

**Lois n° 94-29 du 21 février 1994, portant modification de certaines dispositions du code du travail (1).**

Au nom du peuple ;

La Chambre des Députés ayant adopté;

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

Article premier - Sont modifiées les dispositions des articles 14, 22 à 24, 157, 158, 160 à 171, 174 à 177, 181 à 183, 201, 202, 204, 205, 207, 208, 210, 214 à 216, 222 à 224, 227, 232 à 237, 240, 241, 257, 265, 266, 268, 274, 277, 287, 321, 322, 334, 376 à 378, 380 à 387, 389, 425 et 428 du code du travail promulgué par la loi n°66-27 du 30 Avril 1966 et sont ajoutés audit Code les articles 14 bis, 14 ter, 14 quater, 14 quinter, 23 bis, 161 bis, 233 bis, 234 bis, 376-3, 381 bis, 381-3, 382 bis, 384 bis, 385 bis, 386 bis et 386 ter et ce comme suit :

Article 14 (nouveau) : Le contrat de travail à durée déterminée prend fin par l'expiration de la durée convenue ou par l'accomplissement du travail objet du contrat.

Le contrat à durée indéterminée prend fin par l'expiration du délai de préavis.

Le contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée prend fin :

- a) par l'accord des parties;
- b) par la volonté de l'une des parties suite à une faute grave commise par l'autre partie ;
- c) en cas d'empêchement d'exécution résultant soit d'un cas fortuit ou de force majeure survenu avant ou pendant l'exécution du contrat, soit du décès du travailleur ;
- d) par la résolution prononcée par le juge dans les cas déterminés par la loi;
- e) dans les autres cas prévus par la loi.

Article 14 bis : Le préavis de rupture du contrat de travail à durée indéterminée est notifié par lettre recommandée adressée à l'autre partie un mois avant la rupture du contrat .

Les travailleurs sont autorisés à s'absenter durant toute la deuxième moitié de la durée du préavis en vue de leur permettre de chercher un autre emploi . La durée d'absence est considérée comme travail effectif et n'entraîne aucune réduction de salaires ou d'indemnités

Le tout sans préjudice des prescriptions plus avantageuses pour le travailleur résultant de dispositions spéciales prévues par l'accord des parties, la convention collective ou l'usage .

Article 14 ter : L'employeur qui a l'intention de licencier un travailleur est tenu d'indiquer les causes du licenciement dans la lettre de préavis .

(1) Travaux préparatoires.

Discussion et adoption par la chambre des députés dans sa séance du 9 février 1994.

Est considéré abusif le licenciement intervenu sans l'existence d'une cause réelle et sérieuse le justifiant ou sans respect des procédures légales, réglementaires ou conventionnelles.

Article 14 quater : La faute grave est considérée comme l'une des causes réelles et sérieuses justifiant le licenciement

Peuvent être considérés comme fautes graves selon les circonstances dans lesquelles ont été commises notamment les cas suivants :

1°) L'acte ou la carence volontaire de nature à entraver le fonctionnement de l'activité normale de l'entreprise ou à lui causer un dommage au patrimoine;

2°) La réduction du volume de production ou de sa qualité due à une mauvaise volonté évidente ;

3°) L'inobservation des prescriptions d'hygiène et de sécurité durant le travail ou la négligence de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité du personnel dont il est responsable ou pour sauvegarder les objets qui lui sont confiés ;

4°) Le refus injustifié d'exécuter les ordres relatifs au travail émanant formellement des organes compétents dans l'entreprise employant le travailleur ou de son supérieur ;

5°) Le fait d'avoir d'une façon illicite obtenu des avantages matériels ou accepté des faveurs en rapport avec le fonctionnement de l'entreprise ou au détriment de celle-ci ;

6°) Le vol ou l'utilisation par le travailleur , pour son propre intérêt ou pour celui d'une tierce personne, de fonds , de titres ou d'objets qui lui sont confiés en raison du poste de travail qu'il occupe ;

7°) Le fait de se présenter au travail en état d'ébriété manifeste ou de consommer des boissons alcoolisées pendant la période de travail;

8°) L'absence ou l'abandon du poste de travail d'une façon évidente , injustifiée et sans l'autorisation préalable de l'employeur ou de son représentant ;

9°) Le fait de se livrer, pendant son travail ou sur les lieux du travail , à des actes de violence ou de menace dûment constatés contre toute personne appartenant ou non à l'entreprise ;

10°) La divulgation d'un des secrets professionnels de l'entreprise hormis les cas autorisés par la loi ;

11°) Le refus dûment établi de prêter assistance en cas de danger imminent touchant l'entreprise ou les personnes qui s'y trouvent .

Article 14 quinter : Il appartient au juge d'apprécier l'existence du caractère réel et sérieux des causes du licenciement et le respect des procédures légales ou conventionnelles y afférentes et ce sur la base des éléments de preuve qui lui sont présentés par les parties au conflit . Il peut à cet effet ordonner toute mesure d'instruction qu'il estime nécessaire.

Article 22 (nouveau) : Tout travailleur lié par un contrat à durée indéterminée, licencié après l'expiration de la période d'essai, bénéficie, sauf le cas de faute grave, d'une gratification de fin de service calculée à raison d'un jour de salaire par mois de service effectif dans la même entreprise, sur la base du salaire perçu par le travailleur au moment du licenciement, compte tenu de tous les avantages n'ayant pas le caractère de remboursement de frais.

Cette gratification ne peut excéder le salaire de trois mois quelle que soit la durée du service effectif, sauf dispositions plus favorables prévues par la loi ou par les conventions collectives ou particulières .

Article 23 (nouveau) : La rupture abusive du contrat du travail par l'une des parties ouvre droit à des dommages-intérêts qui ne se confondent pas avec l'indemnité due pour inobservation du délai de préavis ou avec la gratification de fin de service visée à l'article 22 du présent code.

Il n'est pas permis de renoncer préalablement au droit éventuel de demander des dommages-intérêts en vertu du présent article.

Toute demande en vue d'obtenir des dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail par l'une des parties doit être, à peine de déchéance, introduite auprès du greffe du conseil de prud'hommes dans l'année qui suit la rupture.

Article 23 bis : En cas de licenciement abusif, le préjudice donne lieu à des dommages-intérêts dont le montant varie entre le salaire d'un mois et celui de deux mois pour chaque année d'ancienneté dans l'entreprise sans que ces dommages-intérêts ne dépassent dans tous les cas le salaire de trois années. L'existence et l'étendue du préjudice résultant de ce licenciement sont appréciés par le juge compte tenu notamment de la qualification professionnelle du travailleur, de son ancienneté dans l'entreprise, de son âge , de son salaire , de sa situation familiale , de l'impact du dit licenciement sur ses droits à la retraite, du respect des procédures et des circonstances de fait .

Toutefois , dans le cas où il s'avère que le licenciement a eu lieu pour une cause réelle et sérieuse mais sans respect des procédures légales ou conventionnelles, le montant des dommages-intérêts varie entre le salaire d'un mois et celui de quatre mois. L'évaluation des dommages-intérêts est effectuée compte tenu de la nature des procédures et des effets de celles-ci sur les droits du travailleur .

Il est tenu compte, pour la détermination des dommages-intérêts, du salaire perçu par le travailleur au moment du licenciement compte tenu de tous les avantages n'ayant pas le caractère de remboursement de frais .

Article 24 (nouveau) : Les dommages -intérêts dûs pour rupture abusive du contrat de travail à durée déterminée du fait de l'employeur sont fixés à un montant égal au salaire correspondant à la durée restante du contrat ou au travail restant à accomplir .

Article 157 (nouveau) : Il est institué dans chaque entreprise régie par les dispositions du présent Code et employant au moins quarante travailleurs permanents, une structure consultative dénommée "commission consultative d'entreprise".

Article 158 (nouveau) : La commission consultative d'entreprise est composée d'une façon paritaire de représentants de la direction de l'entreprise dont le chef d'entreprise et de représentants des travailleurs élus par ces derniers .

La commission est présidée par le chef d'entreprise ou, en cas d'empêchement, son représentant dûment mandaté .

Article 160 (nouveau) : La commission consultative d'entreprise est consultée sur les questions suivantes :

a) l'organisation du travail dans l'entreprise en vue d'améliorer la production et la productivité ;

b) les questions se rapportant aux oeuvres sociales existantes dans l'entreprise au profit des travailleurs et de leurs familles ;

c) la promotion et le reclassement professionnel;

d) l'apprentissage et la formation professionnelle ;

e) la discipline et dans ce cas la commission s'érige en conseil de discipline et applique la procédure fixée par les textes législatifs, réglementaires ou conventionnels régissant l'entreprise .

Article 161 (nouveau) : La commission consultative de l'entreprise examine les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail. A cet effet, il est constitué une sous-commission technique dénommée "comité de santé et de sécurité au travail", comprenant :

- Le chef d'entreprise ou son représentant, président ;

- Deux représentants des travailleurs choisis par les représentants du personnel au sein de la commission consultative d'entreprise et parmi eux, membres ;

- Le médecin du travail relevant de l'entreprise ou la supervisant , membre ;

- Le responsable de la sécurité relevant de l'entreprise ou la supervisant s'il existe, membre .

La mission de ce comité consiste notamment à :

- élaborer les projets de règlements et de prescriptions relatifs à la santé et à la sécurité au travail dans l'entreprise;

- assurer les tâches d'information , de sensibilisation et de formation dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail ;

- proposer les programmes de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise et assurer le suivi de l'exécution des programmes adoptés;

- effectuer les enquêtes à l'occasion de chaque accident de travail grave ou maladie professionnelle et proposer les mesures nécessaires pour la maîtrise de ses causes

Article 161 bis : La commission consultative d'entreprise tient compte, dans l'accomplissement de ses missions, des intérêts économiques et sociaux de l'entreprise. A cet effet, l'employeur informe la commission de la situation économique et sociale de l'entreprise et de ses programmes futurs .

Article 162 (nouveau) : Dans les entreprises ayant plusieurs filiales employant chacune un nombre de travailleurs permanents égal ou supérieur à quarante, il est créé dans ces filiales des commissions consultatives dont la composition et le fonctionnement sont identiques à ceux de la commission consultative d'entreprise et ayant les mêmes attributions que celle-ci dans la limite des pouvoirs conférés aux chefs des dites filiales .

Il est créé également une commission consultative centrale d'entreprise ayant pour mission la coordination entre les actions des commissions consultatives des filiales et l'examen des questions nécessitant une étude au niveau central . Cette commission comprend des membres représentant les travailleurs élus par les représentants du personnel dans les commissions consultatives des filiales et parmi eux et des membres représentant la direction de l'entreprise désignés par celle-ci et ce compte tenu du principe de parité .

Article 163 (nouveau): il est élu un délégué titulaire du personnel et un délégué suppléant dans les entreprises employant un nombre de travailleurs permanents égal ou supérieur à vingt et inférieur à quarante .

Article 164 (nouveau) : Le délégué du personnel exerce les mêmes attributions que celles confiées aux représentants du personnel dans la commission consultative d'entreprise .

Les réunions entre le chef d'entreprise ou, en cas d'empêchement, son représentant dûment mandaté et le délégué du personnel tiennent lieu de réunions de la commission consultative d'entreprise .

Les responsables de la santé et de la sécurité au travail relevant de l'entreprise ou la supervisant s'ils existent , doivent être associés au moment de l'examen des questions de santé et de sécurité au travail .

Article 165 (nouveau) : Le chef d'entreprise est tenu de fournir à la commission consultative d'entreprise les facilités nécessaires à son fonctionnement compte tenu des besoins de cette commission et des moyens de l'entreprise ; il en est de même pour les délégués du personnel.

Il est tenu également de laisser aux membres représentant les travailleurs au sein de la commission et au délégué du personnel le temps nécessaire pour l'exercice de leurs fonctions et ce entre 8 et 15 heures par mois pour l'ensemble des représentants des travailleurs à la commission et 5 heures pour le délégué du personnel ,sauf circonstances exceptionnelles ; Ils seront payés pour ces heures comme s'ils avaient effectué un travail effectif.

La répartition des heures accordées aux membres de la commission est fixée par décret selon le nombre des travailleurs de l'entreprise .

Article 166 (nouveau) : Tout licenciement d'un membre titulaire ou suppléant représentant le personnel au sein de la commission consultative d'entreprise ou d'un délégué titulaire ou suppléant du personnel , envisagé par l'employeur doit être soumis par celui-ci à l'inspection du travail territorialement compétente ; cette soumission a lieu lorsqu'il s'agit des membres de la commission consultative d'entreprise après avis de celle-ci .

L'inspecteur du travail émet un avis motivé dans un délai n'excédant pas dix jours à compter de la date de sa saisine.

Est considéré abusif le licenciement intervenu sans respect de la procédure prévue au paragraphe premier du présent article . Le licenciement est également considéré abusif lorsqu'il intervient contrairement à l'avis de l'inspecteur du travail , sauf s'il est établi auprès des tribunaux compétents l'existence d'une cause réelle et sérieuse justifiant ce licenciement.

L'employeur et le travailleur concernés conservent leur droit de recourir aux tribunaux compétents .

Article 167 (nouveau) : En cas de faute grave commise par un membre représentant le personnel au sein de la commission consultative d'entreprise ou par un délégué du personnel, le chef d'entreprise a la faculté de suspendre immédiatement l'intéressé avec privation partielle ou totale de son salaire. L'intéressé doit en être informé dans un délai n'excédant pas trois jours par lettre recommandée indiquant la date et les raisons de la suspension . La décision définitive concernant l'intéressé doit être prise dans un délai ne dépassant pas un mois à compter de la date de sa suspension du travail.

Lorsque la décision définitive ne comporte pas une sanction de licenciement ou de privation de salaire, le travailleur sera rétabli dans tous ses droits ; et si cette décision comporte une privation de salaire pour une période inférieure à celle de la suspension, il aura le droit de percevoir le salaire correspondant à la durée de suspension dépassant celle de la sanction .

Article 168 (nouveau) : Les membres de la commission consultative d'entreprise et les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, sont tenus au secret professionnel, pour tous les renseignements de nature confidentielle qu'ils acquièrent pendant l'exercice de leurs fonctions et pour toutes les questions se rapportant aux procédés de fabrication. En cas d'infraction, ils sont passibles des sanctions prévues aux articles 138 et 254 du code pénal.

Article 169 (nouveau) : La composition et le fonctionnement de la commission consultative d'entreprise ainsi que les modalités d'élection et d'exercice des missions des délégués du personnel sont fixés par décret .

Article 170 (nouveau) : Les agents de l'inspection du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles organisant les relations du travail ou qui en découlent, dans tous les domaines d'activité prévus à l'article premier du présent Code .

Ils sont également chargés de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'appliquer la législation du travail .

Ils doivent porter à l'attention des autorités compétentes toute déficience ou abus qui n'est pas spécifiquement couvert par les dispositions légales en vigueur .

Article 171 (nouveau) : L'inspection du travail est exercée par des fonctionnaires relevant du ministère des affaires sociales .

La mission d'inspection du travail peut être confiée par des lois spéciales à des fonctionnaires relevant d'autres ministères .

Article 174 (nouveau) : Les agents chargés de l'inspection du travail, munis d'une pièce justificative de leurs fonctions, sont autorisés :

1) à pénétrer librement sans avertissement préalable , à toute heure du jour et de la nuit, dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection ;

2) à pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection ;

3) à pénétrer de jour dans tous les locaux où les travailleurs à domicile effectuent des travaux qui leurs sont confiés par les chefs d'entreprises ;

Toutefois, lorsque les travaux sont exécutés dans des locaux habités, les agents chargés de l'inspection du travail ne peuvent pénétrer dans ces locaux qu'après avoir été autorisés par les personnes qui les occupent .

4) à procéder à tout examen, contrôle ou enquête jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales ou réglementaires sont effectivement observées et notamment :

a) interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles. Les réponses des travailleurs ne constituent pas une divulgation du secret professionnel ;

b) demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue ou la conservation est prescrite par la législation du travail en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales ou réglementaires et de les copier ou d'en établir des extraits .

Pour les besoins des enquêtes générales ou particulières dont ils peuvent être chargés, ils ont qualité pour exiger tous documents justificatifs des déclarations faites par les employeurs notamment en matière financière et touchant à la gestion des entreprises et des exploitations .

Les agents des différents administrations et établissements publics sont déliés de l'obligation du secret professionnel à l'égard des agents de l'inspection du travail lors de l'exécution de leur mission et pour les besoins de celle-ci .

c) exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales ou réglementaires ;

d) emporter, aux fins d'analyse, des échantillons de matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières ou substances ont été prélevées et emportées à cette fin. Ces prélèvements peuvent porter sur les gaz, vapeurs et toutes autres matières diluées dans l'atmosphère des lieux du travail. En vue de constater les infractions ou les dangers présentés pour la santé des travailleurs par les matières, les prélèvements doivent être faits comme pour le cas de la répression des fraudes .

e) procéder au constat de la grève ou du lock-out.

A l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur devra informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Les agents de l'inspection du travail peuvent, en leur qualité d'officiers de police judiciaire, requérir l'assistance des agents de la force publique à l'occasion de l'exercice de leur mission chaque fois qu'ils le jugent nécessaire .

Article 175 (nouveau) : Les agents chargés de l'inspection du travail peuvent prescrire des mesures destinées à éliminer les défauts constatés dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs .

A cet effet, ils peuvent mettre en demeure l'employeur d'apporter aux installations dans un délai qui ne saurait être inférieur à 4 jours, les modifications nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles concernant la santé et la sécurité des travailleurs. L'employeur peut, avant l'expiration du délai, saisir le ministère dont relève l'agent d'une réclamation qui est suspensive.

Ce Ministère peut désigner, le cas échéant, un médecin de l'inspection médicale du travail ou un expert à l'effet de faire un rapport sur la question. La décision du ministre doit intervenir dans le mois suivant la réclamation .

Lorsque des transformations importantes, notamment celles portant sur le gros oeuvre de l'établissement, sont jugées nécessaires, le délai finalement imparti pour les réaliser ne saurait excéder dix huit mois .

Nonobstant les dispositions précédentes, les agents chargés de l'inspection du travail peuvent prescrire des mesures immédiatement exécutoires dans le cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs .

Lorsque ces dispositions nécessitent la suspension partielle ou totale de l'activité de l'entreprise, le chef de l'inspection du travail territorialement compétente saisit l'autorité judiciaire compétente pour statuer en référé en vue de prendre une décision .

Article 176 (nouveau) : Le ministre des affaires sociales ou le ministre compétent en application de l'article 171 du présent code, peut charger des experts de missions temporaires concernant l'application des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs .

Ces experts sont choisis parmi une liste fixée par arrêté du premier ministre. Ils jouissent, pour l'exécution de leur mission, des mêmes droits et prérogatives conférés aux inspecteurs du travail en application de l'article 174 du présent Code .

Article 177 (nouveau) : Les agents chargés de l'Inspection du Travail constatent les infractions par procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire .

Ces procès-verbaux sont transmis par les chefs des inspections du travail territorialement compétentes au procureur de la république aux fins de poursuites. Leur rédaction se fait conformément aux dispositions du code de procédure pénale .

Article 181 (nouveau) : La direction générale de l'inspection du travail assure à la fin de chaque année l'élaboration d'un rapport général comprenant des indications concernant l'activité de ses services et résumant avec des commentaires ce que les agents de l'inspection du travail ont présenté comme observations

Ce rapport est publié par le Ministre des Affaires Sociales dans un délai ne dépassant pas six mois à partir de la fin de l'année concernée .

Article 182 (nouveau) : Le statut particulier des agents de l'inspection du travail est fixé par décret .

Article 183 (nouveau) : Les conseils de prud'hommes ont pour attributions de résoudre les conflits individuels qui peuvent surgir entre les parties contractantes à l'occasion de l'exécution des contrats de travail ou d'apprentissage dans les activités régies par les dispositions du présent code. Leur compétence s'étend également aux différends nés entre salariés à l'occasion du travail .

Cependant, ils ne peuvent connaître des actions fondées sur des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi que des litiges relatifs aux régimes de sécurité sociale .

Ils doivent donner leurs avis sur les questions qui leur sont soumises par l'autorité administrative .

Article 201 (nouveau) : L'instance est introduite par une requête écrite présentée au greffier du conseil de prud'hommes. Il est aussitôt délivré une convocation portant le numéro de l'affaire et la date de l'audience. La requête doit comporter le nom, prénom, profession et domicile du demandeur et du défendeur, l'objet de la requête et les demandes du requérant .

La requête peut être également adressée par lettre recommandée au greffe du conseil. Dans ce cas, la convocation est envoyée au demandeur ou au mandataire choisi par lui, par lettre recommandée jouissant de la franchise postale .

Le greffier du conseil doit inscrire cette requête, le jour de sa réception, sur le registre consacré à cet effet et la présenter au président du conseil.

Article 202 (nouveau) : Le défendeur est convoqué devant le Conseil de Prud'hommes par lettre recommandée avec accusé de réception jouissant de la franchise postale ou par voie administrative.

La lettre doit contenir le jour, mois et an, les nom, prénom, profession et domicile du demandeur, l'indication des différents chefs de la demande, le jour et l'heure de la comparution. Le délai de comparution est de huit jours. Le Président du conseil de prud'hommes peut autoriser la convocation pour un délai plus court et même d'heure à heure.

En cas d'inobservation du délai ci-dessus, la convocation est nulle; toutefois, cette nullité est invalidée par la comparution du défendeur.

Le Président du Conseil de Prud'hommes peut de sa propre initiative ou à la requête du demandeur faire citer le défendeur par huissier-notaire, notamment lorsque le défendeur n'a pas reçu personnellement la convocation.

Article 204 (nouveau) : Les parties peuvent se faire assister ou se faire représenter devant le Conseil de Prud'hommes, soit par un salarié ou par un employeur exerçant la même profession, soit par un avocat.

Le Président du Conseil peut ordonner la comparution personnelle des parties.

Sont considérés comme comparissant personnellement, les chefs d'entreprises qui se font représenter par le Directeur gérant ou par un employé de l'établissement.

Le mandataire doit être porteur d'un mandat rédigé sur papier libre ou au bas de l'original ou de la copie de l'assignation.

L'avocat est dispensé de présenter une procuration.

Article 205 (nouveau) : Si le demandeur ou son mandataire reçoit la convocation directement du greffe du conseil de prud'hommes et ne comparait pas au jour fixé dans cette convocation, l'affaire est rayée et ne peut être réintroduite qu'après 8 jours.

Si le demandeur est convoqué par voie postale ou administrative et ne comparait pas au jour fixé par cette convocation, il sera procédé à une nouvelle convocation. Et en cas de non-comparution, l'affaire est rayée du rôle et ne peut être réintroduite qu'après 8 jours.

Le défendeur a cependant le droit de requérir un jugement sur le fond en cas de non-comparution du demandeur après sa convocation directe ou sa deuxième convocation selon le cas.

Si le demandeur réintroduit l'affaire, il perd la possibilité de se prévaloir des dispositions de l'article 212 du présent Code et il est assujéti aux mêmes obligations concernant les actions relevant de la compétence des tribunaux du droit commun selon la nature de la demande.

Article 207 (nouveau) : Le Conseil de Prud'hommes doit avant de statuer tenter la conciliation entre les parties en Chambre de Conseil. Il est fait mention de cette tentative dans le jugement, à peine de nullité.

L'affaire ne peut être ajournée plus de deux fois aux fins de conciliation sans que cet ajournement ne dépasse chaque fois 15 jours.

Les parties de la demande reconnues exactes par le défendeur doivent être immédiatement réglées et seules les parties contestées sont soumises au jugement. Au cas où le débiteur refuserait le paiement immédiat, l'extrait du procès-verbal de la séance, signé par le Président et le greffier, vaut jugement non susceptible d'appel quelle que soit la somme reconnue.

Article 208 (nouveau) : Dans les cas urgents, le Président du Conseil de Prud'hommes peut émettre des ordonnances sur les requêtes qui lui sont présentées en vue de prendre les mesures conservatoires nécessaires pour empêcher que les objets donnant lieu à une réclamation ne soient enlevés, déplacés ou détériorés.

Article 210 (nouveau) : Les parties peuvent déposer toutes conclusions par écrit. En vue d'échange des conclusions, l'affaire peut être ajournée chaque fois pour une nouvelle période ne dépassant pas 15 jours.

Article 214 (nouveau) : Les conflits sont portés devant le conseil de prud'hommes dans le ressort duquel est située l'entreprise où le travail est effectué.

En cas d'exécution du travail en dehors de l'entreprise, le conflit est porté devant le conseil de prud'hommes dans le ressort duquel se situe le lieu du domicile du travailleur.

Le travailleur peut dans tous les cas introduire l'action devant le conseil de prud'hommes du lieu où le contrat de travail a été conclu.

Lorsque le conseil de prud'hommes est divisé en sections, la section compétente est déterminée selon l'activité de l'entreprise quelle que soit la nature de celle-ci.

Les tribunaux de droit commun saisis de tels conflits en application de l'article 185 du présent code appliquent les mêmes règles prévues au présent article.

Article 215 (nouveau) : Les conseils de prud'hommes sont seuls compétents pour connaître des différends visés à l'article 183 quelque soit le montant de la demande.

Les tribunaux de droit commun saisis de tels différends conformément à l'article 185 du présent Code appliquent leurs propres règles de compétence.

Article 216 (nouveau) : Les conseils de prud'hommes statuent en premier ressort dans toutes les actions relevant de leur compétence quel que soit le montant de la demande. Cependant, ils statuent en dernier ressort dans les actions relatives à la délivrance des pièces que l'employeur est tenu de fournir au travailleur conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

Les tribunaux de droit commun saisis des différends conformément à l'article 185 du présent Code, appliquent les mêmes règles prévues par le présent article.

Article 222 (nouveau) : L'appel est formulé par requête écrite signée par l'auteur du pourvoi ou par son avocat et présentée au greffe de la juridiction d'appel compétente, dans les délais applicables auprès des tribunaux de droit commun.

La requête comprend les indications prévues au deuxième paragraphe de l'article 130 du code de procédure civile et commerciale.

Article 223 (nouveau) : Le greffier de la juridiction d'appel inscrit l'appel sur un registre ad hoc, en délivre récépissé à son auteur et une convocation à la séance du jugement et dont la date ne doit dépasser 15 jours à partir de la réception de la demande d'appel. Il convoque ensuite le défendeur à la même séance selon la procédure prévue à l'article 202 du présent code et ce huit jours avant la tenue de la séance.

Article 224 (nouveau) : Le greffier de la juridiction d'appel doit aviser immédiatement le greffier du conseil de prud'hommes ayant rendu le jugement de la demande d'appel et lui demande la transmission du dossier de l'affaire accompagné d'une copie administrative du jugement attaqué. Il procède dès l'arrivée du dossier à son inscription sur un registre ad hoc et le transmet au président qui désignera le juge appelé le cas échéant à rédiger un rapport.

Article 227 (nouveau) : Les jugements rendus en dernier ressort par les Conseils de prud'hommes en application de l'article 216 et les jugements des tribunaux de première instance ayant statué en

appel en application des dispositions de l'article 221, peuvent être déférés à la cour de cassation, conformément aux procédures des tribunaux de droit commun .

Les parties sont dispensées de la consignation de l'amende.

Article 232 (nouveau) : Les dispositions du code de procédure civile et commerciale qui ne sont pas contraires à celles du présent titre sont applicables aux conseils de prud'hommes .

Article 233 (nouveau) : Les sanctions prévues au présent code s'appliquent aux chefs d'établissements, directeurs ou gérants qui ont commis les infractions prévues par le même code .

Article 233 bis : Les justices cantonales sont compétentes pour connaître de toutes les infractions prévues par le présent Code quelle que soit la sanction correspondante à ces infractions .

Article 234 (nouveau) : Est puni d'une amende de 24 à 60 dinars quiconque a contrevenu aux articles 5 bis, 8, 9, 21, 27 à 29, 31, 53 à 56, 61 à 67, 74 à 80, 88 à 90, 93 à 95, 98, 99, 104, 106, 108, 109, 111 à 113, 115, 119 à 123, 127 à 129, 132, 133, 139 à 144, 149, 150, 153 à 157, 159 à 166 et 193 du présent code .

Article 234 bis : Est puni d'une amende de 12 à 30 dinars quiconque a contrevenu aux dispositions des articles 30, 59, 69, 73, 85 à 87, 92, 110, 117, 118, 124 à 126 et 130 du présent code .

Article 235(nouveau) : Sont punies des mêmes peines prévues à l'article 234 du présent code, les infractions aux décrets et aux arrêtés pris en application des articles précédents du présent code .

Article 236 (nouveau) : La même amende prévue aux articles 234 et 234 bis du présent code est appliquée par chaque travailleur employé dans des conditions contraires aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles sans toutefois que le total des amendes puisse excéder cinq mille dinars .

Article 237 (nouveau) : En cas de récidive , la peine prévue est portée au double .

Est considérée récidive , au sens du présent Code , lorsqu'une infraction identique à la première a été commise au cours de l'année suivant la date du prononcé du jugement définitif .

Article 240 (nouveau): Quiconque met obstacle à l'accomplissement de la mission d'un agent chargé de l'inspection du travail est puni d'une amende de 144 à 720 dinars, sans préjudice de l'application des dispositions du Code Pénal qui répriment l'outrage à l'égard d'un fonctionnaire public dans l'exercice de ses fonctions .

En cas de récidive , la sanction est portée au double .

Article 241 (nouveau) : Est puni d'une amende de 30 à 300 dinars et d'un emprisonnement de six jours à un an ou de l'une de ces deux peines seulement , quiconque a entravé intentionnellement soit la libre désignation des membres de la commission consultative d'entreprise ou des délégués du personnel, soit le fonctionnement normal de cette commission ou des délégués du personnel.

En cas de récidive , l'emprisonnement est toujours prononcé.

Article 257 (nouveau) : Les infractions aux dispositions du présent chapitre sont poursuivies contre les fondateurs , directeurs ou administrateurs des syndicats et punies d'une amende de 30 à 300 dinars. En cas de récidive, les délinquants sont passibles d'une amende de 60 à 600 dinars et d'un emprisonnement de six jours à un an ou de l'une de ces deux peines seulement .

En cas de fausse déclaration relative aux statuts et aux noms, qualités et nationalités des administrateurs ou directeurs, le maximum de l'amende est porté à 600 dinars . L'article 53 du Code Pénal peut être appliqué dans ce cas .

Article 265 (nouveau) : Les infractions aux dispositions des articles 259,261 et 262 du présent chapitre sont punies d'une amende de 12 à 30 dinars par jour et par travailleur, à compter de la date où l'infraction a commencé jusqu'à celle où elle a été constatée.

Les procès-verbaux dressés par les agents désignés à l'article 270 ci-après devront préciser les circonstances de l'infraction constatée et la date de son début en se basant notamment sur les documents prévus par la législation du travail et sur les déclarations faites par l'entreprise ou les travailleurs concernés à la caisse de sécurité sociale.

Article 266 (nouveau) : Les travailleurs étrangers indûment employés doivent être mis à pied dès la constatation de l'infraction sur réquisition des agents désignés à l'article 270 du présent code .

Dans le cas où l'employeur considéré n'exécute pas les instructions de mise à pied susvisée, il encourt le double des peines prévues à l'article 265. Le travailleur qui continuerait à travailler , malgré la réquisition notifiée par l'un des agents désignés à l'article 270, sera puni d'une peine de 1 à 15 jours de prison et d'une amende de 120 à 300 dinars ou de l'une de ces deux peines seulement .

Article 268 (nouveau) : Tout défaut de présentation de registre ou de tout autre document , dont la tenue , la détention ou la fourniture sont prévues par la législation en vigueur, est puni d'une amende de 60 à 300 dinars .

En cas de récidive, la sanction est portée au double .

Article 274 (nouveau) : Dans les quarante-huit heures de son arrivée au lieu de son emploi , le travailleur visé à l'article 273 doit adresser au Service de la Police ou de la Garde Nationale de la localité une demande de carte de séjour .

Article 277 (nouveau) : Les infractions aux dispositions de l'article 274 du présent code sont punies d'une amende de 360 à 720 dinars .

Les infractions aux prescriptions de l'article 275 sont punies conformément aux dispositions des articles 234 et 236 du présent code .

Article 287 (nouveau) : Les infractions aux dispositions des articles 278, 279, 280, 282, 284 et 286 du présent code sont punies d'une amende de 30 dinars , qui sera appliquée autant de fois qu'il ya de travailleurs intéressés sans toutefois que le total des amendes dépasse 5000 dinars .

En cas de récidive, ces amendes sont portées au double.

Article 321 (nouveau) : Toute infraction aux dispositions du présent chapitre ou des textes pris pour son application est punie d'une amende de 24 à 60 dinars et d'un emprisonnement de un à trois jours ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive le contrevenant est puni d'une amende de 48 à 120 dinars et d'un emprisonnement de seize jours à deux mois ou de l'une de ces deux peines seulement .

Article 322 (nouveau) : Est puni d'une amende de 144 à 720 dinars et d'un emprisonnement de seize jours à deux mois, ou de l'une de ces deux peines, quiconque a mis obstacle à l'accomplissement des services des personnes chargées de la surveillance des établissements en vertu de l'article 303, quiconque a exploité sans autorisation préalable un établissement classé et quiconque a continué l'exploitation d'un établissement dont la fermeture provisoire a été ordonnée en application des articles 304 et 305 .

Dans les deux derniers cas, le tribunal peut également ordonner l'apposition des scellés sur les appareils , les machines et les portes de l'établissement .

En cas de récidive, le délinquant est condamné au maximum des peines d'amende et d'emprisonnement prévues au présent article, ou de l'une de ces deux peines. Les peines peuvent être portées au double.

Pour les délits auxquels s'applique le présent article un procès-verbal peut être dressé chaque jour contre l'exploitant .

Article 334 (nouveau) : Toute infraction aux dispositions de l'article 333 est punie conformément aux articles 234, 236 et 237 du présent code .

Le tribunal fixe un délai au condamné pour délivrer les vêtements de travail et de protection aux salariés qui y ont droit .

Article 376 (nouveau) : Toute difficulté surgie entre l'employeur et les travailleurs, susceptible de provoquer un conflit collectif, doit être soumise à la commission consultative d'entreprise en vue de lui trouver des solutions convenant aux deux parties au conflit .

Si le conflit n'a pas été résolu au sein de l'entreprise, il sera obligatoirement soumis par la partie la plus diligente au bureau régional de conciliation et à défaut à l'inspection du travail territorialement compétente .

Article 376 - 3 : Le préavis est adressé en même temps aux parties concernées par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le préavis doit contenir les indications suivantes :

- le lieu de la grève ou du lock-out ;
- la date d'entrée en grève ou en lock-out ;
- la durée de la grève ou du lock-out ;
- le motif de la grève ou du lock-out ;

Les parties au conflit peuvent convenir au cours de la durée du préavis de reporter la date d'entrée en grève ou en lock-out.

En cas de notification d'un deuxième préavis au cours de la durée du premier préavis, ce dernier est considéré nul.

Article 377 (nouveau) : Le bureau régional de conciliation ou à défaut l'inspection du travail territorialement compétente procède, après avoir recueilli les données, à la soumission de l'objet du conflit à la commission régionale de conciliation.

Cette commission est présidée par le Gouverneur de la région ou son représentant, assisté par le chef du bureau régional de conciliation ou à défaut par le chef de l'inspection du travail territorialement compétente. Elle comprend en outre :

- deux représentants des syndicats concernés des travailleurs dont un représentant l'organisation syndicale centrale,
- deux représentants des employeurs ou des syndicats concernés d'employeurs dont un représentant l'organisation syndicale centrale.

Au cas où le conflit concerne une entreprise publique, le représentant de l'organisation syndicale centrale d'employeurs est remplacé par un représentant du ministère exerçant la tutelle sur l'entreprise.

Article 378 (nouveau) : Au cas où la grève ou le lock-out s'étend sur deux ou plusieurs gouvernorats, le préavis est notifié par la partie concernée à l'autre partie et au bureau central de conciliation ou à défaut à la direction générale de l'inspection du travail.

Le préavis prend effet à partir de sa notification au bureau central de conciliation ou à défaut à la Direction Générale de l'Inspection du Travail qui procède, après avoir recueilli les données, à la soumission de l'objet du conflit à la commission centrale de conciliation.

Cette commission est présidée par le Ministre des Affaires Sociales ou son représentant, assisté par le chef du bureau central de conciliation ou à défaut par le Directeur Général de l'Inspection du travail. Elle comprend en outre :

- quatre représentants des syndicats concernés des travailleurs dont deux représentant l'organisation syndicale centrale ;
- quatre représentants des employeurs ou des syndicats concernés d'employeurs dont deux représentant l'organisation syndicale centrale.

Au cas où le conflit concerne une entreprise publique, les représentants de l'organisation syndicale centrale d'employeurs sont remplacés par des représentants du Ministère exerçant la tutelle sur l'entreprise.

Sont fixés par décret les attributions, l'organisation et le fonctionnement du bureau central et des bureaux régionaux de conciliation ainsi que le statut particulier des agents de conciliation.

Article 380 (nouveau) : La commission régionale ou la commission centrale de conciliation doit proposer une solution au conflit dans un délai n'excédant pas 8 jours à compter de la date d'effet du préavis.

Article 381 (nouveau) : Si la solution proposée par la commission régionale ou la commission centrale de conciliation n'est pas acceptée par l'une des parties, celles-ci peuvent convenir par écrit de soumettre le conflit à l'arbitrage.

Article 381 bis : les conventions collectives ou les accords collectifs peuvent contenir une clause compromissoire en ce qui concerne les conflits collectifs qui pourraient surgir. Dans ce cas, le conflit est porté directement par la partie la plus diligente devant les conseils d'arbitrage conformément aux procédures prévues par le présent code, sauf dispositions particulières contenues dans les conventions collectives ou accords collectifs.

Article 381 ter : Au cas où le conflit concerne un service essentiel, sa soumission à l'arbitrage peut être décidée par Arrêté du premier ministre.

Est considéré comme service essentiel, le service où l'interruption du travail mettrait en danger la vie, la sécurité ou la

santé des personnes dans l'ensemble ou dans une partie de la population.

La liste des services essentiels est fixée par décret.

Article 382 (nouveau) : Le dossier du conflit est soumis à l'arbitrage, selon le cas, soit par le chef du bureau central de conciliation ou à défaut le Directeur Général de l'inspection du travail soit par le chef du bureau régional de conciliation ou à défaut le chef de l'inspection du travail territorialement compétente et ce dans un délai n'excédant pas 48 heures à compter de la date de l'accord sur l'arbitrage.

Le dossier comprend l'accord sur l'arbitrage et tous les documents relatifs au conflit.

Article 382 bis : La soumission du conflit à l'arbitrage suspend toute grève ou lock-out.

Est considéré illégal toute grève ou lock-out intervenu au cours de la procédure d'arbitrage et se rapportant aux questions soumises à l'arbitrage.

Article 383 (nouveau) : L'arbitrage est assuré par des conseils régionaux et un conseil central d'arbitrage.

Le conseil régional d'arbitrage examine les conflits qui lui sont soumis et qui surgissent dans la région.

Le conseil central d'arbitrage examine les conflits qui lui sont soumis et qui s'étendent sur deux ou plusieurs gouvernorats.

Le fonctionnement des conseils régionaux et du conseil central d'arbitrage est fixé par décret.

Article 384 (nouveau) : Le conseil régional d'arbitrage comprend :

- un président désigné par décret
  - un arbitre désigné par la partie patronale : membre
  - un arbitre désigné par la partie ouvrière : membre
- Le conseil central d'arbitrage comprend :
- un président désigné par décret
  - un arbitre désigné par la partie patronale : membre
  - un arbitre désigné par la partie ouvrière : membre

Les bureaux régionaux de conciliation et à défaut les inspections du travail territorialement compétentes assurent le secrétariat des conseils régionaux d'arbitrage.

Le bureau central de conciliation et à défaut la Direction Générale de l'Inspection du Travail assure le secrétariat du conseil central d'arbitrage.

Article 384 bis : Les présidents des conseils régionaux et du conseil central d'arbitrage sont nommés parmi les magistrats ou les responsables de l'Administration publique ou parmi les personnes ayant une compétence dans le domaine du travail.

Les membres sont choisis par les parties au conflit parmi les personnes ayant une compétence dans le domaine du travail et qui n'ont pas un intérêt direct dans le conflit.

Le choix est effectué par écrit dans un délai maximum de 48 heures à partir de la date de l'accord sur le recours à l'arbitrage.

Au cas où le conflit concerne une entreprise publique, l'arbitre choisi par la partie patronale est remplacé par un représentant du ministère exerçant la tutelle sur l'entreprise.

Les arbitres sont tenus au secret professionnel pour toutes informations ou documents à caractère confidentiel dont ils peuvent obtenir à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Article 385 (nouveau) : Les conseils régionaux et le conseil central d'arbitrage ne peuvent statuer que sur les points litigieux soumis à l'arbitrage.

Les conseils d'arbitrage appliquent dans leurs sentences les règles de droit en ce qui concerne les conflits portant sur l'interprétation ou l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles; ils appliquent les règles de justice et d'équité pour ce qui est des conflits portant sur d'autres sujets.

Les conseils d'arbitrage ont tous les pouvoirs d'investigation nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. Ils peuvent se faire assister par des experts et par toutes personnes dont l'avis pourrait les éclairer.

Article 385 bis : Les sentences arbitrales sont rendues dans un délai ne dépassant pas 10 jours à partir de la date de soumission du dossier du conflit au conseil d'arbitrage.

La sentence arbitrale est rendue à la majorité des voix. A défaut de majorité, l'avis du président du conseil est adopté. La sentence doit être motivée.

Des copies de la sentence arbitrale sont notifiées aux parties au conflit dans un délai de 24 heures après son prononcé.

L'original de la sentence arbitrale est déposé au bureau central de conciliation et à défaut à la Direction Générale de l'Inspection du Travail si cette sentence est rendue par le conseil central d'arbitrage ou au bureau régional de conciliation et à défaut à l'inspection du travail territorialement compétente si elle est rendue par le bureau régional de conciliation .

Article 386 (nouveau) : La sentence arbitrale est exécutoire pour les parties et ne peut faire l'objet de recours .

L'inobservation des dispositions de la sentence arbitrale est punie conformément aux articles 234 , 236 et 237 du présent code.

Article 386 bis : Le conseil d'arbitrage peut sur sa propre initiative ou à la demande de l'une des parties au conflit, au cours de sept jours à partir de la sentence arbitrale , corriger une erreur matérielle dans le texte de la sentence .

Le conseil d'arbitrage peut également ,sur demande présentée par l'une des parties au conflit au cours de sept jours à partir de la réception de la sentence arbitrale et après avoir avisé l'autre partie , expliquer les dispositions de la sentence ou rendre une sentence arbitrale complémentaire sur une question omise dans la sentence .

Le conseil d'arbitrage rend la sentence correctrice, explicative ou complémentaire au cours de trois jours à partir de sa saisine . Cette sentence constitue une partie intégrante de la sentence arbitrale initiale .

Article 386 ter : Sont exonérées des droits de timbre et d'enregistrement toutes les formalités accomplies et exigées par la procédure d'arbitrage ainsi que les sentences arbitrales .

Article 387 (nouveau) : En cas d'inobservation des dispositions du présent chapitre et notamment celles des articles 376 , 376 bis et 376-3 du présent code, la grève ou le lock-out est illégal .

Les relations de travail sont rompues du fait de la partie responsable de l'inobservation des dispositions du présent chapitre .

Article 389 (nouveau) : La réquisition de l'entreprise ou de son personnel peut être décidée par décret lorsqu'une grève ou un lock-out décidé ou déclenché est de nature à porter atteinte au fonctionnement normal d'un service essentiel .

La réquisition est notifiée individuellement aux intéressés par les officiers de police judiciaire au dernier domicile enregistré auprès de l'entreprise .

Lorsque la réquisition concerne une entreprise ou l'ensemble du personnel d'une entreprise, la notification peut avoir lieu par voie d'affichage dans l'entreprise concernée ou par les moyens d'information.

Article 425 (nouveau) : Toute personne qui aura exercé la profession de voyageur ou représentant de commerce sur le territoire tunisien sans pouvoir justifier de la possession de la carte d'identité professionnelle ou qui sciemment aura fait des déclarations inexactes pour obtenir la délivrance de la dite carte, sera punie d'une amende de 72 à 288 dinars et en cas de récidive de 288 à 2880 dinars .

Les mêmes sanctions seront appliquées à toute personne à l'égard de laquelle a été constaté la délivrance des pièces ou d'attestations à titre de complaisance, ainsi qu'à tout contrevenant aux dispositions de l'article 480 et du dernier paragraphe de l'article 421 du présent code .

Article 428 (nouveau) : Les infractions aux dispositions de l'article 426 sont punies conformément aux articles 234,236 et 237 du présent code .

Art. 2. - La dénomination "indemnité de licenciement " est remplacée par " gratification de fin de service" dans tous les articles du Code du travail et les textes pris pour son application.

Art. 3. - Les intitulés du livre cinq du Code du travail et des chapitres premier et sept de son titre unique sont abrogés et remplacés comme suit :

#### LIVRE CINQ

#### Les conflits individuels du travail

#### TITRE UNIQUE

#### Les Juridictions professionnelles

#### CHAPITRE PREMIER

#### Institution et attributions des conseils de prud'hommes

#### CHAPITRE SEPT

#### Dispositions communes

Art. 4. - La commission consultative d'entreprise remplace le comité d'entreprise, la commission consultative paritaire et le comité d'hygiène et de sécurité .

Pour la mise en place de la nouvelle structure , il est accordé aux entreprises où sont remplies les conditions prévues aux articles 157 et 163 du Code du travail , un délai qui sera fixé par le décret prévu à l'article 169 du même code .

La présente loi sera publiée au Journal Officiel de la République Tunisienne et exécutée comme loi de l'Etat.

Tunis, le 21 février 1994.

**Zine El Abidine Ben Ali**