

Loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail

[Extraits relatifs à la santé]

Exposé des motifs

La Conférence de Brazzaville (30 janvier - 8 février 1944) constitue le premier palier du développement de la législation du travail en Afrique noire. Elle part du constat que non seulement les idées mais aussi les faits rendaient indispensable une orientation nouvelle de la politique sociale Outre-mer et a adopté en conséquence une recommandation préconisant “ le développement des associations professionnelles comme un moyen efficace d'améliorer la condition du travailleur indigène ”.

Le deuxième palier est constitué par la Constitution de la Quatrième République française du 27 octobre 1946 dont le préambule et les articles 80 et suivants reconnaissent aux ressortissants des territoires d'Outre-mer, devenus citoyens français, la jouissance et l'exercice des droits et libertés annoncés par le préambule et parmi lesquels se trouve le droit syndical sans distinction de race, de langue ou de religion.

Le troisième palier est constitué par la ratification par la France, le 28 juin 1951 de la Convention n° 84 du 1^{er} juillet 1947. Trois ans plus tard elle rend cette convention applicable aux territoires d'Outre-mer par un décret du 28 janvier 1954.

À la faveur du cadre législatif ainsi tracé, l'implantation des syndicats s'organise dans la vie sociale africaine.

C'est ainsi qu'est déclenchée en 1947 la grève du Dakar-Niger qui dure cinq mois et dix jours. Pourtant, le vote du Code du Travail d'Outre-mer, intervenu le 15 décembre 1952, après une grève générale de vingt-quatre heures, observée par l'ensemble des syndicats de l'Ex-AOF le 3 novembre 1952, pour obtenir que le Parlement mette un terme à soixante-deux mois de discussions sur le projet de Code, constitue son premier triomphe.

La loi n° 52-1322 du 16 décembre 1952 a été remplacée par la loi n° 61-34 du 15 juin 1961.

En effet, le Code du Travail étant le reflet d'un projet de société, il s'inscrit dans la dynamique de l'économie nationale. C'est pourquoi, dès notre accession à la souveraineté internationale, les discussions autour d'un nouveau Code du Travail ont été engagées en septembre 1960, c'est-à-dire moins d'un mois après l'éclatement de la Fédération du Mali.

Pratiquement les seules modifications de fond apportées à l'ancienne législation avaient trait :

- à la disjonction du Code du Travail proprement dit de tous les éléments de sécurité sociale contenus dans l'ancien Code ;
- à la refonte de la matière des contrats ;
- à la refonte de la matière des privilèges et garanties de la créance de salaires ;
- à la refonte de la procédure de règlement des différends individuels et collectifs du travail ;
- au renforcement très marqué des pénalités, qu'il s'agisse de la sanction des délits ou de celle des contraventions de simple police.

Trente-six ans après la loi n° 61-34 du 15 juin 1961, notre pays entend se doter d'un nouveau Code du Travail.

La philosophie qui sous-tend le nouveau Code du Travail a été dégagée dans la déclaration de politique générale de Monsieur le Premier Ministre qui énonçait :

“ Mon Gouvernement sera aussi celui de la modernisation des relations sociales et du dialogue des partenaires sociaux... Au plan social comme au plan politique, l'époque des antagonismes frontaux doit être dépassée. En trente ans, la philosophie du travail a bien changé ”.

En effet, dans un contexte d'ajustement structurel se pose la problématique de l'intervention de l'État dans le domaine économique. À un État dirigiste se substitue “un État modeste” d'où la formule heureuse du Chef de l'État : “moins d'État, mieux d'État”.

Le présent projet de loi a pour objet de réformer le Code du Travail pour l'adapter aux réalités économiques et sociales de notre pays, en faire un vecteur dynamique de la croissance et assurer à notre pays un développement humain durable dans l'équité et la justice sociale. Il a pour ambition de moderniser les relations sociales, de promouvoir le dialogue social entre les partenaires sociaux, de poser les jalons de l'épanouissement de l'entreprise sans déprotéger les travailleurs.

Il est le fruit d'un long débat qui a concerné toutes les couches de la population.

C'est surtout l'œuvre des partenaires sociaux, essentiellement du patronat et des travailleurs sans exclusive. Il est donc consensuel au point de faire l'objet de trois conseils consultatifs nationaux du travail et de la sécurité sociale.

Il constitue un profond remaniement du droit positif tant dans la forme que dans le fond.

En la forme, la structure générale du projet de Code du Travail est remaniée en vue d'une simplification et d'une meilleure cohésion dans la présentation. Un certain nombre de références qui alourdisaient le texte sont supprimées pour alléger la rédaction des articles du Code et rendre sa lecture plus facile.

Dans le fond, des modifications importantes sont apportées et des principes nouveaux posés qui visent à instaurer un nouvel équilibre entre les aspirations des travailleurs et les contraintes de l'entreprise.

Les principales innovations introduites dans le projet de Code portent sur :

- l'affirmation du droit au travail ;
- l'instauration d'un dialogue social dans les entreprises ;
- la refonte de certaines procédures et leur allègement ;
- la suppression de toute protection spécifique aux expatriées ;
- l'institution d'une indemnité pour non-respect des formes du licenciement ;
- l'institution légale du chômage technique ;
- l'institution de la mise en disponibilité ;
- la restructuration de l'apprentissage et l'instauration légale de la formation professionnelle ;
- l'accroissement des pouvoirs des partenaires sociaux en matière de salaires ;
- l'amélioration de la condition de la femme salariée en couche ;
- l'élargissement du domaine des accords collectifs ;
- la flexibilité de la durée du travail ;
- l'accroissement des compétences des délégués du personnel ;
- l'institution d'un bilan social ;
- l'instauration des dispositions pour protéger les travailleurs employés sur des entreprises de travail temporaire ;
- la création d'un référé au niveau du Tribunal du Travail ;
- le renforcement des pénalités.

Dans le cadre de l'exposé qui suit, il s'agira de préciser le contenu de chacun des titres du projet de Code de Travail, en ne mettant l'accent que sur les modifications de fond que le projet de Code du Travail présente par rapport au Code actuel.

Le projet de Code du Travail s'attache, dans ses dispositions générales, à réaffirmer le principe du droit à l'expression directe et collective des travailleurs.

Le droit au travail est reconnu à chaque citoyen comme un droit sacré, l'État mettant tout en œuvre pour l'aider à trouver un emploi et à le conserver. L'État doit aussi assurer l'égalité de chance et de traitement des citoyens en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi. Ce principe est déjà consacré par l'article 20 de la Constitution, mais son inscription dans le Code du Travail a une signification importante dans notre pays où la défense des droits de l'homme occupe une place de choix dans le débat public.

L'interdiction du travail forcé est maintenue dans son principe, mais le Code du Travail est allé au-delà de la situation actuelle en se conformant strictement à la Convention internationale du Travail n° 29 sur le travail forcé.

Un principe nouveau relatif au droit à l'expression directe et collective des travailleurs est posé dans le Code en vue d'instaurer les bases d'un dialogue au sein de l'entreprise pour améliorer le climat social. C'est ainsi que dans les entreprises, les travailleurs bénéficieront d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail.

Les dispositions sur les syndicats n'ont été que peu retouchées et les modifications apportées l'ont été à la demande des partenaires sociaux en ce qui concerne notamment la périodicité de renouvellement des organismes chargés de l'administration et de la direction des syndicats, la possibilité, pour les étrangers, d'accéder aux fonctions de direction ou d'administration d'un syndicat, l'inviolabilité des locaux des syndicats.

La périodicité de renouvellement des organismes chargés de l'administration et de la direction d'un syndicat, est portée de deux à trois ans dans le but d'harmoniser les divers délais prévus dans le Code du Travail.

La possibilité d'administrer ou de diriger un syndicat, jusque-là limité aux membres sénégalais, est ouverte aux étrangers satisfaisant aux conditions requises pour les membres sénégalais et originaires d'un pays ayant signé avec le Sénégal des accords bilatéraux ou multilatéraux accordant aux Sénégalais les mêmes avantages.

L'inviolabilité des locaux mis à la disposition des unions de syndicats pour l'exercice de leur activité est affirmée en même temps que ceux loués par elles ou leur appartenant.

Sous l'empire de la législation actuelle, les contrats de travail à durée déterminée de plus de trois mois sont soumis au visa d'approbation de l'Inspecteur du Travail du lieu d'embauchage ou du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale et au visa d'enregistrement du Service de la Main-d'œuvre. Il en est de même des contrats du travail à durée indéterminée nécessitant l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle. Ces formalités sont allégées avec la suppression du visa

d'enregistrement et le maintien du visa d'approbation pour les seuls travailleurs déplacés de leur résidence habituelle, ce visa étant confié au Directeur du Travail et de la Sécurité Sociale.

Les contrats à durée déterminée de plus de trois mois seront déposés à l'Inspection du Travail du ressort avant tout commencement d'exécution.

Le projet du Code du Travail améliore la situation des travailleurs soumis à la clause de non-concurrence, laquelle est limitée dans l'espace à 50 km et dans le temps à 1 an.

Concernant l'engagement à l'essai, sa durée est harmonisée, ne tenant plus compte de la qualité d'expatrié du travailleur ou de sa position dans la hiérarchie (cadres). Désormais deux limites à la durée de l'essai sont prévues dans le texte, qui doivent se combiner :

- l'essai ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu des techniques et usages de la profession ;
- l'essai ne peut porter, renouvellement compris, que sur une période maximale de six mois.

Concernant le contrat à durée déterminée, des dispositions sont aménagées dans le projet de Code du Travail de manière à moraliser les conditions de son utilisation et à prévoir le cas des secteurs d'activité où il est d'usage de recourir à cette forme de contrat. Ces aménagements ne remettent pas en cause les grands principes qui gouvernent le contrat de travail dont la forme normale demeure le contrat de travail à durée indéterminée et l'exception le contrat à durée déterminée. Dans ce sens, le projet de Code du Travail réaffirme l'interdiction de conclure avec la même entreprise plus de deux contrats de travail à durée déterminée ou de renouveler plus d'une fois, un contrat de travail à durée déterminée, tout en l'assortissant d'exceptions qui tiennent compte de la particularité de certaines professions, de certains emplois et de certains travaux pour lesquels l'application du principe s'avère très contraignante.

Pour éviter un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée, des mesures importantes sont prises concernant :

- l'interdiction de recourir à un contrat de travail à durée déterminée pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;
- l'interdiction de recourir à un contrat de travail à durée déterminée dans les six mois qui suivent un licenciement pour motif économique en ce qui concerne les postes supprimés à la suite de ce licenciement, sauf si la durée du contrat, non susceptible de renouvellement, n'excède pas trois mois ...
- l'instauration d'une indemnité substantielle pour les travailleurs engagés par contrat de travail à durée déterminée dont les relations contractuelles ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée.

Enfin, le projet de Code du Travail ouvre une nouvelle forme de rupture, déjà admise par la jurisprudence, du contrat de travail à durée déterminée en dehors de la faute lourde ou du cas de force majeure ; il s'agit de l'accord des parties prévu par l'article 97 du Code des Obligations civiles et commerciales et qui peut être d'une grande utilité, tant pour le travailleur que pour l'employeur.

Il réaménage le licenciement de droit commun en introduisant une distinction entre l'irrégularité de forme, comme l'inobservation de la formalité de notification écrite de la rupture ou de l'indication de son motif et le caractère réel et sérieux ou non de la rupture. C'est ainsi que l'irrégularité de forme n'ouvre droit qu'à une indemnité laissée à l'appréciation du juge, les dommages intérêt étant alloués en cas de licenciement abusif, intervenu sans causes réelles et sérieuses.

Concernant le préavis, il est aménagé pour les travailleurs licenciés devant occuper un nouvel emploi. Le projet de Code du Travail prévoit en effet que le travailleur licencié qui, au cours de l'exécution du préavis, trouve un nouvel emploi qu'il doit occuper immédiatement, peut quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis sans avoir à payer d'indemnité. Dans ce cas, il ne sera tenu que d'aviser son employeur et de prouver cette obligation.

Concernant le certificat de travail, son caractère quérable est amélioré dans le projet de Code du Travail pour le rendre portable. Désormais il est obligatoirement remis au moment du départ du travailleur de l'entreprise en même temps que son dernier bulletin de paie et les autres documents relatifs à la rupture, même si le travailleur ne le demande pas.

Le projet du Code du Travail a institué les bases légales du chômage technique qui est en fait une modification substantielle du contrat de travail. Dans son principe, l'institution légale du chômage technique est accueillie favorablement par les partenaires sociaux qui ont la possibilité de conclure des accords collectifs pour préciser la durée du chômage technique et le montant de la rémunération. Mais dans tous les cas, la mise en chômage technique de tout ou partie du personnel, laissée à l'initiative de l'employeur, ne peut être effective sans la consultation des délégués du personnel.

Le projet de Code du Travail a par ailleurs aménagé la modification du contrat de travail à la demande de l'employeur ou du travailleur. Il ne crée pas une situation nouvelle puisqu'il s'est inspiré d'une jurisprudence constante, générale et fixe, mais aussi de la volonté des partenaires sociaux qui ont consacré une disposition conventionnelle à la question.

Ce sont ces mêmes partenaires sociaux qui ont inspiré à l'État, l'idée de donner une base légale à la disponibilité, qui n'existe pas dans la législation actuelle.

S'agissant de l'âge de la retraite, le projet de Code du Travail se réfère au régime d'affiliation en vigueur au Sénégal. Mais une limite maximale est fixée, en cas de prolongation des services, à 60 ans. Cette option préserve la possibilité pour les partenaires sociaux de modifier l'âge de la retraite sans avoir à modifier le Code du Travail.

En ce qui concerne les suspensions des contrats de travail, un nouveau cas est ajouté s'agissant du congé d'éducation ouvrière. Cela devrait permettre aux travailleurs de mieux assurer leur formation dans le cadre de leur organisation syndicale.

Concernant l'apprentissage qui occupe une place considérable dans la formation des jeunes, ses règles sont simplifiées pour promouvoir et faciliter son emploi. La protection de l'apprenti est également renforcée par un changement de nature juridique du contrat d'apprentissage qui devient un contrat de travail de type particulier moyennant le versement d'une allocation d'apprentissage. Ledit contrat doit obligatoirement être constaté par écrit et déposé à l'Inspection du Travail pour permettre à celle-ci de contrôler sa régularité, la sanction de l'inobservation de ces règles étant la transformation du contrat d'apprentissage en contrat à durée indéterminée.

Parallèlement à ces mesures, un dispositif incitatif comprenant des allègements de charges sera mis en place pour favoriser le recrutement d'apprentis par les employeurs

Concernant la formation professionnelle, ses principes généraux sont posés dans le Code et des garanties prévues tant pour le travailleur que pour l'employeur. Comme le contrat d'apprentissage, la convention de formation professionnelle liant l'employeur et le travailleur devra obligatoirement être déposée à l'Inspection du Travail.

Les dispositions relatives aux tâcheronnats n'ont pas connu de profonds remaniements. Cependant, le projet de Code du Travail élargit les possibilités d'utilisation du contrat de tâcheronnat en prévoyant une définition large du tâcheronnat. Afin de sauvegarder les intérêts des travailleurs, le visa du contrat de tâcheronnat par l'Inspecteur du Travail est maintenu, de même que la possibilité de subrogation de l'employeur dans les obligations du tâcheron en cas d'insolvabilité de ce dernier.

Le projet de Code du Travail favorise les concertations sectorielles au sein de l'entreprise tout en donnant une base juridique à l'élaboration de conventions collectives couvrant plusieurs branches d'activités. Il prévoit la possibilité de conclusion de conventions d'entreprises ou d'établissements en assouplissant et en élargissant leurs dispositions pour permettre un plus grand dialogue au sein de l'entreprise avec les délégués du personnel. Par ce biais, les partenaires sociaux peuvent conclure des accords portant entre autres, sur les salaires, sur la participation des salariés aux fruits de l'entreprise ou sur l'aménagement du temps de travail.

En matière de salaire, le projet de Code du Travail accroît les pouvoirs des partenaires sociaux qui pourront, sous réserve du respect du SMIG, déterminer les minima correspondant aux diverses qualifications de la hiérarchie professionnelle de la branche d'activité considérée suivant des mécanismes adaptés et en tenant compte des situations pouvant exister au sein d'une branche d'activités donnée.

Tout en reprenant les dispositions actuelles, le projet de Code du Travail va plus loin en indiquant la place des délégués de personnel et de l'Inspecteur du Travail dans la procédure. Le pouvoir de l'Inspecteur du Travail est renforcé à ce niveau puisqu'il doit exiger le retrait des dispositions autres que celles énumérées par le Code et la modification des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur.

Les dispositions relatives au cautionnement n'ont pas été retouchées.

Comme dans l'actuel Code du Travail, une large appréciation est laissée aux partenaires sociaux pour la détermination du salaire et de ses accessoires, les pouvoirs publics n'intervenant qu'en l'absence de convention collective dans une branche d'activité.

Pour la détermination du salaire, il n'est plus fait référence à la notion d'expatrié. La suppression de cette référence s'est traduite, d'une part, par la suppression de l'indemnité d'expatriement, et d'autre part, par le réaménagement des dispositions relatives au droit au logement ouvert à tout travailleur déplacé de sa résidence habituelle.

Concernant le paiement du salaire, des modifications de fond sont apportées portant sur le régime de la preuve et la protection en matière de superprivilège.

En cas de contestation sur le paiement du salaire, le non-paiement est présumé de manière irréfragable en l'absence du registre des paiements dûment émargé par le travailleur ou les témoins sous les mentions contestées ou du double du bulletin de paie afférent au paiement contesté. Le projet de Code du Travail, tout en maintenant la présomption irréfragable, permet à l'employeur de prouver le paiement du salaire par une certification d'un établissement bancaire ou postal. Cette ouverture ne réduit en aucun cas la portée de la présomption de non-paiement.

Pour ce qui est de la protection du salaire, le Code actuel fait bénéficier les créances de salaires du travailleur d'un privilège préférable s'exerçant sur les biens meubles et immeubles de l'employeur,

en ce qui concerne la fraction insaisissable du salaire. Dans son application, il a cependant suscité des difficultés quant à l'appréciation du salaire et des accessoires du salaire qu'il garantit et quant au rang qu'il occupe dans l'ordre de priorité établi par la loi.

Le projet de Code du Travail résout ces problèmes en précisant les éléments de l'assiette du superprivilège.

Concernant les retenues sur salaire, la compensation des salaires du travailleur et des créances de l'employeur en dehors des conditions prévues par le Code des Obligations civiles et commerciales est rendue possible en cas de rupture du contrat de travail imputable au travailleur ou à la suite de sa faute lourde. Cela devrait permettre d'assainir une situation qui s'est avérée inéquitable.

Concernant la durée du travail, le texte actuel est maintenu dans ses principes essentiels et remanié dans l'intérêt commun des travailleurs et des entreprises. Les innovations apportées ont pour objet de lever les obstacles aux gains de productivité et de permettre aux travailleurs d'adapter leur temps de travail à d'autres exigences personnelles. Ce système fait une large place à la négociation collective et individuelle pour arriver à des accords portant sur l'aménagement du temps de travail. Dans ce cadre, le projet de Code du Travail permet le développement du travail à mi-temps ou à temps partiel et prévoit, sous certaines conditions, la possibilité d'horaires individualisés afin de donner au travailleur une plus grande souplesse dans l'aménagement de son temps de travail.

En ce qui concerne la situation de la femme enceinte ou en couche, le projet de Code du Travail renforce la protection en interdisant son emploi pendant la période de suspension du contrat de travail. Le maintien des dispositions actuelles qui limitent l'interdiction à dix semaines ne se justifie plus au moment où l'indemnisation de la femme couvre les 100 % de son salaire.

En vue de renforcer la protection de l'enfant, le projet de Code du Travail porte l'âge d'admission au travail à quinze ans, se conformant ainsi à la convention n° 138 de l'OIT que notre pays envisage de ratifier.

En matière de congés payés, les dispositions actuelles ont été réaménagées pour supprimer toute discrimination et harmoniser sa durée et la période de référence y donnant droit.

S'agissant du droit au voyage, le projet de Code du Travail est également mis en harmonie avec les autres dispositions du Code qui ne font plus référence à la notion d'expatrié. Il réduit à six mois la durée minimum de séjour en deçà de laquelle le transport des membres de la famille du travailleur n'est pas à la charge de l'employeur.

Dans le domaine de la sécurité santé au travail, le projet de Code du Travail pose les principes généraux, renvoyant les modalités techniques à des textes réglementaires.

Une disposition nouvelle est cependant introduite faisant obligation aux établissements occupant plus de 500 travailleurs de constituer un service social.

Le projet de Code du Travail reprend les dispositions actuelles sur les organismes administratifs tout en apportant des précisions utiles.

Concernant le Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale, ses dispositions sont allégées et rendues plus concises. Le Conseil a désormais un délai de trente jours pour se prononcer sur les textes énumérés qui lui sont soumis.

Concernant l'institution des délégués du personnel, toutes les garanties actuelles sont maintenues. En outre, le projet de Code du Travail a prévu de confier au Président du Tribunal du Travail les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales, en lui donnant la possibilité, en cas d'annulations des élections de délégués du personnel, de fixer un délai pour l'organisation de nouvelles élections.

En ce qui concerne le délégué du personnel lui-même, ses compétences sont accrues et étendues à des domaines jusque-là réservés à la seule appréciation du chef d'entreprise. C'est ainsi que son avis est désormais requis sur tout projet d'acte de l'employeur instaurant des règles générales et permanentes s'imposant au personnel.

S'agissant des moyens de contrôle, une distinction nette est opérée dans le projet de Code du Travail entre les petites et les grandes entreprises à travers la déclaration annuelle de la situation de la main-d'œuvre et le bilan social. Les établissements de moins de 50 travailleurs continueront à produire la déclaration annuelle sur la situation de la main-d'œuvre alors que ceux occupant plus de 50 travailleurs produiront un bilan social récapitulant les principales données chiffrées de la situation de l'établissement dans le domaine social.

En matière de placement, le projet de Code du Travail élargit les missions confiées aux services chargés de l'emploi qui devraient s'investir en faveur de l'accroissement des possibilités d'emploi, l'insertion dans le circuit de production des jeunes Sénégalais à la recherche d'un premier emploi et la réinsertion des travailleurs licenciés pour motifs économiques. Dans cette perspective, les services de l'emploi seront tenus informés de toute place vacante dans un établissement et de l'offre d'emploi correspondant.

L'accroissement de ces missions en matière de main-d'œuvre n'entame cependant pas le principe de libéralisation institué par la loi 87-20 du 18 août 1987 et que le projet de Code du Travail réaffirme par l'instauration de dispositions sur les entreprises de travail temporaire. Ce type d'entreprise n'est pas encore très développé dans notre pays, mais il n'est pas inutile de les prévoir dans le Code du Travail et de réglementer leurs activités par des textes afin d'assurer la protection des travailleurs.

Les dispositions relatives au différend individuel de travail ont été retouchées dans le but d'alléger le fonctionnement des tribunaux du travail et faciliter leur saisine.

Devant les difficultés actuellement rencontrées pour réunir tous les assesseurs du tribunal du travail, il a paru plus utile de réduire leur nombre à un employeur et à un travailleur, comme c'est d'ailleurs le cas présentement lorsqu'un assesseur fait défaut.

Concernant la procédure de règlement des différends individuels, elle est remaniée pour rendre la tentative de conciliation facultative devant l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale. Ainsi, les parties pourraient saisir directement le Tribunal du Travail, où une procédure de référé est désormais prévue. Cette mesure est d'autant plus nécessaire et utile pour les travailleurs que l'Inspecteur du Travail n'avait pas les moyens de mener à bien cette tâche. Dans le cadre de sa mission de conciliation, l'Inspecteur peut infliger une amende à toute partie qui ne déférerait pas à sa convocation, le taux de cette amende étant considérablement augmenté.

Concernant l'exécution provisoire et la compétence en premier et dernier ressorts, le projet de Code du Travail utilise des paramètres plus souples pour fixer le montant des jugements dont l'exécution peut être ordonnée immédiatement et le taux de compétence en dernier ressort. Actuellement la modification de ces montants nécessite l'intervention d'un texte réglementaire ou légal.

Conformément à la Constitution, le lock-out et la grève sont réaffirmés comme des droits fondamentaux des employeurs et des travailleurs. Dans un souci d'alléger la procédure de règlement des différends collectifs de travail, le projet de Code du Travail supprime la phase de l'arbitre unique, le Ministre du Travail étant dès lors tenu de soumettre directement le différend au conseil d'arbitrage, qui dispose de vingt jours pour statuer.

Le projet de Code du Travail supprime les dispositions relatives à l'amende civile infligée aux assesseurs du tribunal du travail qui ne se seraient pas rendus à leur poste ; en cas de défaillance, c'est la radiation qui sera désormais prononcée par le juge, après trois absences successives dûment constatées et non justifiées.

Le projet de Code du Travail renforce les peines prévues à l'encontre des auteurs d'infractions.

Telle est l'économie du présent projet de loi.

L'Assemblée nationale a délibéré et adopté en sa séance du lundi 10 novembre 1997.

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Titre X. — Des conditions du travail

Chapitre premier. — De la durée du travail

Art. L.135. — Dans tous les établissements visés à l'article L.3 la durée légale du travail ne peut excéder 40 heures par semaine.

Toutefois dans les exploitations agricoles, les heures de travail sont fixées à 2 352 heures par an. Dans cette limite, un arrêté du Ministre chargé du travail fixera la durée légale hebdomadaire selon les saisons.

Des arrêtés du Ministre chargé du Travail déterminent les modalités d'application des alinéas précédents pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière. Les arrêtés fixent notamment l'aménagement et la répartition des horaires de travail dans un cycle donné, les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas et pour certains emplois, les modalités de récupération des heures de travail perdues et les mesures de contrôle. Des accords relatifs à l'aménagement et à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine peuvent être conclus au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Art. L.136. — Dans les établissements visés à l'article L.3 , et pour répondre aux demandes de certains travailleurs, les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif et à pratiquer des horaires individualisés sous réserve de l'information préalable de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale compétent et du délégué du personnel.

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite d'un nombre d'heures fixé par arrêté, des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures n'entraînent le paiement d'heures supplémentaires.

Art. L.137. — Dans les établissements visés à l'article L.3 des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués.

Sont considérés comme horaires à temps partiel, les horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'établissement.

Les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués après avis des délégués du personnel et information de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'établissement, le salaire des travailleurs à temps partiel est proportionnel à celui du travailleur qui, à qualification égale occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement. Le contrat de travail des travailleurs à temps partiel doit être constaté par écrit.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail détermine les modalités d'application du travail à temps partiel.

Art. L.138. — Les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire, ou de la durée considérée comme équivalente, donneront lieu à majoration de salaire.

À défaut de convention collective ou d'accord d'établissement, un arrêté du Ministre chargé du Travail fixe les modalités d'exécution et les taux des heures supplémentaires effectuées le jour ou la nuit pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés ainsi que la durée maxima des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées en cas de travaux urgents ou exceptionnels et de travaux saisonniers.

Des dérogations pourront toutefois être décidées par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail détermine un contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées, après information de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale et des délégués du personnel, ainsi que les modalités de son utilisation.

Art. L.139. — La durée du travail dans les établissements et services publics est réglementée par décret.

Chapitre II. — Du travail de nuit

Art. L.140. — Est considéré comme travail de nuit celui effectué entre 22 heures et 5 heures.

Les modalités d'application du travail de nuit sont fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Art. L.141. — Le repos des femmes et des enfants doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum.

Chapitre III. — Du contrat des femmes et des enfants

Art. L.142. — Des décrets fixent la nature des travaux interdits aux femmes et aux femmes enceintes.

Art. L.143. — À l'occasion de son accouchement, et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture de contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze semaines consécutives, dont huit semaines postérieures à la délivrance.

Cette suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

À cette possibilité pour la femme enceinte de suspendre son contrat de travail dans la limite de quatorze semaines correspond, pour l'employeur, l'obligation de ne pas employer l'intéressée.

Pendant cette période, la femme enceinte a droit à un régime spécial d'assistance en vue d'assurer à la fois sa subsistance et les soins nécessités par son état, dans les conditions prévues par la législation de la sécurité sociale.

Toute convention contraire est nulle de plein droit.

Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente peut rompre le contrat de travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat.

Pendant la période de suspension du travail, l'employeur ne peut licencier la femme enceinte.

Art. L.144. — Pendant une période de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement.

La durée totale de ces repos ne peut dépasser une heure par journée de travail.

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

Art. L.145. — Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quinze ans, sauf dérogation édictée par arrêté du Ministre chargé du Travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

Art. L.146. — L'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

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

Chapitre IV. — Du repos hebdomadaire

Art. L.147. — Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche.

Un décret détermine les modalités d'application et les dérogations éventuelles à l'alinéa précédent, notamment les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le repos pourra exceptionnellement et pour des motifs nettement établis, soit être donné par roulement ou collectivement d'autres jours que le dimanche, soit être suspendu par compensation des fêtes rituelles ou locales, soit réparti sur une période plus longue que la semaine.

Un décret fixera les modalités du repos hebdomadaire dans les établissements et services publics.

Titre XI. — Hygiène et sécurité

Art. L.167. — Sont soumis aux dispositions du présent titre et des décrets et arrêtés pris pour son application, les établissements de toute nature où sont employés des travailleurs au sens de l'article L.3.

Sont également soumis à ces dispositions les établissements d'enseignement, de formation professionnelle et d'apprentissage, les formations sanitaires et hospitalières ainsi que certains emplois de la fonction publique dont la liste est fixée par décret.

Art. L.168. — Des décrets déterminent :

1. les mesures générales et spécifiques de protection, de prévention et de salubrité applicables à tous les établissements et emplois mentionnés à l'article précédent ;
2. les mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement des organismes ayant pour mission d'aider à l'observation des prescriptions d'hygiène et de sécurité, et de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la protection de la santé des travailleurs ;
3. les mesures relatives à l'exposition, à la vente ou à la cession, à quelque titre que ce soit, des machines, appareils et installations diverses présentant des dangers pour les travailleurs ;
4. les mesures relatives à la distribution et à l'emploi de substances ou de préparations à usage industriel, présentant des dangers pour les travailleurs.

Un décret peut fixer les prescriptions particulières à certaines professions ou à certains types de matériels, de substances dangereuses, de procédés de travail ou d'installations, ou à certaines catégories de travailleurs.

Art. L.169. — L'employeur est responsable de l'application des mesures prescrites par les dispositions du présent titre et par les textes pris pour leur application.

Art. L.170. — L'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale contrôle le respect par l'employeur des dispositions en matière d'hygiène et de sécurité.

Lorsqu'il constate un manquement aux normes ou prescriptions ainsi édictées, il met en demeure l'employeur de s'y conformer. En outre, lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs, non visées par les décrets pris en application de l'article L.168, l'employeur est mis en demeure par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale d'y remédier.

La mise en demeure doit être faite par écrit sur le registre de l'employeur ou par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle est datée et signée. Elle précise la nature des manquements ou des dangers constatés et fixe le délai dans lequel ils devront avoir disparu. Ce délai ne pourra pas être inférieur à 4 jours francs sauf urgence indiquée par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale. Dans les conditions et selon les modalités fixées par le Code de la Sécurité sociale, l'employeur est tenu d'aviser l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale de tout accident de travail survenu ou de toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise. Cet avis est donné sans délai par tout moyen d'urgence en cas d'accident mortel.

Art. 171. — L'employeur doit faire en sorte que si les lieux de travail, les machines, les matériels, les substances et les procédés de travail placés sous son contrôle ne présentent pas de risque pour la santé et la sécurité des travailleurs. En la matière, la prévention est assurée :

1. par les mesures techniques appliquées aux nouvelles installations ou aux nouveaux procédés lors de leur conception ou de leur mise en place, ou par des adjonctions techniques apportées aux installations ou procédés existants ;
2. par la prise des mesures d'organisation de la médecine du travail ;
3. par des mesures d'organisation du travail.

Art. L.172. — Lorsque les mesures prises en vertu de l'article 171 ne sont pas suffisantes pour garantir la sécurité ou la santé des travailleurs, les mesures de protection individuelle contre les risques professionnels doivent être mises en œuvre. Lorsque ces mesures de protection individuelle requièrent l'utilisation, par le travailleur, d'un équipement approprié, ce dernier est fourni et entretenu par l'employeur. Dans ce cas, aucun travailleur ne doit être admis à son poste de travail sans son équipement de protection individuelle.

Art. L.173. — Les plans des nouveaux locaux de travail doivent être obligatoirement soumis à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale, accompagnés de tous les renseignements utiles sur les travaux qui seront effectués, le matériel qui sera utilisé et le personnel qui sera employé.

L'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale s'assure que les dispositions prises sont conformes aux prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs.

Art. L.174. — L'utilisation des procédés, substances, machines ou matériel spécifiés par la réglementation entraînant l'exposition des travailleurs à des risques professionnels sur les lieux de travail, doit être portée par écrit à la connaissance de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.

Ce dernier peut subordonner cette utilisation au respect de certaines dispositions pratiques ou, lorsque la protection du travailleur ne lui paraît pas pouvoir être assurée de manière satisfaisante, l'interdire.

Art. L.175. — Les lieux de travail doivent être soumis à une surveillance régulière dans les conditions et suivant les modalités fixées par l'autorité administrative, en vue notamment de vérifier la sécurité des équipements et des installations ainsi que de surveiller les risques pour la santé sur les lieux de travail.

Cette surveillance a notamment pour objectif de contrôler le respect des normes de sécurité et des limites d'exposition.

Des contrôles doivent être effectués sur les lieux de travail chaque fois que des machines ou des installations nouvelles sont mises en service ou qu'elles ont subi des modifications importantes ou que de nouveaux procédés sont introduits.

Art. L.176. — L'état de santé des travailleurs doit être soumis à une surveillance régulière dans les conditions et suivant les modalités fixées par l'autorité administrative. Cette surveillance comporte un examen médical préalable à l'embauche et des examens périodiques.

La surveillance prévue au premier alinéa du présent article ne doit entraîner aucune dépense pour le travailleur intéressé.

Lorsque le maintien d'un travailleur à un poste est déconseillé pour des raisons médicales, tous les moyens doivent être mis en œuvre pour l'affecter à un autre emploi compatible avec son état de santé.

Art. L.177. — Tous les travailleurs :

1. doivent être informés de manière complète des risques professionnels existant sur les lieux de travail ;

2. doivent recevoir des instructions adéquates quant aux moyens disponibles, aux conduites à tenir pour prévenir ces risques et se protéger contre eux.

Ces informations et instructions doivent être portées à la connaissance des travailleurs dans des conditions et sous une forme qui permettent à chacun d'entre eux d'en avoir une bonne compréhension. À cet effet, l'employeur leur assure une formation générale minimale en matière d'hygiène et de sécurité.

Art. L.178. — L'employeur présente annuellement au comité d'hygiène et de sécurité ainsi qu'au service de sécurité de travail, ainsi qu'aux représentants des travailleurs, un rapport sur l'hygiène et la sécurité dans l'entreprise, en particulier sur les dispositions adoptées au cours de la période écoulée. En outre il les tient informés en cours d'année de toute mesure nouvelle prise dans ce domaine.

Les travailleurs ou leurs représentants peuvent consulter les organisations représentatives auxquelles ils appartiennent sur les mesures en question, sous réserve des secrets industriels ou commerciaux tels qu'ils ont définis par l'employeur.

Ils peuvent également sous la même réserve et avec l'accord de l'employeur, faire appel à un expert pris en dehors de l'entreprise.

Les employeurs doivent prévoir, en cas de besoin, toutes mesures permettant de faire face aux situations d'urgence et aux accidents y compris des moyens suffisants pour l'administration des premiers secours.

Art. 179. — L'employeur est tenu de contrôler régulièrement le respect des normes réglementaires de sécurité et d'hygiène, et de faire procéder périodiquement aux mesures, analyses et évaluations des conditions d'ambiances et, le cas échéant, entreprendre des mesures de protection collective ou individuelle afin de prévenir les atteintes à la sécurité et à la santé des travailleurs.

Il doit en outre recueillir les données relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs et au milieu de travail jugées indispensables par l'autorité compétente.

Art. L.180. — Un décret fixe les conditions dans lesquelles les employeurs devront réserver certains postes de travail aux personnes handicapées.

Art. L.181. — Les travailleurs sont tenus d'appliquer strictement les consignes destinées à garantir l'hygiène et la sécurité sur les lieux du travail.

Art. L.182. — Les mesures d'hygiène et de sécurité du travail ainsi que les actions de formation ou d'information sont à la charge exclusive de l'employeur.

Art. L.183. — Le travailleur signale immédiatement à son supérieur hiérarchique direct et à l'Inspecteur de Travail et de la Sécurité sociale du ressort, toute situation dont il a motif de penser qu'elle présente un péril grave, imminent pour sa vie ou sa santé.

L'employeur est tenu de prendre sur le champ toute mesure utile pour faire cesser le péril en question.

Tant que persiste le péril grave, il est interdit à l'employeur de maintenir à son poste de travail le travailleur intéressé.

Art. L.184. — Les travailleurs ou leurs représentants ont le droit de présenter toutes propositions de nature à assurer leur protection sur les lieux de travail. Ils peuvent saisir l'autorité administrative compétente, le cas échéant, pour faire assurer leur protection.

Art. L.185. — Les employeurs sont tenus d'organiser un service de sécurité de travail et un comité d'hygiène et de sécurité.

Le service de sécurité assiste et conseille l'employeur et le cas échéant les travailleurs ou leurs représentants, dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme d'hygiène et de sécurité du travail.

Ce service peut être propre à une seule entreprise ou commun à plusieurs ou encore être assuré par un organisme extérieur.

Des délégués des travailleurs à la sécurité et un comité paritaire d'hygiène et de sécurité coopèrent à l'élaboration de ce programme.

L'organisation, les missions, le fonctionnement et les moyens d'action des services de sécurité du travail, ainsi que les modalités de désignation et d'intervention des délégués à la sécurité et des comités paritaires d'hygiène et de sécurité sont fixés par décret.

Art. L.186. — Les employeurs sont tenus d'organiser un service de médecine du travail dans l'entreprise à l'intention de tous les travailleurs.

Le service de médecine du travail est un service organisé sur les lieux de travail ou à proximité de ceux-ci, destiné :

- a) à assurer la protection des travailleurs contre toute atteinte à la santé pouvant résulter de leur travail ou des conditions dans lesquelles celui-ci s'effectue.
- b) à contribuer à l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine.
- c) à contribuer à l'établissement et au maintien du plus haut degré possible de bien-être physique et mental de travailleurs.
- d) à contribuer à l'éducation sanitaire des travailleurs pour un comportement conforme aux normes et aux consignes d'hygiène du travail.

Des services de médecine du travail peuvent suivant les circonstances être organisés :

- a) soit en tant que service propre à une seule entreprise ;
- b) soit en tant que service interentreprises institué par arrêté du Ministre chargé du Travail sur déclaration des adhérents fondateurs. Le service médical interentreprises est un organisme à but non lucratif doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière.

L'organisation, le fonctionnement et les moyens d'action des services de médecine du travail sont fixés par décret.

Art. L.187. — Un service social est obligatoirement constitué dans les établissements occupant plus de 500 travailleurs.

L'organisation, le fonctionnement et les moyens d'action du service social sont fixés par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Titre XII. - Des organismes et moyens d'exécution

Chapitre premier. — Des organismes administratifs

Art. L.188. — Les services du Travail et de la Sécurité sociale sont chargés de toutes les questions intéressant le travail, la main-d'œuvre, la sécurité sociale.

Ils ont pour mission :

- d'élaborer les projets des lois et des règlements dans les domaines du travail, de la main-d'œuvre et de la sécurité sociale ;
- de suivre l'exécution de ces lois et règlements tant à l'endroit des employeurs, privés ou publics, et des travailleurs qu'à l'endroit des institutions et organismes de sécurité sociale ;
- d'éclairer de leurs conseils et de leurs recommandations les employeurs et les travailleurs ;
- de documenter, conseiller, coordonner et contrôler les services et organismes concourant à l'application de la législation sociale ;
- de procéder, dans le cadre des attributions ci-dessus définies, à toutes études et enquêtes ayant trait aux divers problèmes sociaux (travail, main-d'œuvre, sécurité sociale) et leur contexte économique.

Art. L.189. — Les modalités d'organisation et de fonctionnement des services du Travail et de Sécurité sociale sont fixés par arrêté du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale.

L'organisation et le fonctionnement des inspections régionales du Travail et de la Sécurité sociale sont fixés par arrêté du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale.

Art. L.190. — Le statut des inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale et celui des contrôleurs du travail et de la sécurité sociale sont fixés par décret.

Art. L.191. — Les inspecteurs et contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale prêtent serment de bien et fidèlement remplir leur charge et de ne pas révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

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

Toute violation de ce serment est punie conformément à l'article 378 du Code pénal.

Art. L.192. — Les inspecteurs et contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale doivent tenir pour confidentielle toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales ou réglementaires.

Art. L.193. — Les inspecteurs et contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale ne pourront pas avoir un intérêt quelconque direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle.

Art. L.194. — Les inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale peuvent constater par procès-verbal faisant foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail et de la sécurité sociale.

Ils sont habilités à saisir directement les autorités judiciaires compétentes.

Aucune forme spéciale n'est imposée au procès-verbal de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.

Art. L.195. — Tout procès-verbal devra être notifié par la remise d'une copie certifiée conforme à la partie intéressée ou à son représentant. À peine de nullité des poursuites à intervenir, cette remise doit être effectuée dans la quinzaine de la constatation de l'infraction, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, la date du récépissé délivré par la poste tenant alors lieu de la date de notification, soit par insertion datée au troisième fascicule du registre de l'employeur, soit par tout autre moyen permettant de donner date certaine à la notification effectuée.

Un exemplaire du procès-verbal est déposé au parquet, un second envoyé au Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale, un troisième est classé aux archives de l'inspection régionale.

L'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale est tenu informé par l'autorité judiciaire, de la suite réservée aux procès-verbaux.

Art. L.196. — Toutes les autorités civiles et militaires doivent reconnaître les inspecteurs et contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale en leur qualité, sur présentation de la carte professionnelle, et leur prêter, sur leur demande, aide et assistance dans l'exercice de leurs fonctions.

Art. L.197. — Les inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale ont pouvoir de :

1. pénétrer librement, à toute heure du jour, dans les établissements assujettis au contrôle de l'inspection où ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que sont occupées les personnes jouissant de la protection légale et de les inspecter. Le chef d'entreprise ou d'établissement ou son suppléant pourra accompagner, au cours de sa visite, l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale ;

2. pénétrer la nuit, dans les locaux où il est constant qu'il est effectué un travail collectif ;

Pour l'exercice du pouvoir de visite spécifié aux alinéas 1 et 2 ci-dessus, les chefs d'entreprise ou d'établissement sont tenus de prendre toutes dispositions pour que le libre accès aux établissements soit assuré à l'inspecteur, en tout état de cause et sur le champ, même si la visite est inopinée et même en cas d'absence du chef d'établissement ;

3. requérir, si besoin est, les avis et les consultations de médecins et techniciens, notamment, en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène et de sécurité. Les médecins et techniciens sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que les inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale ;

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

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

a) interroger, avec ou sans témoins l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, demander des renseignements à toute personne dont le témoignage peut sembler nécessaire ;

b) requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par la présente loi et par les textes pris pour son application. Ces registres ou documents devront être exhibés immédiatement, même en cas d'absence du chef d'établissement ;

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

Les frais résultant de ces réquisitions, expertises et enquêtes seront supportés par le budget de l'État.

Art. L.198. — Les contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale assistent les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale dans le fonctionnement des services. Ils sont habilités à constater les

infractions par des rapports écrits au vu desquels l'inspecteur peut décider de dresser procès-verbal dans les conditions prévues aux articles L.194. et L.195.

Toutefois, les inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale peuvent, à titre exceptionnel, déléguer leurs pouvoirs — y compris de dresser procès-verbal — aux contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale pour une mission déterminée de contrôle ou de vérification.

En cas d'absence ou d'empêchement, l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale est suppléé par un contrôleur du Travail et de la Sécurité sociale.

Art. L.199. — Des médecins-inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale peuvent être nommés dans les services de l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale. Les médecins inspecteurs du Travail agissent en liaison avec les inspecteurs du Travail et de Sécurité sociale et coopèrent avec eux à l'application de la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité du travail.

Les médecins inspecteurs du Travail exercent une action permanente en vue de la protection de la santé des travailleurs au lieu de leur travail. Cette action porte en particulier sur l'organisation et le fonctionnement des services de médecine du travail et des services de sécurité du travail.

Les dispositions du présent Code relatives aux pouvoirs et obligations des inspecteurs du travail sont étendues aux médecins-inspecteurs du travail à l'exception de celles des articles L.194 et L.195 relatives aux procès verbaux et de l'article L.170 relatives aux mises en demeure.

Leurs attributions et les conditions de nomination et de rémunération des médecins inspecteurs du travail sont déterminées par décret.

Art. L.200. — Dans les mines, minières et carrières, ainsi que dans les établissements et chantiers, où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, les fonctionnaires chargés de ce contrôle veillent à ce que les installations, relevant de leur contrôle technique, soient aménagées en vue de garantir la sécurité des travailleurs.

Ils assurent l'application des règlements spéciaux qui peuvent être pris dans ce domaine et disposent à cet effet et dans cette limite, des pouvoirs des inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale. Ils portent à la connaissance de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort les mesures qu'ils ont prescrites et, le cas échéant, les mises en demeure qui sont signifiées.

L'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale peut, à tout moment, demander et effectuer avec les fonctionnaires visés au paragraphe précédent, la visite des mines, minières, carrières, établissements et chantiers soumis à un contrôle technique.

Art. L.201. — Dans les parties d'établissements ou établissements militaires employant de la main d'œuvre civile dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents étrangers au service, le contrôle des dispositions applicables en matière du travail et de sécurité sociale est assuré par les fonctionnaires ou officiers désignés à cet effet. Cette désignation est faite conjointement par le Ministre chargé de la Défense et le Ministre chargé du Travail.

Art. L.202. — En cas d'absence ou d'empêchement de l'Inspecteur et du Contrôleur du Travail et de la Sécurité sociale, le chef de la circonscription administrative est leur suppléant légal.

Il est habilité dans les limites définies à l'article L.198.

Art. L.203. — Les dispositions du présent chapitre ne portent pas atteinte aux prérogatives des officiers de police judiciaire quant à la constatation et à la poursuite, selon le droit commun des infractions.

Art. L.204. — Pour l'application des dispositions édictées par les articles L.162 à L.166. et par les articles 3 et 4 de la loi n° 62-47 du 13 juin 1962, les droits et pouvoirs des inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale et de leurs suppléants légaux sont étendus à tous les établissements, même s'il s'agit d'établissements de famille ou d'établissements n'occupant pas de salariés.

Les chefs de ces établissements doivent tenir à la disposition des inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale et de leurs suppléants légaux, toutes justifications de leur inscription, soit au registre du commerce, soit au registre des métiers.

Les inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale et leurs suppléants légaux peuvent en outre, se faire communiquer par les chefs d'établissements soumis à leur contrôle la liste des noms et adresses de tous les fournisseurs, un document faisant mention de l'inscription au registre du commerce ou au registre des métiers.

Sur procès-verbal de constatation d'une infraction aux dispositions de la présente loi, dressé par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort ou ses suppléants légaux dûment habilités, ou les officiers de police judiciaire, le tribunal correctionnel apprécie souverainement si les faits relevés constituent l'infraction visée, même dans le cas où le procès-verbal dressé ne se fonde que sur des présomptions tirées notamment des conditions d'organisation du travail de tout ou partie du personnel occupé. Dans ce dernier cas, le procès-verbal devra exposer ces présomptions.

Chapitre II. — Des organismes consultatifs

Art. L.205. — Un conseil national du Travail et de la Sécurité sociale est institué auprès du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale. Cet organisme consultatif a pour mission générale d'étudier les problèmes concernant le travail et la sécurité sociale.

Tous projets de loi intéressant le travail et la sécurité sociale doivent être obligatoirement accompagnés de l'avis du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale.

Le Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale est également consulté obligatoirement pour les textes prévus par les articles L.5, L.31, L.50, L.73, dernier alinéa, L.86, L.88, L.89, L.90, L.109, L.142, L.155, L.211, L.224 ainsi que pour tout autre décret pris pour l'application du présent Code.

Il est chargé d'étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum : étude du minimum vital, études des conditions économiques générales.

Outre les cas pour lesquels son avis est obligatoirement requis, le Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale peut être consulté sur toutes les questions relatives au travail, à la main d'œuvre et à la sécurité sociale.

Il peut, à la demande du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale, examiner toute difficulté née à l'occasion de la négociation de conventions collectives, et se prononcer sur toutes les questions relatives à la conciliation et à l'application des conventions collectives, notamment sur leurs incidences économiques.

Il peut demander aux administrations compétentes, par l'intermédiaire de son président, tous documents ou informations utiles à l'accomplissement de sa mission.

De son côté, le conseil peut formuler des propositions et adresser ses vœux au Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale dans toutes les matières relevant de sa compétence.

Le Conseil se réunit au moins une fois par semestre. Il doit émettre son avis sur les textes qui lui sont soumis dans les 30 jours qui suivent le début de la session sauf cas de force majeure. Faute d'avis dans le délai précité, le texte est considéré comme ayant fait l'objet d'un avis favorable.

Art. L.206. — Le Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale est présidé par le Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale ou, par délégation, par le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale.

Il comprend :

1. - 4 membres de l'Assemblée nationale désignés par cette assemblée ;
2. - 8 représentants d'employeurs et 8 représentants des syndicats de travailleurs des professions industrielles.

- 4 représentants des organisations d'employeurs et 4 représentants des syndicats de travailleurs des professions commerciales et bancaires ;

- 1 représentant des organisations d'employeurs et 1 représentant des syndicats de travailleurs des exploitants agricoles ;

- 1 représentant des organisations d'employeurs et 1 représentant des syndicats de travailleurs des groupements coopératifs.

Tous ces représentants sont désignés par arrêté du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale, sur proposition des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives de la profession.

A défaut d'organisation pouvant être considérée comme la plus représentative d'une profession, la désignation des membres du conseil est faite directement par le Ministre chargé du Travail.

3. - Le Président du Conseil d'État ou son représentant ;

4. - en fonction de l'ordre du jour :

a) un représentant du Ministre des Finances et un représentant de chaque département ministériel intéressé, désignés par arrêté du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale, sur proposition du Ministre des Finances et des ministres intéressés ;

b) des techniciens des questions du travail et de la sécurité sociale, désignés par arrêté du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale. Ces techniciens n'ont pas voix délibérative.

Art. L.207. — Le Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale comprend :

- une assemblée plénière ;
- une commission permanente ;
- des sous-commissions permanentes spécialisées dont :
 - la sous-commission du travail et de la main-d'œuvre,
 - la sous-commission de la sécurité sociale.

La commission permanente est présidée par le Ministre chargé du Travail ou par le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale.

Un décret fixe les conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale, de la commission permanente et des sous-commissions.

Art. L.208. — La consultation des organismes consultatifs peut avoir lieu à domicile.

Art. L.209. — Les employeurs sont tenus de laisser aux travailleurs de leur entreprise membres du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale, le temps nécessaire pour participer aux séances du conseil de la commission permanente et des sous-commissions spécialisées.

Art. L.210. — Il est institué auprès du Ministre chargé du Travail un comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité de travailleurs. Les décrets visés à l'article L.168 sont pris après avis de ce comité.

Un décret fixe la composition et le fonctionnement du comité technique consultatif dans lequel toutes les parties intéressées devront être représentées.

Art. L.221. — L'employeur doit tenir constamment à jour, au lieu d'exploitation, dans chaque établissement, un registre dit "registre d'employeur", dont le modèle est fixé par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Ce registre comprend trois parties :

- la première comprend les renseignements concernant les personnes et le contrat de tous les travailleurs occupés dans l'établissement ;
- la deuxième, toutes les indications concernant le travail effectué, le salaire, les congés ;
- la troisième est réservée aux visas, mises en demeure et observations apposés par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale ou son délégué.

Le registre d'employeur doit être tenu à la disposition de l'Inspecteur ou de son délégué qui peut en requérir inopinément, sans déplacement et sur le champ, la production ; Il est conservé pendant les cinq ans suivant la dernière mention portée.

Certains établissements ou catégories d'établissements peuvent, par arrêté du Ministre chargé du Travail être exemptés de l'obligation de tenir un registre en raison de leur situation, de leur faible importance ou de la nature de leur activité.

Art. L.222. — Il est institué un dossier du travailleur conservé à l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale du lieu d'emploi.

Tout travailleur embauché fait l'objet d'une déclaration établie par l'employeur et adressée par ce dernier à l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale.

Cette déclaration mentionne le nom et l'adresse de l'employeur, la nature de l'entreprise et de l'établissement, tous renseignements utiles sur l'état civil, l'identité et la nationalité du travailleur, sa profession, les emplois qu'il a précédemment occupés, éventuellement le lieu de sa résidence d'origine et la date d'entrée au Sénégal, la date d'embauche et le nom du précédent employeur, la nature du contrat, la classification professionnelle et l'emploi tenu, et un certificat médical.

Tout travailleur quittant un établissement doit faire l'objet d'une déclaration établie dans les mêmes conditions, mentionnant en outre la date de départ de l'établissement.

Des arrêtés du Ministre chargé du Travail déterminent les modalités de ces déclarations et les modifications dans la situation du travailleur qui doivent faire l'objet d'une déclaration supplémentaire.

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

Il est remis par l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale, une carte de travail dont le modèle est fixé par arrêté du Ministre chargé du Travail à tout travailleur pour lequel il a été institué un dossier.

Cette carte établie d'après les indications portées au dossier et suivant un modèle fixé par arrêté du Ministre du Travail et de la Sécurité sociale devra mentionner l'état de la profession exercée par le travailleur, la catégorie professionnelle du travailleur et la convention collective de référence.

La photographie de l'intéressé, ou à défaut tout autre élément d'identification devra si possible figurer sur la carte prévue au présent article.

Chapitre V. — Du placement.

Art. L.223. — Les services chargés de l'emploi sont en matière de main-d'œuvre, chargés :

- de la réception des offres et des demandes d'emploi et de leur diffusion ;
- du rassemblement de la documentation permanente sur les offres et demandes d'emploi et, en général, de toutes les questions relatives à l'utilisation et à la répartition de la main-d'œuvre, pour l'établissement et la gestion d'un système d'information sur l'emploi ;
- d'accroître les possibilités d'emploi ;
- de favoriser l'insertion dans le circuit de production, des jeunes à la recherche d'un premier emploi ;
- de favoriser la réinsertion des travailleurs licenciés pour motif économique ;

Art. L.224. — Des décrets peuvent déterminer, en fonction des nécessités économiques, démographiques et sociales, les possibilités d'embauchage des entreprises. Ils peuvent, en vue du plein emploi de la main-d'œuvre nationale, interdire ou limiter l'embauchage de travailleurs étrangers, pour certaines professions ou certains niveaux de qualification professionnelle.

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

Art. L.225. — En cas de lock-out ou de grève déclenchée dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail, les opérations concernant la main-d'œuvre des entreprises touchées par cette cessation de travail sont immédiatement interrompues. La liste desdites entreprises est en outre affichée dans la salle réservée aux demandeurs et aux offreurs d'emploi.

Art. L.226. — La protection particulière des travailleurs employés par des entreprises de travail temporaire et les obligations auxquelles sont assujetties ces entreprises dans l'intérêt du travailleur, sont précisées par décret.

Le contrat de travail est conclu par écrit entre l'entrepreneur de travail temporaire et le travailleur mis à la disposition de l'utilisateur.

L'entreprise de travail temporaire est réputée employeur et investie des droits et obligations attachés à cette qualité.

Le travailleur n'a à verser aucune rétribution pour ce placement.

Art. L.227. — Les insertions d'offres et de demandes d'emploi dans la presse sont autorisées.

L'employeur qui fait insérer dans la presse une offre anonyme d'emploi est tenu de faire connaître son nom ou sa raison sociale et son adresse au directeur de publication.

Le directeur de publication est tenu de faire connaître au service de l'emploi les offres d'emploi simultanément à leur parution et dans les conditions qui seront fixées par arrêté du Ministre chargé de l'Emploi.

Art. L.228. — Tout travailleur à la recherche d'un emploi est tenu de s'inscrire en qualité de demandeur d'emploi auprès du service de l'emploi. Tout chef d'établissement est tenu de notifier au service chargé de l'emploi toute place vacante dans son établissement et l'offre d'emploi correspondante.

Le service de l'emploi est habilité à effectuer le placement des travailleurs.

Un arrêté de Ministre chargé de l'Emploi précise les conditions dans lesquelles certains organismes peuvent fonctionner, pour certaines professions, en tant que correspondants du service de l'emploi.

Aucun employeur n'est tenu d'agréer le travailleur qui lui est présenté par le service chargé de l'emploi. Aucun travailleur n'est tenu d'accepter l'emploi qui lui est proposé par ledit service. Toutefois, le refus doit faire l'objet d'une déclaration auprès du service.

En aucun cas, il ne peut être exigé d'un demandeur d'emploi, paiement sous quelque forme que ce soit, de son inscription, de son placement ou toute autre prestation liée à ces opérations.

Le chef d'entreprise peut également procéder directement au recrutement d'un travailleur sans qu'aucune prestation préalable ni qu'aucun paiement sous quelque forme que ce soit, ne puissent être exigés de ce dernier.

Titre XV. : Dispositions transitoires

Art. L.287. — Sont abrogées toutes dispositions contraires à la présente loi et notamment la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 et ses modifications.

Toutefois, cette abrogation ne prendra effet, en ce qui concerne les institutions en place et les procédures en vigueur, qu'au fur et en mesure de la mise en place des nouvelles institutions.

Art. L.288. — Jusqu'à leur modification ou leur abrogation, les règlements pris en application et pour l'exécution des lois précédentes demeurent en vigueur, en tout ce qu'ils ne sont pas contraires aux dispositions du présent Code, sous les sanctions aux règlements correspondants, qu'il prévoit.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'État.

Fait à Dakar, le 1^{er} décembre 1997.

Abdou Diouf.

Par le Président de la République :

Le Premier Ministre,
Habib Thiam

JORS, 13/12/97, 5776 : 503-537