articles 421 et 422 de la présente loi seront passibles d'une sanction qui ira, selon le cas, du simple blâme à une amende de un à trois trentièmes de leur salaire mensuel et, en cas de récidive, de suspension d'une semaine à un mois avec perte d'appointements et même de révocation.

426. [Organisation du travail des inspecteurs.]

427. Un rapport doit être obligatoirement présenté dans un délai maximal de trois jours après chaque visite d'inspection effectuée, selon le formulaire adopté en l'occurrence.

428. L'inspecteur peut être requis de mener des enquêtes ou d'effectuer des visites d'inspection en dehors des heures de bureau quand cela est nécessaire, notamment pour contrôler l'application des dispositions légales relatives au travail de nuit, à l'heure de fermeture légale et au travail du dimanche et des jours fériés. Un roulement sera alors établi dans le cadre des inspecteurs.

429. La tâche de l'inspecteur du travail qui se rend sur les lieux de travail est notamment de:

-vérifier, par des examens et des enquêtes qu'il effectue personnellement, si les dispositions légales pertinentes sont appliquées et, dans le cas contraire, de prendre toutes mesures utiles pour en assurer le respect;

-aider les travailleurs et la direction des entreprises, par des consultations et des conseils techniques appropriés, à comprendre les dispositions légales et à les observer. Au cours des enquêtes, l'inspecteur veillera à interroger séparément les travailleurs et les employeurs sur les conditions de travail;

-étudier les conditions de travail pour en faire rapport à l'inspecteur en chef et porter à la connaissance de l'autorité

centrale les déficiences ou les abus qui sont expressément visés par les dispositions légales en vigueur;

-accomplir les tâches qui leur sont confiées, conformément aux méthodes prescrites pour l'ensemble du service et en faire rapport à leurs supérieurs hiérarchiques.

430. Les qualités personnelles et l'habileté des inspecteurs du travail influent directement sur le prestige du service auprès des employeurs, des travailleurs et de l'opinion publique. Il leur faut donc posséder un sens aigu des problèmes sociaux et humains qu'ils ont à résoudre, et faire preuve d'intégrité, de tact, d'intelligence et d'un jugement sain.

L'inspecteur doit posséder la formation et l'expérience technique indispensables à son travail. Il doit avoir une bonne connaissance des questions sociales et économiques en général, en particulier du point de vue des branches d'activité auxquelles il a affaire, de façon qu'il puisse se comporter avec intelligence et bon sens dans ses rapports avec les personnes, appartenant à des milieux très divers, qu'il est appelé à rencontrer.

431. Le chef du service d'inspection doit veiller avec une attention particulière à la formation des inspecteurs du travail. Les nouveaux inspecteurs, avant de prendre leur service, doivent obligatoirement effectuer un stage qui permet de les former et de juger, dans la pratique, de leurs aptitudes et de leurs qualités personnelles.

432. Les inspectrices sont groupées sous la supervision d'une inspectrice en chef qui a les mêmes attributions que le chef du service de l'Inspection générale du travail. Elles sont chargées d'assurer efficacement la protection des femmes et des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans.

Aucune distinction ne doit être faite entre le personnel masculin et le personnel féminin d'inspection: l'égalité doit être complète en ce qui concerne la sélection, la formation, les pouvoirs de contrôle et de réglementation, le statut et les conditions de travail.

433. Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail, celles-ci ne devront pas faire obstacle à l'exercice de leurs

fonctions principales, ou porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

434. Il est d'une importance capitale que l'inspecteur ne se départe jamais, dans ses rapports avec les employeurs et les travailleurs, de la courtoisie et du tact indispensables. Il ne doit jamais désapprouver ni critiquer devant les employeurs et les travailleurs les dispositions qu'il doit faire appliquer ou les instructions administratives émanant de ses supérieurs.

S'il a des propositions à formuler quant aux prescriptions légales ou à la procédure administrative, il les soumettra à ses supérieurs hiérarchiques qui les examineront avec toute l'attention voulue.

435. L'inspecteur doit traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte ou information. Il ne peut accepter un cadeau, un service ou une faveur ni d'un employeur, ni d'un travailleur.

En aucun cas il ne peut se faire accompagner à un établissement de travail d'une personne étrangère à son service, ni la faire intervenir dans l'exercice de ses attributions, sauf dans les cas prévus à l'article 420 ci-dessus.

436. L'inspecteur doit toujours être porteur des pièces justificatives officielles attestant ses pouvoirs de visite d'inspection et d'enquête. En outre, il doit se munir, lors de ses visites d'inspection, d'exemplaires des lois et règlements que l'autorité d'inspection est chargée de faire appliquer, de brochures explicatives et autres publications de ce genre, de formulaires de rapport et autres pièces prescrites et, enfin, de modèles des avis à afficher.

437. Les visites d'inspection se subdivisent en deux catégories:

-les visites ordinaires;

-les visites qui ont pour objet une vérification, un nouveau contrôle ou une enquête à effectuer à la suite d'une plainte, d'un accident ou d'un cas de maladie professionnelle.

CHAPITRE V- DE L'HYGIÈNE ET DE LA SÉCURITÉ DANS LE TRAVAIL

438. Sont insalubres les travaux, les installations ou les industries dont la nature même peut donner naissance à des conditions susceptibles de menacer ou d'altérer la santé des travailleurs, du fait des matières employées, élaborées ou produites ou du fait des résidus solides, liquides ou gazeux.

Sont dangereux les travaux, les installations ou les industries qui portent atteinte ou peuvent porter atteinte de façon immédiate et grave à la vie des travailleurs, soit de par leur nature même, soit du fait des matières employées, élaborées ou produites, soit du fait des résidus liquides ou gazeux, soit encore du fait de l'emmagasinage de substances toxiques, corrosives, inflammables ou explosives, quelle que soit la forme de cet emmagasinage.

Des règlements spéciaux préparés par l'Inspection générale du travail détermineront quels travaux sont insalubres ou dangereux et dicteront toutes les mesures auxquelles pareilles formes d'activités doivent être assujetties.

439. Toutes mesures appropriées doivent être prises par l'employeur, en accord avec le Service de l'inspection générale du travail, pour que les conditions générales prévalant sur les lieux de travail permettent d'assurer une protection suffisante de la santé des travailleurs et notamment pour que:

- 1 ° les déchets et débris ne s'accumulent pas au point de constituer un risque pour la santé;
- 2° la superficie et la hauteur des locaux de travail soient suffisantes pour éviter que les travailleurs ne s'y trouvent en surnombre et pour prévenir tout encombrement par les machines, matériaux ou produits;
- 3° un éclairage adéquat et adapté aux besoins, naturel ou artificiel, ou les deux à la fois, soit assuré;
- 4° des conditions atmosphériques convenables soient assurées en vue d'éviter l'insuffisance de l'approvisionnement en air et de la circulation de l'air, la viciation de l'air ainsi que, dans la mesure où cela est possible, une humidité excessive, une chaleur ou un froid excessifs et des odeurs désagréables;

- 5° des installations sanitaires appropriées et des facilités appropriées pour se laver, ainsi que de l'eau potable, soient disponibles en des endroits adéquats, en quantités suffisantes et dans des conditions satisfaisantes;
- 6° lorsque les travailleurs doivent changer de vêtements au début et à la fin du travail, des vestiaires ou d'autres installations convenables soient mis à leur disposition;
- 7° lorsqu'il est interdit aux travailleurs de consommer des aliments ou des boissons sur les lieux de travail, des locaux convenables soient mis à leur disposition pour qu'ils y prennent leurs repas, à moins que des mesures appropriées n'aient été prises pour qu'ils puissent les prendre ailleurs;
- 8° les bruits et les vibrations nuisibles à la santé des travailleurs soient éliminés ou réduits autant que possible;
- 9° les substances dangereuses soient entreposées en toute sécurité.

440. Lorsque les risques spéciaux du travail exigent l'utilisation de vêtements ou d'équipement de protection, ceux-ci doivent être fournis, nettoyés et entretenus par l'employeur sans frais aucuns pour le travailleur qui les utilise.

441. Toutes les fois que cela sera nécessaire, l'employeur doit mettre à la disposition des ouvriers un nombre suffisant de masques pour la protection des organes respiratoires, de lunettes de protection et de ceinture de sécurité de modèles appropriés, et tout autre équipement nécessaire à leur sécurité. Les travailleurs sont tenus d'utiliser l'équipement ainsi mis à leur disposition et les employeurs doivent veiller à ce que cet équipement soit judicieusement utilisé par les intéressés.

442. Tout travailleur employé dans un établissement de travail doit immédiatement remédier ou signaler à l'employeur ou à son représentant toute défectuosité qu'il pourrait découvrir dans l'installation ou les appareils ou toute faute d'un travailleur susceptible de provoquer un accident.

443. Nul ne doit déranger, déplacer, enlever, endommager ou détruire les installations et les dispositifs de sécurité prescrits par les règlements de sécurité en vigueur sans en avoir reçu l'autorisation de l'employeur ou de son représentant.

444. Les échafaudages d'une hauteur supérieure à 3 mètres dans les maisons en construction ou en réparation ou dans les travaux analogues seront munis de chaque côté d'un garde-fou d'au moins 0,90 mètre de hauteur.

445. Le nettoyage de machines en marche est interdit. S'il s'agit d'autres mécanismes dangereux, les mesures de sécurité jugées nécessaires seront adoptées dans chaque cas.

446. Pour la construction ou le nettoyage d'égouts, de fosses d'aisances, etc., ou l'exécution de tout travail à l'intérieur de ceux-ci, il y aura lieu d'assurer préalablement une aération efficace.

447. Les ouvriers qui exécutent des travaux dangereux et, en général, tous ceux qui conduisent des machines devront porter des vêtements appropriés.

448. Avant de faire usage d'une machine, le travailleur qui l'utilise devra s'assurer que son fonctionnement ne présente aucun danger et, s'il y a un danger quelconque, il en avisera immédiatement l'employeur afin que celui-ci puisse faire procéder aux modifications ou réparations nécessaires pour mettre la machine en parfait état de marche.

Si l'employeur néglige de remplir cette obligation, le travailleur en informera l'autorité du travail ou de police la plus proche, qui pourra suspendre l'usage de cette machine et en avisera la Direction du travail. Si la machine est mise en parfait état de marche avant que la Direction du travail ait pris les décisions opportunes, l'employeur en avisera l'autorité ayant ordonné la suspension de l'usage de la machine, et cette autorité, après s'être assurée que le fonctionnement de la machine ne présente aucun danger, autorisera sa remise en service. Acte sera dressé tant de l'ordre de suspension que de celui de remise en service, sous la responsabilité de l'autorité dont émane la notification. L'acte sera signé par ladite autorité et par l'employeur, et, si celui-ci ne peut ou ne veut pas signer, un témoin se substituera à lui.

449. Avant la mise en marche d'une machine, les ouvriers seront avertis par un signal convenu par avance et connu de tous.

450. Les travailleurs utilisant l'électricité seront avertis des dangers auxquels ils sont exposés et munis d'isolateurs et d'autres moyens de protection.

451. La Direction du travail édictera les règlements appropriés déterminant les moyens mécaniques de prévention des accidents du travail à utiliser dans les différentes branches d'activité.

Entre-temps, elle exigera que les fabriques, ateliers ou laboratoires mettent en œuvre les mesures préventives qu'ils jugeront nécessaires en faveur de la santé et de la sécurité des travailleurs.

452. L'employeur sera tenu de réintégrer dans la même occupation le travailleur qui a cessé de la remplir parce qu'il a été victime d'un risque professionnel, à condition qu'il n'ait pas bénéficié d'une réparation au titre d'une invalidité absolue et permanente et qu'il ne se soit pas écoulé une année depuis la date à laquelle il a été frappé d'incapacité de travail.

453. Si le travailleur victime d'un accident du travail ne peut exécuter son travail antérieur, mais peut en exécuter un autre, l'employeur devra l'affecter à un autre travail, selon ses possibilités, et pourra à cette fin procéder aux mutations nécessaires dans son personnel.

454. Dans les cas où il est tenu de reprendre un travailleur dans son occupation primitive, l'employeur pourra congédier, moyennant préavis, le travailleur remplaçant, sans que celui-ci ait droit à aucune indemnité.

455. L'introduction et l'usage de boissons alcooliques ou de stupéfiants dans les lieux de travail sont absolument interdits.

456. Le poids de sacs contenant tout genre de produits ou matières destinés à être transportés par une seule personne ne devra pas dépasser 80 kilos. Pour ces travaux, il sera tenu compte des facteurs tels que l'âge, le sexe et l'état physique du travailleur.

Le déplacement d'objets d'un poids supérieur devra s'effectuer par des moyens mécaniques.

457. Tous les travailleurs s'occupant de la manipulation, de la fabrication ou de la vente au détail de produits alimentaires destinés à la consommation publique doivent se munir chaque mois d'un certificat médical établissant qu'ils ne souffrent pas de maladies infectieuses ou contagieuses ou de nature à les rendre inaptes à l'accomplissement de leur tâche. Aucuns frais ne seront perçus par les médecins employés par l'Etat chargés de délivrer ce certificat.

458. Il est interdit aux employeurs des entreprises industrielles ou commerciales d'autoriser leurs travailleurs à dormir ou manger dans les lieux mêmes où s'effectue le travail. Les employeurs doivent aménager des locaux spéciaux, tant pour le sommeil que pour le repas.

459. Des cantines servant des repas appropriés et, là ou cela n'est pas possible, des réfectoires doivent être installés et doivent fonctionner dans les entreprises ou à proximité de celles-ci, lorsque cela est souhaitable, compte tenu du nombre de travailleurs employés par l'entreprise, de la demande dont ces cantines font l'objet et de leurs chances d'utilisation, de l'absence d'autres services appropriés pour l'obtention de repas et de toutes autres circonstances particulières.

Il est permis la création de cantines communes à plusieurs entreprises pour autant que cela est approprié.

460. Dans les entreprises où il n'existe pas d'autres facilités pour les travailleurs qui ont besoin d'un repos momentané pendant les heures de travail, une salle de repos doit être installée dans un endroit convenable, compte tenu de la nature du travail et de toutes autres conditions et circonstances s'y rapportant. En particulier, des salles de repos doivent être installées pour répondre aux besoins des travailleuses, des travailleurs occupés à des travaux particulièrement pénibles ou à des travaux spéciaux exigeant un repos momentané pendant les heures de travail, et des travailleurs en équipes pendant les pauses.

461. Des mesures appropriées doivent être prises en vue d'encourager, à l'intérieur ou à proximité de l'entreprise, l'organisation de moyens de récréation pour les travailleurs qui y sont employés, dans les cas où de tels moyens ne sont pas déjà mis à leur disposition par des institutions spéciales ou par la

collectivité et lorsque les représentants des travailleurs intéressés signalent un besoin réel de ces moyens.

462. Dans les localités où il n'existe pas de services suffisants pour l'achat de denrées alimentaires, de rafraîchissements et de repas appropriés, des mesures doivent être prises pour mettre de tels services à la disposition des travailleurs.

Les travailleurs ne doivent en aucun cas être obligés d'utiliser les services d'alimentation mis à leur disposition. Ces services devront fonctionner sans bénéfice aucun pour l'employeur.

463. Les magasins, boutiques, pharmacies, fabriques, ateliers et autres établissements du commerce et de l'industrie doivent mettre à la disposition de leurs employés et ouvriers un nombre suffisant de sièges pour qu'ils puissent s'asseoir chaque fois que l'exécution de leur travail le permet.

464. Dans les établissements de commerce, les sièges doivent être placés en retrait des étalages et des vitrines, que ceux-ci aient un caractère permanent ou provisoire, étant entendu que cette disposition n'est pas applicable aux sièges mis à la disposition du public.

465. Dans les établissements industriels, l'employé ou ouvrier doit exécuter son travail, si la nature de celui-ci le lui permet, en position assise et l'employeur doit mettre des sièges à la disposition des membres de son personnel pour qu'ils s'acquittent de leurs tâches dans des conditions de moindre fatigue.

466. Toute entreprise établie dans le ou les secteurs industriels d'une ville ou en dehors de ses limites devra assurer à ses frais le transport des travailleurs dans des conditions décentes.

467. Toute entreprise établie en dehors d'une ville à une distance éloignée, et lorsque de ce fait le transport quotidien des salariés s'avère difficile, devra assurer gratuitement à son personnel des logements décents.

468. Tous les établissements industriels doivent être pourvus d'un équipement adéquat pour l'extinction des incendies; des personnes entraînées à l'usage correct de cet équipement doivent être présentes durant toutes les périodes de travail.

469. Chaque usine, chaque atelier doit disposer d'un nombre suffisant de toilettes, de cabinets à chasse d'eau ou fosses d'aisances établis séparément pour chaque sexe.

470. Le nombre des cabinets d'aisances doit être de un au moins par vingt-cinq personnes du sexe masculin et de un au moins par quinze personnes du sexe féminin, occupées au travail simultanément.

471. Des récipients à déchets et disposant d'un couvercle doivent être installés dans tous les lieux d'aisances réservés aux femmes.

472. Les lieux d'aisances ne doivent pas communiquer directement avec les locaux de travail proprement dits.

473. Tous les établissements industriels doivent disposer d'installations suffisantes permettant au personnel d'assurer son hygiène corporelle.

474. Ces installations doivent être:

- a) séparées des lieux de travail;
- b) placées commodément pour les employés auxquels elles sont destinées;
- c) maintenues dans de bonnes conditions d'hygiène.

475. Les établissements où les travailleurs ont la peau souillée par des substances toxiques, infectieuses ou irritantes, ou par de l'huile, de la graisse ou encore de la poussière doivent mettre à la disposition de leur personnel au moins un bain-douche pour six employés ou fraction de six employés cessant simultanément le travail.

476. Les installations de bains-douches doivent être soigneusement nettoyées et désinfectées au moins une fois par jour, alimentées en eau de manière suffisante et maintenues en bon état de fonctionnement.

Du service médical

477. Les employeurs des entreprises agricoles, commerciales, industrielles et de toutes entreprises de quelque nature que ce soit occupant au moins vingt salariés devront s'assurer du service d'un ou de plusieurs médecins, dont le rôle consistera à éviter

toute altération de la santé des travailleurs et les risques de contagion, à maintenir des conditions d'hygiène du travail ou à apporter les premiers soins en cas d'urgence.

Ces médecins seront assistés d'une ou plusieurs infirmières suivant l'importance de l'entreprise.

478. Les médecins fourniront leurs services à l'entreprise de la manière suivante:

- une fois par semaine pour une entreprise occupant au moins vingt salariés;
- deux fois par semaine pour une entreprise occupant au moins cent salariés;
- trois fois par semaine pour une entreprise occupant au moins deux cents salariés.

Les entreprises occupant plus de deux cents salariés auront un service médical permanent comportant au moins un dispensaire.

479. Les entreprises visées dans le présent chapitre devront s'assurer à temps complet les services d'infirmières diplômées à raison de:

- une infirmière pour chaque établissement occupant cinquante à deux cents salariés;
- deux infirmières pour chaque établissement occupant deux cents à cinq cents salariés;
- au-dessus de cinq cents salariés, une infirmière supplémentaire par tranche de deux cents salariés.

480. Une trousse de premiers soins comportant un matériel médical et pharmaceutique suffisant devra exister dans chaque établissement et être placée en évidence dans un endroit facilement accessible.

Disposition générale

Tout employeur qui contreviendra aux dispositions du présent titre sera passible d'une amende de 200 à 2 000 gourdes ou d'un

emprisonnement de quinze jours à trois mois, à prononcer par le tribunal du travail.

En cas de récidive, la peine sera doublée.

De la carte de santé

481. Tous les travailleurs employés dans les entreprises agricoles, industrielles et commerciales, et en général tout travailleur manuel ou intellectuel qui prêle, moyennant une rétribution, ses services à un employeur en vertu d'un contrat de travail exprès ou tacite, les professeurs et surveillants des établissements d'enseignement public ou privé, le personnel des cliniques et hôpitaux privés ou publics doivent, dans les trois mois de leur embauchage, être munis d'une carte de santé qui est exclusivement à la charge de l'employeur.

482. La carte de santé mentionnera notamment les résultats des examens suivants: rayon X pulmonaire, Kahn, Rhx, groupe sanguin. Les examens prévus ci-dessus se feront annuellement par le service médical de l'OFATMA qui est le seul organisme chargé du contrôle des examens susmentionnés requis pour délivrance de la carte de santé et sa validation.

483. [Taxe perçue.]

484. Dans les premiers jours de l'ouverture de l'exercice fiscal, le service de la carte de santé de l'OFATMA fera parvenir à tous les employeurs astreints à l'obligation de munir leur personnel d'une carte de santé un formulaire de déclaration d'entreprise où devront être mentionnés:

- 1° le nom de l'employeur et son adresse;
- 2° la raison sociale de l'entreprise, son adresse et sa nature;
- 3° la liste complète des travailleurs qui y sont employés avec trois photos d'identité.

485. Ce formulaire devra être rempli, signé et retourné par l'employeur au service de la carte de santé de l'OFATMA dans un délai de huit jours, sous peine d'amende.

Dès réception du formulaire de déclaration d'entreprise dûment rempli et signé par l'employeur, il sera procédé au calcul du

montant dû par l'employeur, en fonction du nombre de cartes de santé requises pour son personnel.

486. La carte de santé sera conservée à l'OFATMA qui mettra au bénéficiaire un certificat de contrôle et au médecin de l'entreprise une photocopie de la carte de santé qui devra faire partie du dossier de l'ouvrier.

Le certificat de contrôle contiendra les indications suivantes:

- prénom et nom;
- adresse;
- groupe sanguin;
- nom de l'entreprise.

487. Tout employeur qui contreviendra aux dispositions du présent chapitre sera passible d'une amende de 50 gourdes pour chaque carte de santé omise, outre le paiement de la valeur prévue à l'article 483 du code.

En cas de non-paiement, l'employeur y sera contraint par les voies légales et sera passible d'un emprisonnement de un à six mois à prononcer par le tribunal correctionnel.

TITRE VII

Loi n° 9- Des tribunaux du travail

488. Les tribunaux du travail ont compétence générale pour connaître de tous les conflits relatifs aux contrats de travail, d'apprentissage et, d'une manière générale, de toutes affaires contentieuses nées de l'inobservance ou de la violation des dispositions du Code du travail.

Ils connaissent également des demandes de dommages-intérêts produites à l'occasion des conflits mentionnés à l'article précédent, des accidents du travail ou des dommages dont les travailleurs ou les employeurs auraient été victimes. Toutefois, ils ne sont pas compétents pour les litiges entre l'Etat, les communes, les entreprises d'Etat et leurs salariés.

Les dommages-intérêts accordés en vertu d'un jugement rendu par le tribunal du travail devront être justifiés et ne devront en aucun cas excéder un montant équivalent à douze mois de salaire du travailleur.

489. Le tribunal du travail sera saisi sur requête de la Direction du travail adressée au président de ce tribunal.

490. Dans les cas d'extrême urgence, quand les salaires et assimilés des travailleurs ne sont pas garantis en raison de la fermeture de l'entreprise, le tribunal du travail, sur requête de la Direction du travail, pourra rendre une ordonnance pour faire obstacle à l'enlèvement des meubles et effets mobiliers de ladite entreprise jusqu'au règlement définitif de cette situation.

491. Dans les quarante-huit heures de la réception de la requête de la Direction du travail, le doyen du tribunal invitera les parties intéressées ou leurs représentants, par lettre recommandée avec avis de réception, à se présenter aux jour et heure fixés pour l'audition à bref délai de l'affaire.

S'il le juge nécessaire, le tribunal peut ordonner la comparution personnelle des parties.

492. Si l'une des parties régulièrement appelées ne comparait pas, le tribunal rendra audience tenante un jugement ordonnant que la partie défaillante soit sommée de comparaître à la plus prochaine audience.

493. Les représentants doivent être détenteurs d'un pouvoir sur papier libre. L'avocat est dispensé de présenter une procuration. Les parties peuvent déposer toutes conclusions écrites.

494. La femme mariée demanderesse ou défenderesse par-devant le tribunal du travail est de plein droit dispensée de l'autorisation maritale. Il en est de même des mineurs apprentis ou employés en ce qui concerne l'autorisation paternelle ou du conseil de famille.

495. S'il y a péril en la demeure, le tribunal du travail, sur demande de la partie intéressée, peut ordonner telles mesures qui seront jugées nécessaires pour empêcher que les objets qui

donnent lieu à une réclamation ne soient enlevés, déplacés, abîmés ou détériorés.

496. Les articles 14, 15, 16 et 17 du Code de procédure civile sur la comparution personnelle des parties devant le juge de paix et les articles 28, 29, 30 et 31 sur les enquêtes sont applicables aux tribunaux du travail.

497. Dans tous les cas où la vue d'un lieu peut être utile pour l'intelligence des déclarations des parties, le juge, s'il en est requis, se transportera sur le lieu et ordonnera que les parties y soient entendues.

498. Les actes de procédure, les jugements et actes nécessaires à leur exécution seront rédigés sur papier libre et assujettis à la formalité de l'enregistrement. Toutefois, les travailleurs ou employés seront exempts des frais d'enregistrement, d'expédition d'actes et de jugement, des frais de greffe et, d'une façon générale, de tous autres frais.

499. L'assistance judiciaire sera gratuite pour le salarié qui en fera la demande à la Direction du travail. Dans ce cas, le commissaire du gouvernement devra assurer la défense du salarié.

500. La partie qui succombe est condamnée aux dépens et à l'amende.

501. Les audiences des tribunaux du travail sont publiques. Les articles 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94 et 95 du titre VII du Code de procédure civile, intitulé «des audiences, de leur publicité et de leur police», sont applicables au tribunal du travail.

502. Les affaires évoquées par-devant les tribunaux du travail seront jugées comme affaire sommaires.

Les jugements seront rendus dans les trois jours qui suivront l'audition de l'affaire et, dans les quarante-huit heures du prononcé, l'expédition en sera transmise aux parties intéressées et à la Direction du travail par les soins du greffe.

503. Les jugements rendus par les tribunaux du travail comporteront le mandement exécutoire prévu au Code de procédure civile.

Ils seront exécutoires par provision, minute et sans caution sur le chef de la condamnation au paiement de salaires, congés, bonis, préavis, pourboires, etc., d'allocations périodiques pour accidents, maladies, maternité ou autres prestations analogues.

504. Les membres des tribunaux du travail seront obligés de se déporter ou seront récusés avant ou pendant l'audition de toute affaire dans les cas suivants:

- 1° s'ils sont parents ou alliés de l'une des parties jusqu'au degré de cousin germain inclusivement;
- 2° s'ils ont donné un avis écrit dans l'affaire;
- 3° s'ils sont patrons ou employés de l'une des parties en cause;
- 4° si, au cours de l'audition de l'affaire, il s'élève contre eux de légitimes suspicions.

505. [Procédure de récusation.]

Du pourvoi contre les jugements

506. Les jugements des tribunaux du travail ne pourront être attaqués que par la voie du recours en cassation pour cause d'incompétence *ratione materiae*, d'excès de pouvoirs, de violation, de fausse interprétation ou de fausse application de la loi. Hors les cas où ils sont de droit exécutoires par provision aux termes du second alinéa de l'article **503**, le pourvoi exercé contre ces jugements est suspensif.

507-510. [Procédure applicable aux pourvois en cassation.]

Dispositions générales

511. Tous les délais de procédure prévus au Code du travail sont francs. Le délai franc est celui dans lequel ne se comptent ni le jour du départ ni le jour de l'échéance.

Les délais légaux sont prorogés d'un jour si le dernier jour est un dimanche ou un jour férié chômé légal ou prescrit par arrêté présidentiel.

512. Aucune signification ni exécution ne pourra être faite avant 8 heures du matin et après 5 heures du soir, non plus que les dimanches et les jours fériés chômés.

Toute signification ou exécution faite au mépris du présent article est nulle.

513. La violation d'une prescription quelconque du Code du travail habilite la Direction du travail à saisir le tribunal du travail par requête en vue de la condamnation du contrevenant à l'amende. Il sera remis avec la requête le procès-verbal de l'inspecteur du travail ou toute pièce établissant cette violation. Si l'amende n'est pas prévue, elle sera de 5000 gourdes.

514. Toutes les fois que l'amende est prononcée par le tribunal du travail, elle sera perçue à la diligence de la Direction du travail qui, le cas échéant, agira par voie de contrainte administrative et fera verser le montant de l'amende au Trésor public contre récépissé.

515. Dans tous les cas de récidive, le montant de l'amende prononcée par le tribunal du travail sera le double de celle prévue.

516. Le présent décret abroge toutes lois ou dispositions de lois, tous décrets ou dispositions de décrets, tous décrets-lois ou dispositions de décrets-lois qui lui sont contraires et sera exécuté à la diligence du ministre d'Etat des Affaires sociales.



Organisation internationale du Travail (OIT)

Base de données NATLEX

[Avertissement
infonorm@ilo.org](mailto:infonorm@ilo.org)