

CONTRIBUTION DU CIDD

Le nouveau Code du travail issu de la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015

Un nouveau Code du travail a été adopté à l'occasion de la 1^{re} session parlementaire de l'Assemblée nationale ivoirienne. Quelles sont les modifications majeures apportées par cette réforme ? Le tableau comparatif qui suit a pour objet de les mettre en relief. La colonne de gauche concerne les dispositions du nouveau Code, celle de droite les dispositions de l'ancien Code.

CGECI

D.I.D.E.G.A. - S.A.
01 B.P. 154 ABIDJAN 01
Tél: 21-25-80-85 / 21-25-80-71
Fax: 21-24-33-91

1

CGECI

D.I.D.E.G.A. - S.A.
01 B.P. 154 ABIDJAN 01
Tél: 21-25-80-85 / 21-25-80-71
Fax: 21-24-33-91

NOUVELLES DISPOSITIONS DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES	ANCIENNES DISPOSITIONS DISPOSITIONS GÉNÉRALES
<p>Article 1 Le présent Code est applicable sur tout le territoire de la République de Côte d'Ivoire. Il régit les relations entre employeurs et travailleurs résultant de contrats de travail conclus pour être exécutés sur le territoire de la République de Côte d'Ivoire. Il régit également l'exécution occasionnelle, sur le territoire de la République de Côte d'Ivoire, d'un contrat de travail conclu pour être exécuté dans un autre Etat. Toutefois, cette dernière disposition n'est pas applicable aux travailleurs déplacés pour une mission temporaire n'excédant pas trois mois. Il s'applique en certaines de ses dispositions aux apprentis et à toute autre personne liée à l'entreprise en vue d'acquérir une qualification ou une expérience professionnelle.</p> <p><i>Note : Le dernier alinéa consacre la prise en compte de la formation professionnelle par la législation du travail. La formation professionnelle dans le cadre de l'apprentissage était déjà prévue par l'ancien Code. Avec le nouveau, l'apprentissage n'est plus le seul cadre de formation professionnelle ou d'acquisition de qualification ou d'expérience professionnelle envisagé. D'autres cadres sont prévus par le nouveau Code (cf. Chapitre 3).</i></p>	<p>Article 1 Le présent Code est applicable sur tout le territoire de la République de Côte d'Ivoire. Il régit les relations entre employeurs et travailleurs résultant de contrats de travail conclus pour être exécutés sur le territoire de la République de Côte d'Ivoire. Il régit également l'exécution occasionnelle, sur le territoire de la République de Côte d'Ivoire, d'un contrat de travail conclu pour être exécuté dans un autre Etat. Toutefois, cette dernière disposition n'est pas applicable aux travailleurs déplacés pour une mission temporaire n'excédant pas trois mois.</p>
<p>Article 4 Sous réserve des dispositions du présent Code ou de tout autre texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes et les enfants, ainsi que des dispositions relatives à la condition des étrangers, aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale, la race, la religion, l'opinion politique et religieuse, l'origine sociale, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat et l'activité syndicale, la séropositivité au VIH ou le SIDA avérés ou présumés, le handicap des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail.</p> <p><i>Note : Ajout de nouveaux critères de discrimination à la liste de l'ancien Code. La séropositivité au VIH avérée ou présumée ainsi que le handicap ne peuvent servir de base pour fonder certaines décisions de l'employeur (par exemple : l'embauchage, l'avancement, la rémunération et la promotion).</i></p>	<p>Article 4 Sous réserve des dispositions du présent Code ou de tout autre texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes et les enfants, ainsi que des dispositions relatives à la condition des étrangers, aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale, la race, la religion, l'opinion politique et religieuse, l'origine sociale, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat et l'activité syndicale des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail.</p>

2

<p>Article 5 Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir refusé de subir les agissements de harcèlement moral ou sexuel d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercés des pressions de toutes natures sur ce salarié. Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés. Nul ne peut prendre en considération le fait que la personne intéressée a refusé de subir les agissements de harcèlement ou qu'une personne témoin les a relatés, pour décider, notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de résiliation, de renouvellement de contrat de travail ou de sanctions disciplinaires. Constituent un harcèlement sexuel, les comportements abusifs, les menaces, les attaques, les paroles, les intimidations, les écrits, les attitudes, les agissements répétés à l'encontre d'un salarié, ayant une connotation sexuelle, dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. Constituent un harcèlement moral, les comportements abusifs, les menaces, les attaques, les paroles, les intimidations, les écrits, les attitudes, les agissements répétés à l'encontre d'un salarié, ayant pour objet ou pour effet la dégradation de ses conditions de travail et qui comme tels sont susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Le harcèlement se prouve par tous moyens.</p>	Pas d'équivalent dans l'ancien Code. L'article 5 de l'ancien Code devient l'article 8 du nouveau.
<p><i>Note : Innovation importante car interdiction explicite du harcèlement sexuel et du harcèlement moral. Cette disposition est une traduction de la volonté du législateur de lutter contre ces pratiques qui peuvent affecter l'épanouissement physique ou mental du travailleur au sein de l'entreprise. En prohibant les représailles dont les victimes pourraient être l'objet, la loi leur offre une garantie qui devrait conduire plus facilement à la révélation des pratiques interdites.</i></p>	
<p>Article 6 Tout licenciement motivé par l'action en justice pour faire respecter les principes et droits fondamentaux au travail est nul et de nul effet. La réintégration du salarié licencié au mépris de cette interdiction est de droit.</p>	Pas d'équivalent

<p>En cas de refus de réintégration, l'employeur est tenu au paiement de dommages et intérêts dans les conditions de l'article 18.5 ci-après.</p>	
<p><i>Note : L'exercice d'une action en justice par le travailleur pour faire respecter ses droits fondamentaux au travail ne peut être une cause légitime de licenciement. Cette disposition renforce la protection du travailleur en le garantissant contre les représailles de l'employeur qui ressentirait l'action en justice comme une offense personnelle.</i></p>	
<p>Article 7 Les dispositions prévues aux articles 4 et 5 sont affichées sur les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. Il en est de même pour les textes pris pour l'application desdits articles. <i>Note : Il s'agit des dispositions relatives à la prohibition de la discrimination et du harcèlement sexuel et moral. L'affichage participe de l'information des travailleurs sur les droits qui sont les leurs et surtout sur la protection qui leur est garantie par la loi. Reste à s'assurer de l'effectivité de cette obligation imposée à l'employeur.</i></p>	Pas d'équivalent
<p>Article 10 Un exemplaire du présent Code doit être remis par l'employeur aux représentants : - des délégués du personnel ; - de chaque centrale syndicale ; - du comité de santé et de sécurité au travail. <i>Note : La nature et l'étendue de l'obligation à la charge de l'employeur changent : plutôt que de tenir à la disposition de la délégation du personnel pour consultation un exemplaire du Code comme le prévoyait l'article 7 de l'ancien Code, il doit, désormais, remettre ce Code non seulement aux délégués du personnel, mais aussi aux représentants des centrales syndicales ainsi qu'à ceux du comité de santé et de sécurité au travail.</i></p>	<p>Article 7 Un exemplaire du présent Code doit être tenu par l'employeur à la disposition des délégués du personnel pour consultation.</p>
<p>TITRE I : EMPLOI CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES</p>	<p>TITRE PREMIER : EMPLOI CHAPITRE PREMIER : DISPOSITIONS GÉNÉRALES</p>
<p>Article 11.1 Les employeurs peuvent embaucher directement leurs travailleurs. Ils peuvent aussi recourir aux services de l'organisme public de placement et aux bureaux ou offices privés de placement. Toute vacance de poste de travail doit faire l'objet de déclaration auprès de l'organisme public de placement, de publications dans un quotidien national à grand tirage et éventuellement dans tout autre moyen de communication. Si au terme d'une période d'un mois à compter de la première publication, aucun national n'a satisfait au profil requis, l'employeur est autorisé à recruter tout autre candidat.</p>	<p>Article 11.1 Les employeurs peuvent embaucher directement leurs travailleurs. Ils peuvent aussi recourir aux services de bureaux de placement privés ou publics.</p>

<p>Les entreprises sont tenues de déclarer leurs embauches et licenciements à l'organisme public de placement.</p> <p>Note : Réaffirmation du droit pour l'employeur de recruter directement leurs salariés ou en recourant à des organismes de placement, privés ou publics. Mais, une obligation est mise à leur charge en cas de vacance de poste : celle de rendre publique cette information, par déclaration auprès de l'organisme public de placement et par diffusion dans la presse (un quotidien national à grand tirage tel que Frat Mat). L'alinéa 3 de l'article révèle la fin de cette obligation : pourvoir le poste par un national. Cette disposition instaure donc une préférence nationale dans l'embauche de travailleurs par les entreprises privées.</p> <p>Au-delà de cette préférence qui répond à une politique légitime de réduction du chômage des nationaux, il faut voir une négation du principe de non-discrimination fondée sur la nationalité posée par l'article 4 du Code du travail. D'ailleurs, si l'on se réfère au principe de libre circulation des personnes et des biens au sein de la CEDEAO, les ressortissants de cet espace communautaire devraient, en principe, avoir avec les nationaux, un droit égal d'accès au marché du travail en Côte d'Ivoire. À une échelle plus élevée, on notera que cette préférence nationale est en contradiction avec les termes de la Convention n° 111 de l'OIT en matière d'emploi et de profession, ratifiée le 5 mai 1961 par la Côte d'Ivoire, qui interdit les discriminations en matière d'emploi. Il est vrai que la législation interne contournait déjà cette interdiction à travers le décret n° 96-287 du 3 avril 1996 relatif au contrat de travail et l'arrêté n° 1437 du 19 février 2004 portant modification de l'arrêté n° 4880 du 21 avril 1999 relatif à la réglementation du recrutement et des frais de visa du contrat de travail des personnels non-nationaux en imposant des visas de contrat de travail aux étrangers et le paiement des droits à l'État par l'employeur qui embauche un étranger. On remarquera d'ailleurs que le nouveau Code du travail ne fait que reprendre les termes de l'arrêté quant à l'obligation de publication de postes vacants et la préférence nationale à l'embauche.</p>	
<p>CHAPITRE 2 : TRAVAIL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP</p>	<p>Ancien chapitre II correspond au chapitre III du nouveau Code</p>
<p>Article 12.1 Est considérée comme personne en situation de handicap, toute personne physique dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée soit congénitalement, soit sous l'effet d'une maladie ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi, s'en trouvent compromises.</p> <p>Il s'agit d'une personne présentant l'un ou les deux handicaps suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - handicap physique ; - handicap intellectuel. 	

<p>Article 12.2 L'employeur doit réserver un quota d'emplois aux personnes en situation de handicap possédant la qualification professionnelle requise.</p>	
<p>Article 12.3 Un décret détermine les modalités d'application du présent chapitre.</p>	
<p>Note : Au nom de la discrimination positive qui justifie que des mesures spécifiques préférentielles soient adoptées pour faciliter l'insertion professionnelle de certains groupes sociaux défavorisés compte tenu de leur situation particulière, le Code du travail, promeut l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. Cette visée est, au demeurant, en adéquation avec l'article 5 de la Convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession qui dispose : « Tout membre (...) peut définir comme non discriminatoire toutes autres mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité... ». Les personnes en situation de handicap rencontrent d'énormes obstacles dans l'accès à l'emploi. Pour compenser leur handicap, un traitement préférentiel leur est accordé afin d'égaliser les chances. C'est une nouveauté car l'ancien Code ne consacrait pas un chapitre entier à cette catégorie de population. Il faut signaler, néanmoins, que les personnes en situation de handicap bénéficiaient déjà de l'obligation d'emploi à travers la loi n° 98-594 du 10 novembre 1998 d'orientation en faveur des handicapés. Mais, cette préférence d'embauche des personnes en situation de handicap était restée quasi théorique puisqu'aucun décret d'application de la loi de 1998 n'avait été pris.</p> <p>L'article 12.2 impose à l'employeur de réserver un quota d'emplois aux personnes en situation de handicap. Quels sont les contours de ce quota ? Quels sont les critères de sa détermination ? Cette obligation concerne-t-elle tous les secteurs d'activités ? Le décret devrait répondre à toutes ces interrogations afin de permettre aux employeurs de déterminer, exactement, le contenu de leur obligation concernant l'embauche des personnes en situation de handicap.</p>	
<p>CHAPITRE 3 : APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE SECTION 1 : APPRENTISSAGE</p>	<p>CHAPITRE 2 : FORMATION PROFESSIONNELLE</p>
<p>Note : L'ancien Code ne visait que l'apprentissage au titre de la formation professionnelle. Le nouveau texte épouse une vision plus large, plus adaptée aux exigences du moment, en prévoyant d'autres modes d'acquisition de compétences professionnelles pratiques, à côté de l'apprentissage.</p>	
<p>Article 13.4 Aucun maître d'apprentissage, s'il ne vit en famille ou en communauté, ne peut loger en son domicile personnel ou dans son atelier des apprentis mineurs.</p>	<p>Article 12.5 Aucun maître, s'il ne vit en famille ou en communauté, ne peut loger en son domicile personnel ou dans son atelier comme apprentis des jeunes filles mineures.</p>

<p>Note : L'article 12.5 de l'ancien Code ne visait, dans son interdiction, que le logement des « jeunes filles » mineures. A contrario, il semblait qu'il n'y avait aucun inconvénient à ce que le maître loge en son domicile personnel ou dans son atelier des jeunes hommes mineurs lui étant liés par un contrat d'apprentissage. Ce nouvel article 13.4 supprime cette distinction par l'emploi d'une formule neutre comprenant les deux sexes.</p>	
SECTION 2 : CONTRAT STAGE-ECOLE	Pas d'équivalent
<p>Article 13.11 Le contrat stage-école est la convention par laquelle un élève ou un étudiant s'engage, en vue de la validation de son diplôme ou de sa formation professionnelle, à recevoir au sein d'une entreprise une formation pratique. Cette convention doit être constatée par écrit. À défaut, elle est réputée être un contrat de travail à durée indéterminée. Toute entreprise a l'obligation de recevoir en stage des élèves ou étudiants en vue de la validation de leur diplôme.</p>	
<p>Article 13.12 Le contrat stage-école n'est pas rémunéré. Toutefois, l'entreprise peut allouer au stagiaire une indemnité dont elle détermine librement le montant. Le contrat stage-école prend fin au terme de la période conventionnelle sans indemnité ni préavis.</p>	
<p>Article 13.13 Les modalités du contrat stage-école sont déterminées par voie réglementaire.</p>	
<p>Note : Cette section consacre une des innovations importantes du nouveau Code. Elle fait rentrer la notion de stage dans la législation sociale. Le stage dont il est question, ici, est celui qui est exécuté dans le cadre de la validation d'un diplôme d'étude, généralement, universitaire. Il est différent du stage classique consistant pour un diplômé à s'impregner, de manière pratique, de l'environnement de l'entreprise (voir la section III). Le nouveau Code oblige les entreprises à accueillir les demandeurs de stage dans le cadre de leur formation, mais ne tient pas leur rémunération pour obligatoire, puisque l'article 13.12 énonce clairement que le contrat stage-école n'est pas rémunéré. Il appartient aux entreprises de décider si elles souhaitent ou non accorder une indemnité dont elles sont libres de la détermination du montant. Le décret devra préciser l'étendue de l'obligation de recevoir les élèves et étudiants demandeurs de stages ; ceci permettra aux entreprises d'être clairement situées, par exemple, sur le quota de stagiaires qu'elles doivent recevoir, en fonction de leurs caractéristiques propres (taille de l'entreprise par exemple). Le législateur impose la forme écrite pour la conclusion de la convention stage-école. Il ne</p>	

<p><i>laisse pas de place à la polémique quant au point de savoir si l'écrit est exigé ad validitatem ou ad probationem. En effet, en précisant que le défaut d'écrit répute la convention à durée indéterminée, il donne à voir que l'écrit n'est pas une condition de validité de la convention. L'écrit permet seulement d'établir l'existence de la convention.</i></p>	
SECTION 3 : CONTRAT STAGE DE QUALIFICATION OU D'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE	Pas d'équivalent
<p>Article 13.14 Le contrat stage de qualification ou d'expérience professionnelle est la convention par laquelle l'entreprise s'engage pour la durée prévue, à donner au stagiaire une formation pratique lui permettant d'acquérir une qualification ou une expérience professionnelle. Toute entreprise a l'obligation de recevoir en stage de qualification ou d'expérience professionnelle, des demandeurs d'emplois en vue d'acquérir une qualification ou une première expérience professionnelle. Le stage de qualification ou d'expérience professionnelle ne peut excéder une durée de douze mois, renouvellement compris.</p>	
<p>Note : À l'instar du régime du stage-école, l'accueil des demandeurs d'emploi désirant acquérir une qualification ou une expérience professionnelle est obligatoire pour les entreprises. La question de la détermination de la proportion de stagiaires à accueillir au sein d'une entreprise se pose ici aussi. Il est évident qu'une entreprise ne peut recevoir en stage tous les demandeurs qui la sollicitent. Le décret à intervenir précisera certainement ce point. En ce qui concerne la durée du stage, elle ne peut excéder 12 mois. Il s'agit d'un délai maximum, puisque les renouvellements éventuels y sont compris. Il est heureux que le Code limite ainsi la durée du stage ; cela permettra d'éviter les abus et les situations inédites de personnes indéfiniment en stage. Néanmoins, la durée de 12 mois paraît excessive, surtout qu'il n'est pas précisé que cette durée comprend l'ensemble des stages effectués par le même diplômé dans des postes identiques dans plusieurs entreprises. On peut donc se retrouver dans la situation malheureuse où une même personne a effectué plusieurs stages dans des entreprises différentes et dont l'addition des périodes passées au sein de ces entreprises dépassent largement la durée maximale de 12 mois, sans qu'elle ait été occupée plus de 12 mois chez chacune des entreprises l'ayant reçu.</p>	
<p>Article 13.15 Le contrat de stage de qualification ou d'expérience professionnelle doit être constaté par écrit. À défaut, il est réputé être un contrat de travail à durée</p>	

indéterminée.	
Note : L'écrit n'est pas une condition de validité du contrat de stage de qualification ou d'expérience professionnelle, puisque son défaut n'entraîne pas la nullité dudit contrat, mais seulement sa disqualification en contrat de travail à durée indéterminée.	
Article 13.16 Le bénéficiaire du stage de qualification ou d'expérience professionnelle est soumis au règlement intérieur de l'entreprise.	
Article 13.17 Le bénéficiaire du stage de qualification ou d'expérience professionnelle n'est pas un salarié. Toutefois, l'entreprise est tenue de lui verser une indemnité forfaitaire.	
Note : Quoique soumis au règlement intérieur de l'entreprise comme le serait un salarié, l'article 13.17 rappelle que le stagiaire n'a pas le statut de salarié de l'entreprise. Cela est justifié puisque l'octroi du stage n'est pas l'embauche du stagiaire. Mais, étant donné qu'il est appelé à demeurer dans l'entreprise pour y acquérir la qualification ou l'expérience par l'exécution des tâches qui lui seront confiées, il est logique qu'il soit assujéti au respect du règlement intérieur. N'étant pas salarié, le stagiaire ne peut espérer un salaire ; le Code lui reconnaît, cependant, le droit de bénéficier d'une indemnité forfaitaire. Le montant de l'indemnité peut-il être inférieur au SMIG ? Autrement dit, n'y a-t-il pas un plancher en dessous duquel le montant forfaitaire de l'indemnité ne peut être fixé ? Le Code est silencieux sur ce point. Le décret d'application devrait prévoir le règlement de cet aspect.	
Article 13.18 Tout bénéficiaire d'un contrat de stage de qualification ou d'expérience professionnelle reconnu apte à tenir un emploi en rapport avec sa qualification est, pendant une période de 6 mois, prioritaire en cas d'embauche audit emploi.	
Note : Cette disposition reconnaît un droit de priorité à l'embauche au stagiaire pendant une période de 6 mois. Mais, le bénéfice de ce droit n'est pas automatique. Pour en jouir, le stagiaire doit avoir montré son aptitude à tenir un emploi en lien avec sa qualification.	
Article 13.19 Au terme du stage, il est délivré au stagiaire une attestation indiquant la qualification, l'objet du stage et sa durée.	
Note : La délivrance de l'attestation est bénéfique au stagiaire qui pourra, ainsi, s'en prévaloir dans la recherche d'un emploi ou simplement pour établir qu'il a effectivement effectué le stage mentionné dans son curriculum vitae.	
Article 13.20 Les modalités pratiques de mise en œuvre du contrat stage de qualification ou d'expérience professionnelle sont déterminées par voie réglementaire.	

Note : La prise du décret est nécessaire pour rendre effective l'application des dispositions du Code.	
SECTION 4 : CHANTIER ÉCOLE	Pas d'équivalent
Article 13.21 Est appelé chantier école toute action collective qui, à partir d'une situation de mise au travail sur une production grandeur nature, a pour objectif la professionnalisation et la qualification dans un métier d'une personne ou d'un groupe de personnes.	
Article 13.22 Les modalités d'organisation et de fonctionnement du chantier école ainsi que le statut des personnes liées à l'entreprise exécutant le chantier sont déterminés par voie réglementaire.	
Note : Le régime de cette innovation sera rendu plus clair à l'intervention de l'acte réglementaire qui en déterminera les modalités pratiques de sa mise en œuvre.	
SECTION 5 : FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	Pas d'équivalent
Article 13.23 Le travailleur est en droit de bénéficier de la formation professionnelle continue et du perfectionnement professionnel que nécessite l'exercice de son emploi, dans un but de promotion sociale et d'adaptation à l'évolution économique et technologique. Les conditions de la formation professionnelle continue sont déterminées par voie réglementaire.	
Article 13.24 L'employeur est en droit d'exiger du personnel en fonction qu'il suive les cours de formation et de perfectionnement professionnels que nécessite l'exercice de son emploi et l'adaptation à l'évolution économique et technologique. Le coût de cette formation, qu'elle soit assurée par un organisme spécialisé ou par l'employeur, est à la charge de ce dernier. Pendant les périodes de formation et de perfectionnement professionnels, le travailleur perçoit son salaire intégral et les indemnités qui s'y rattachent. Les différends relatifs à la promotion professionnelle sont soumis à la commission de classement. Si le cours de formation ou de perfectionnement comporte un examen, l'échec du travailleur à cet examen ne peut être la cause d'un licenciement ; le travailleur est réintégré dans son emploi précédent et bénéficie de tous les avantages qui s'y rattachent.	

<p>Article 13.25 L'employeur peut soumettre le travailleur à un stage de formation professionnelle. Si le stage est concluant, le travailleur bénéficie des avantages rattachés à l'emploi pour lequel le stage est effectué. Si le travailleur quitte un établissement où il a déjà effectué un stage de formation professionnelle, il ne peut être astreint à un nouveau stage lorsqu'il est engagé dans un autre établissement, relevant du même secteur d'activité, en vue d'assumer les mêmes fonctions. L'intéressé sera confirmé dans son nouvel emploi dès qu'il aura accompli la période d'essai.</p>	
<p>Note : Reprise du principe de formation du travailleur en vue de sa promotion et de son adaptation à l'évolution économique et technologique déjà fixée par le décret n° 96-285 du 3 avril 1996 relatif à la formation professionnelle. La période de formation continue et de perfectionnement est prise en compte comme temps de travail effectif et est rémunérée comme tel (alinéa 3 de l'article 13.24). Le décret du 3 avril 1996 était muet sur la question. C'est la Convention collective qui avait retenue cette solution (article 43, 2^e de la Convention collective). En s'appropriant l'énoncée de la Convention collective, le Code du travail donne davantage d'envergure à cette solution favorable au travailleur. L'alinéa 5 de l'article 13.24 emprunte aussi à la Convention collective la solution selon laquelle l'employeur ne peut se fonder sur l'échec du travailleur à l'examen que comportait le cours de formation ou de perfectionnement professionnel, pour licencier ce dernier. En clair, l'échec à l'examen n'est pas un motif légitime de licenciement du travailleur qui y a été soumis à l'occasion de sa formation ou de son perfectionnement.</p>	
<p>SECTION 6 : CONGÉ DE FORMATION</p>	<p>Pas d'équivalent</p>
<p>Note : Le nouveau Code consacre une période de congé destinée à la formation du travailleur, à son initiative et à titre personnel. Il peut aussi prendre ce congé en vue de préparer un examen sanctionné par un diplôme ou un titre. Il bénéficie du congé de formation s'il justifie d'une ancienneté d'au moins 36 mois au sein de l'entreprise ou d'un retour de congé de formation d'au moins 36 mois.</p>	
<p>SECTION 7 : CONGÉ DE FORMATION SYNDICALE</p>	<p>Pas d'équivalent</p>
<p>Article 13.32 Le congé de formation syndicale est une période au cours de laquelle les représentants des travailleurs participent à une formation syndicale. La durée de ce congé, qui ne peut excéder trois semaines dans l'année, est fixée d'accord parties entre les syndicats des travailleurs et l'employeur. Il ne vient pas en déduction de la durée normale du congé payé. Les parties contractantes</p>	

<p>s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne à la marche normale du travail. Le temps non travaillé est rémunéré par l'employeur comme temps de travail effectif ; il n'est pas récupérable et est considéré comme temps de service pour la détermination des droits du travailleur au congé payé.</p>	
<p>Note : Reconnaissance aux représentants des travailleurs de la nécessité d'une formation syndicale. Ce faisant, une période de congé de 3 semaines maximum au cours de l'année leur est accordé pour prendre part à cette formation. Ce congé de formation syndicale, considéré comme temps de travail effectif, n'affecte pas la durée normale du congé payé.</p>	
<p>CHAPITRE 4 : CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL</p>	<p>CHAPITRE 3 : CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL</p>
<p>Article 14.1 Le contrat de travail est un accord de volontés par lequel une personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou d'une personne morale, moyennant rémunération. Note : L'ancien Code ne définissait pas le contrat de travail. C'est chose faite avec cette disposition du nouveau Code. Les trois éléments caractéristiques du contrat de travail, à savoir la prestation de travail ou de service, la rémunération et le lien de subordination sont mis en relief dans la définition. On peut la considérer comme satisfaisante.</p>	<p>Pas d'équivalent</p>
<p>CHAPITRE 5 : CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE</p>	<p>CHAPITRE 4 : CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE</p>
<p>Article 15.1 Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat qui prend fin à l'arrivée d'un terme fixé par les parties au moment de sa conclusion. L'effectif des travailleurs sous contrat à durée déterminée occupant un emploi permanent, ne doit pas dépasser le tiers de l'effectif total de l'entreprise. Note : Le nouveau Code restreint la possibilité pour l'employeur de disposer de salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée. Il ne peut ainsi tenir dans son effectif, plus du tiers de ses travailleurs dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée quand ceux-ci occupent un emploi permanent. En disposant ainsi, le législateur révèle sa volonté de lutter contre la précarité de l'emploi en limitant le nombre des contrats considérés comme précaires comme c'est le cas du contrat de travail à durée déterminée.</p>	<p>Article 14.1 Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat qui prend fin à l'arrivée d'un terme fixé par les parties au moment de sa conclusion.</p>
<p>Article 15.5 Dans une entreprise où il a été réalisé un licenciement pour motif économique, l'employeur ne peut pourvoir les postes concernés au moyen de contrats à durée déterminée, sauf si la durée de ces contrats, non susceptibles de renouvellement, n'excède pas trois mois. Note : Le fait que l'employeur puisse pourvoir les postes par des contrats à durée déterminée</p>	<p>Pas d'équivalent</p>

<p>même limitée à 3 mois intrigue. N'y a-t-il pas une contradiction avec l'alinéa 2 de l'article 18.9 qui reconnaît le bénéfice d'une priorité d'embauche de 2 ans au travailleur licencié par suite d'un motif économique ?</p>	
<p>Article 15.6 Le contrat de travail à durée déterminée à terme imprécis, quel que soit son motif, ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> - remplacement d'un travailleur en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou d'attente d'entrée en service d'un travailleur recruté par contrat à durée indéterminée ; - surcroît occasionnel de travail ou activité inhabituelle de l'entreprise ; - emplois à caractère saisonnier ; - emplois dans certains secteurs d'activités définis par décret ou par voie conventionnelle et pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée ; - durée d'un chantier ou d'un projet. <p>Le terme est alors constitué par le retour du salarié remplacé ou la rupture de son contrat de travail, la fin de la saison, du chantier ou du projet ou la fin du surcroît occasionnel de travail ou de l'activité inhabituelle de l'entreprise. Au moment de l'engagement, l'employeur doit communiquer au travailleur les éléments éventuellement susceptibles d'éclairer ce dernier sur la durée approximative du contrat.</p>	<p>Article 14.6 Les contrats à durée déterminée peuvent comporter un terme imprécis lorsqu'ils sont conclus pour assurer le remplacement d'un travailleur temporairement absent, pour la durée d'une saison, pour un surcroît occasionnel de travail ou pour une activité inhabituelle de l'entreprise. Le terme est alors constitué par le retour du salarié remplacé ou la rupture de son contrat de travail, la fin de la saison, ou la fin du surcroît occasionnel de travail ou l'activité inhabituelle de l'entreprise. Au moment de l'engagement, l'employeur doit communiquer au travailleur les éléments éventuellement susceptibles d'éclairer ce dernier sur la durée approximative du contrat.</p>
<p>Note : Le contrat de travail à durée déterminée à terme imprécis est un rapport contractuel exceptionnel et est limité par la durée de l'événement qui justifie sa conclusion ; c'est pourquoi, il ne peut être établi pour occuper le travailleur durablement dans un emploi se rattachant à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Cette nouvelle rédaction ajoute de nouveaux événements susceptibles de justifier la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée à terme imprécis. C'est le cas du travail à accomplir durant un chantier ou un projet.</p>	
<p>Article 15.8 Lorsqu'un contrat à durée déterminée prend fin sans que ne soit conclu un contrat à durée indéterminée entre les parties, le travailleur a droit à une indemnité de fin de contrat comme complément de salaire. Le taux applicable pour la détermination de l'indemnité de fin de contrat est de 3%.</p>	

13

<p>Il s'applique sur la somme des salaires bruts perçus par le travailleur pendant la durée de son contrat de travail. L'indemnité dont le taux est assis sur la rémunération totale brute due au travailleur pendant la durée du contrat, est payée à celui-ci lors du règlement du dernier salaire. L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :</p> <ul style="list-style-type: none"> - lorsque le salarié refuse la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour le même emploi ou pour un emploi similaire comportant une rémunération au moins équivalente ; - lorsqu'une rupture anticipée du contrat est le fait du salarié ou lorsqu'elle est consécutive à une faute lourde du travailleur. 	
<p>Note : Indemnité de fin de contrat octroyé au travailleur lorsque son contrat de travail à durée déterminée n'aboutit pas à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée. Le montant de cette indemnité correspond à 3% du salaire total brute perçu par le travailleur pendant la durée de son contrat. Logiquement, cette indemnité échappe au travailleur lorsque la non-conclusion du contrat de travail à durée indéterminée est de son fait, soit par son refus d'y accéder alors qu'il s'agit du même emploi ou d'un emploi similaire comportant une rémunération égale, soit en cas de faute lourde de sa part ayant entraîné la rupture anticipée du contrat à durée déterminée.</p>	
<p>CHAPITRE 6 : EXÉCUTION ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL</p>	<p>CHAPITRE 5 : EXÉCUTION ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL</p>
<p>SECTION 2 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL</p>	<p>Pas de sections</p>
<p>Article 16.7 Le contrat de travail est suspendu, notamment :</p> <ol style="list-style-type: none"> a) en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire ; b) pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint ; c) pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé dans des conditions déterminées par décret, durée limitée à six mois ; en cas de maladie de longue durée, le délai est porté à douze mois. Ce délai peut être prorogé jusqu'au remplacement du travailleur. La liste des maladies de longue durée est déterminée par voie réglementaire ; d) pendant la période d'indisponibilité du travailleur résultant d'un accident du travail ou de maladie professionnelle jusqu'à consolidation des lésions ou guérison ; 	<p>Article 15.8 Le contrat de travail est suspendu, notamment :</p> <ol style="list-style-type: none"> a) en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire ; b) pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint ; c) pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé dans des conditions déterminées par décret, durée limitée à six mois ; ce délai peut être prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ; d) pendant la période de détention préventive du travailleur motivée par des raisons étrangères au service et lorsqu'elle est connue de l'employeur, dans la limite de six mois ; e) pendant les permissions exceptionnelles pouvant être accordées par l'employeur au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant

14

<p>e) pendant la période de garde à vue et de détention préventive du travailleur motivée par des raisons étrangères au service et lorsqu'elle est connue de l'employeur, dans la limite de six mois ;</p> <p>f) pendant les permissions exceptionnelles pouvant être accordées par l'employeur au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son foyer ;</p> <p>g) pendant les périodes de chômage technique prévues à l'article 16.11 ci-dessous.</p>	<p>directement son foyer ;</p> <p>f) pendant les périodes de chômage technique prévues à l'article 15.11 ci-dessous.</p>
<p>Note : Cette disposition fait apparaître 3 différences par rapport à l'article 15.8 ancien qui en est l'équivalent.</p> <p>La première différence se rapporte à l'absence du travailleur en cas de maladie non-professionnelle prévue par le point c) de l'article. Ce point, après avoir repris le principe de la suspension du contrat pour une durée de 6 mois, prévoit, pour le cas où la maladie serait de longue durée, de porter le délai à 12 mois. L'article 15.8 ancien n'envisageait pas une telle prolongation ; l'article 28 de la Convention collective qui l'avait prévue, non seulement n'avait pas visé une durée plus longue, mais surtout faisait dépendre la durée par l'ancienneté du travailleur malade. Ainsi, suivant la disposition conventionnelle, en cas de maladie de longue durée, le délai est porté à 8 mois lorsque le travailleur totalise 5 à 20 ans de service et 10 mois au-delà. Le nouveau texte est plus protecteur des travailleur puisqu'il porte le délai à 12 mois comme déjà indiqué. En tout état de cause, un décret est annoncé pour déterminer la liste des maladies dite « de longue durée ».</p> <p>La deuxième différence vient de la reprise par l'article 16.7 de la solution de l'article 31 de la Convention collective. En effet, le point d) ne figurait pas dans l'ancien article 15.7.</p> <p>La dernière différence se trouve dans la prise en compte de la garde à vue comme cause de suspension du contrat de travail, au même titre que la détention préventive déjà retenue par l'ancien Code. C'est le point e) qui porte cette innovation.</p>	
<p>Article 16.8</p> <p>Le contrat de travail est également suspendu pendant la période de mise en disponibilité sans salaire, obtenue par le travailleur à sa demande, pour remplir des obligations d'ordre personnel, notamment pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'allaitement à l'issue d'un congé de maternité ; - l'assistance à un enfant physiquement diminué ; - l'exercice d'un mandat public ; - le congé de formation ; - élever son enfant. <p>La période de mise en disponibilité n'entre pas en ligne de compte pour le calcul de</p>	<p>Pas d'équivalent</p>

15

<p>l'ancienneté et du congé.</p> <p>Note : La mise en disponibilité n'était pas prévue par l'ancien Code comme un cas de suspension du contrat de travail. C'est la Convention collective qui l'avait prévue en son article 27. Cette disposition conventionnelle vise, de façon limitative, les événements pouvant donner lieu à cette absence exceptionnelle : allaitement à l'issue d'un congé de maternité, assistance à un enfant physiquement diminué, exercice d'un mandat parlementaire, exercice d'un mandat syndical. En dehors de ces cas, la Convention collective ne semblait pas autoriser la mise en disponibilité d'un travailleur. En s'appropriant ce mécanisme conventionnel de suspension du contrat de travail, le nouveau Code du travail apporte 2 aménagements. Le premier a consisté à présenter la liste des cas de mise en disponibilité qu'il prévoit comme indicative. L'emploi de l'adverbe « notamment » précédant l'énumération en témoigne. Le second aménagement, qui, au fond, n'a pas beaucoup d'importance en raison du caractère non exhaustif des événements cités, est le retrait et l'ajout de cas particuliers. En effet, l'exercice d'un mandat syndical permanent n'a pas été maintenu sur la liste proposée par le nouveau Code, lequel a, par ailleurs, ajouté deux cas non visés par la Convention collective, à savoir : le congé de formation, et le fait d'élever son enfant. D'autres événements, y compris l'exercice d'un mandat syndical permanent non retenu formellement par le nouveau Code, pourront donner lieu à la suspension du contrat de travail par mise en disponibilité.</p> <p>En outre, l'on doit noter que, contrairement à la Convention collective qui stipulait que la durée de la mise en disponibilité ne peut excéder, sauf accord écrit de l'employeur, une période de 5 ans renouvelable une fois, le nouveau Code, dans sa rédaction, reste muet sur la question.</p>	
<p>Article 16.11</p> <p>Lorsqu'en raison de difficultés économiques graves, ou d'événements imprévus relevant de la force majeure, le fonctionnement de l'entreprise est rendu économiquement ou matériellement impossible, ou particulièrement difficile, l'employeur peut décider de la suspension de tout ou partie de son activité.</p> <p>La décision indique la durée de la mise en chômage technique ainsi que les compensations salariales éventuellement proposées aux salariés.</p> <p>La mise en chômage technique prononcée pour une durée déterminée peut être renouvelée.</p> <p>En tout état de cause, la mise en chômage technique ne peut être imposée au salarié, en une ou plusieurs fois, pendant plus de deux mois au cours d'une même période de douze mois. Passé le délai de deux mois, le salarié à la faculté de se considérer comme licencié. Avant ce délai, il conserve le droit de démissionner.</p>	<p>Article 15.11</p> <p>Lorsqu'en raison de difficultés économiques graves, ou d'événements imprévus relevant de la force majeure, le fonctionnement de l'entreprise est rendu économiquement ou matériellement impossible, ou particulièrement difficile, l'employeur peut décider de la suspension de tout ou partie de son activité.</p> <p>La décision indique la durée de la mise en chômage technique ainsi que les compensations salariales éventuellement proposées aux salariés.</p> <p>La mise en chômage technique prononcée pour une durée déterminée peut être renouvelée.</p> <p>En tout état de cause, la mise en chômage technique ne peut être imposée au salarié, en une ou plusieurs fois, pendant plus de deux mois au cours d'une même période de douze mois. Passé le délai de deux mois, le salarié à la faculté de se considérer comme licencié. Avant ce délai, il conserve le droit de démissionner.</p>

16

<p>Toutefois, les parties peuvent convenir d'une prorogation du délai de deux mois pour une période supplémentaire n'excédant pas quatre mois. Dans ce cas, l'employeur a l'obligation de verser au salarié au moins le tiers du salaire brut. Après ces deux mois, le refus du salarié d'accepter une nouvelle période de renouvellement du chômage technique équivaut à un licenciement légitime, sauf pour le travailleur à rapporter la preuve d'une intention de nuire susceptible d'ouvrir droit à réparation.</p> <p>En cas de licenciement de plus d'un travailleur consécutif au refus de renouvellement de leur mise en chômage technique, l'employeur est tenu de suivre la procédure de licenciement collectif pour motif économique prévue aux articles 18.10 et suivants.</p> <p>L'inspecteur du travail et des lois sociales est informé sans délai de toute décision de mise en chômage technique ou de son renouvellement.</p>	<p>L'inspecteur du travail et des lois sociales est informé sans délai de toute décision de mise en chômage technique ou de son renouvellement.</p>
<p>Note : Dans l'ancien texte, le chômage technique ne pouvait, sur une période de 12 mois, être imposé au travailleur au-delà de 2 mois, renouvellement compris. Après cette période, le travailleur avait la possibilité de conclure à son licenciement. De plus, l'employeur n'était pas tenu de maintenir une rémunération durant tout le temps que pouvait durer le chômage technique. Le nouveau Code apporte quelques aménagements sur ces points.</p> <p>D'abord, l'alinéa 5 de l'article 16.11 introduit la possibilité d'une prolongation du délai initial de 2 mois. Cette période supplémentaire ne peut excéder quatre mois. Si, en ce qui concerne la période initiale de 2 mois maximum, le chômage technique s'impose au salarié, il n'en va pas de même pour la période supplémentaire de quatre mois. En effet, l'alinéa 5 fait apparaître clairement que la prorogation n'est pas un acte unilatéral de l'employeur ; il doit obtenir l'accord du salarié. En utilisant la formule « les parties peuvent convenir », l'interprétation doit être en ce sens.</p> <p>Lorsque la prorogation est convenue, l'employeur est tenu, pour cette nouvelle période, de rémunérer le travailleur à hauteur du tiers au moins de son salaire brut.</p> <p>Ensuite, l'alinéa 6 de l'article 16.11 assimile le refus de la prorogation au-delà des 2 mois à un licenciement légitime. Le licenciement tire sa légitimité de la cause justifiant le chômage technique (difficulté économique notamment). Le travailleur peut, toutefois, obtenir réparation s'il parvient à établir que l'employeur était animé d'une intention de nuire.</p> <p>Enfin, l'alinéa 7 prescrit à l'employeur de se soumettre à la procédure de licenciement collectif pour motif économique en cas de licenciement de plus d'un travailleur faisant suite au refus de prolongation, après les 2 mois initiaux, de la mise en chômage technique.</p>	
<p>CHAPITRE 7 : PROCÉDURE DE SANCTION DISCIPLINAIRE</p> <p>Note : Ce chapitre est nouveau. L'ancien Code du travail ne réglementait pas la</p>	<p>Pas d'équivalent</p>

<p>procédure de sanction disciplinaire. La Convention collective avait, en revanche, donné quelques éléments de procédure par le biais conjugué de ses articles 22 et 33.</p>	
<p>Article 17.2</p> <p>Constitue une sanction disciplinaire toute mesure autre que des observations verbales, prise dans le cadre disciplinaire par l'employeur, à la suite d'un agissement du salarié jugé fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence, la fonction ou la carrière du salarié dans l'entreprise.</p> <p>Note : On trouve là une définition de la sanction disciplinaire que l'ancien Code n'avait pas tentée. L'infliction d'une sanction au travailleur correspond au pouvoir disciplinaire de l'employeur, lequel est le corollaire de son pouvoir de direction et de son pouvoir réglementaire. Ainsi, tout travailleur est tenu de se conformer aux instructions, directives données par l'employeur, de respecter, outre ses engagements contractuels, le règlement intérieur de l'entreprise. Tout manquement du travailleur à ses obligations vis-à-vis de l'employeur constitue une faute disciplinaire susceptible d'appeler une sanction de la part de ce dernier.</p>	
<p>Article 17.3</p> <p>Les sanctions disciplinaires sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'avertissement écrit ; - la mise à pied temporaire sans salaire, d'une durée de 1 à 3 jours ; - la mise à pied temporaire sans salaire, d'une durée de 4 à 8 jours ; - le licenciement. <p>Note : Il s'agit là d'une reprise des sanctions telles que prévues par l'article 22 de la Convention collective. Même si le Code ne l'exprime pas formellement, on s'aperçoit que ces sanctions sont présentées dans l'ordre allant de la moins sévère à la plus sévère, le licenciement étant la sanction disciplinaire la plus grave pour le travailleur puisqu'il force le travailleur à quitter l'entreprise.</p>	
<p>Article 17.4</p> <p>Le motif du licenciement peut tenir à la personne du salarié, qu'il s'agisse de son état de santé, de son aptitude à tenir l'emploi, de son insuffisance professionnelle ou de sa conduite fautive. Le licenciement est alors qualifié de licenciement pour motif personnel.</p> <p>L'employeur qui licencie pour motif personnel doit notifier sa décision par écrit au salarié. La lettre de licenciement comporte nécessairement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'indication du ou des motifs de la rupture ; - le nom ou la raison sociale de l'employeur ; 	

<ul style="list-style-type: none"> - le numéro d'immatriculation à l'institution de Prévoyance sociale et l'adresse de l'employeur ; - les noms, prénoms, numéro d'affiliation à l'Institution de prévoyance sociale, date d'embauche et qualification professionnelle du salarié licencié ; - la date de prise d'effet de la rupture. <p>Dans le même temps où il notifie le licenciement au salarié, l'employeur informe l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort. Cette information écrite comporte les mêmes indications que celles contenues dans la lettre de licenciement.</p>	
<p>Note : Cette disposition nouvelle présente l'avantage de déterminer clairement les éléments nécessaires qui doivent figurer dans la lettre de licenciement pour motif individuel.</p>	
<p>Article 17.5 Préalablement à toute sanction, le travailleur doit pouvoir s'expliquer, dans un délai de 72 heures à compter de la réception de la demande d'explication, soit par écrit, soit verbalement. Dans ce dernier cas, s'il le désire, il peut se faire assister d'un à trois délégués du personnel. Les explications verbales fournies sont transcrites par l'employeur, en présence des délégués du personnel qui ont assisté à l'audition du travailleur. Ses explications sont lues, signées par lui et contresignées par l'employeur et les personnes ayant assisté les parties. En cas de sanction décidée par l'employeur, celle-ci doit être notifiée au travailleur concerné dans un délai de quinze jours ouvrables courant à partir de la date de réception des explications écrites, sauf cas de licenciement des travailleurs protégés. Une copie de cette décision de sanction, accompagnée de la demande d'explication ainsi que des explications écrites du travailleur, doit être adressé à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort et au délégué du personnel. Aucune sanction antérieure de plus de six mois à l'engagement de poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction. Passé un délai de trois mois depuis la connaissance par l'employeur de son existence, aucun fait reproché au travailleur ne peut faire l'objet de sanction disciplinaire.</p>	
<p>Note : Fixation d'un délai légal de 72 heures pour entendre le travailleur à partir de la réception par lui de la demande d'explication.</p>	
<p>CHAPITRE 8 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</p>	<p>CHAPITRE 6 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</p>
<p>Article 18.3 Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté du</p>	<p>Article 16.3 Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté du</p>

19

<p>salarié. Il peut cesser par la volonté de l'employeur qui dispose d'un motif légitime. Si à l'expiration du délai prévu à l'article 16.7 c, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie de longue durée, se trouve dans l'incapacité de reprendre son emploi initial, l'employeur peut mettre un terme à son contrat par écrit. Le licenciement intervenant dans ces conditions n'est légitime que dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - impossibilité d'aménagement raisonnable du poste de travail et de reclassement du travailleur ; - refus par le travailleur de la proposition de reclassement qui lui est faite ; - inaptitude à tout emploi constatée par un médecin du travail. <p>Dans ces cas, le travailleur perçoit l'intégralité de ses droits de rupture de son contrat de travail. Le contrat de travail à durée indéterminée est également rompu lorsque le salarié remplit les conditions de départ à la retraite. La limite d'âge d'admission à la retraite est fixée par le Code de prévoyance sociale.</p>	<p>salarié. Il peut cesser par la volonté de l'employeur qui dispose d'un motif légitime.</p>
<p>Note : Solution formelle concernant le sort du travailleur victime d'une maladie non-professionnelle de longue durée après la période de suspension de son contrat de travail (12 mois) : faculté pour l'employeur de résilier le contrat (par écrit). Toutefois, le législateur encadre cette faculté ; ainsi le licenciement ne sera légitime que s'il est justifié par l'un des trois cas limitativement énumérés. La perception par le salarié de la totalité de ses droits de rupture est également affirmée.</p>	
<p>Article 18.5 Si à l'expiration du délai prévu à l'article 16.7 c) du présent Code, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie, se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir signifié par tout moyen laissant trace écrite qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail. À cette occasion, il doit lui verser le montant des indemnités compensatrices de préavis, de congés et l'indemnité de licenciement auxquelles le travailleur pourrait avoir droit du fait de cette rupture. Il doit tenir à sa disposition un certificat de travail accompagné d'un relevé nominatif de salaire de l'institution de prévoyance sociale à laquelle le travailleur est affilié. Le travailleur remplacé dans les conditions indiquées au premier alinéa du présent article, qui produit un certificat médical de guérison ou de consolidation et</p>	<p>Pas d'équivalent</p>

20

d'aptitude au poste, conserve pendant un délai d'un an, un droit de priorité de réembauchage. Ce délai est renouvelable une seule fois.	
<p>Note : Octroi au travailleur victime d'une maladie non-professionnelle et remplacé définitivement, parce que n'étant pas en mesure de reprendre son poste, d'une priorité de réembauchage d'une durée d'un an. Une condition, cependant, pour bénéficier de cette priorité : produire un certificat médical établissant la guérison ou la consolidation et l'aptitude au poste.</p> <p>Le texte précise que le délai d'un an est renouvelable une seule fois. Est-ce un renouvellement automatique ? Est-ce une faculté laissée à l'employeur ? Autrement dit, est-ce un droit que le travailleur peut opposer à l'employeur ? Il y a lieu de croire que ce renouvellement n'est pas automatique. En effet, si tant est que le législateur avait voulu le contraire, il n'aurait pas eu besoin d'évoquer le renouvellement ; il lui aurait suffi de prescrire directement que le travailleur bénéficie d'une priorité d'embauche de 2 ans. De là, il convient de retenir le renouvellement comme une faculté. Seule est impérative la limitation du nombre de renouvellement.</p>	
<p>Article 18.6</p> <p>Pendant la durée du délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.</p> <p>En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie, pendant la durée du préavis, de deux jours de liberté par semaine, globalement payés à plein salaire.</p> <p>La répartition de ces jours de liberté dans le cadre du fonctionnement de l'établissement est fixée d'un commun accord ou, à défaut, alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du travailleur.</p> <p>La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne sont pas respectées ne peut se voir imposer aucun délai de préavis, sans préjudice des dommages-intérêts qu'elle peut demander.</p>	<p>Article 16.5</p> <p>Pendant la durée du délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.</p> <p>En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie, pendant la durée du préavis, d'un jour de liberté par semaine, pris, à son choix, globalement ou heure par heure, payés à plein salaire.</p> <p>La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne sont pas respectées ne peut se voir imposer aucun délai de préavis, sans préjudice des dommages-intérêts qu'elle peut demander.</p>
<p>Note : Contrairement à l'ancien Code qui accordait un jour de liberté par semaine au travailleur en vue de la recherche d'un emploi, le nouveau texte lui accorde deux jours par semaine.</p>	
<p>Article 18.8</p> <p>Peuvent être considérés notamment comme fautes lourdes, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente, les faits ou comportements d'un travailleur ayant un lien avec ses fonctions et rendant intolérable le maintien des relations de travail.</p> <p>Note : La faute lourde est le manquement le plus grave du travailleur à ses obligations. Elle n'avait pas fait l'objet de tentative de définition par l'ancien Code. L'article 18.8 du nouveau</p>	Pas d'équivalent

<p>Code, sans vraiment la définir, a tenté de l'approcher en faisant de deux conditions les éléments constitutifs : le lien du fait ou du comportement avec les fonctions et l'impossibilité de maintenir les relations de travail. Cet essai d'appréhension de la faute lourde n'apporte rien de innovant que dans la forme, par l'énoncé exprès de critères. En réalité, il ne change rien à la situation antérieure puisque l'élément fondamental qui donne à la faute sa gravité, à savoir le caractère intolérable du maintien du rapport, reste subjectif et soumis à l'appréciation du juge. Au fond, donc, la situation est la même : un employeur estime que la conduite d'un travailleur est si grave qu'elle rend intolérable la poursuite de la relation de travail ; le travailleur conteste, et le juge est appelé à apprécier la gravité du comportement. L'alinéa 2 de l'article 16.6 de l'ancien Code invitait déjà à une telle appréciation par le juge.</p>	
<p>Article 18.9</p> <p>Constitue un licenciement pour motif économique, le licenciement opéré par un employeur en raison d'une suppression ou transformation d'emploi, consécutives notamment à des mutations technologiques, à une restructuration ou à des difficultés économiques de nature à compromettre l'équilibre financier de l'entreprise.</p> <p>Le travailleur congédié par suite de licenciement pour motif économique bénéficie pendant deux ans d'une priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi.</p> <p>Le travailleur bénéficiant d'une priorité d'embauche est tenu de communiquer à son employeur tout changement d'adresse survenu après son départ de l'établissement.</p> <p>L'employeur est alors tenu, en cas de vacance d'emploi, d'aviser le travailleur intéressé par tout moyen laissant trace écrite.</p>	Pas d'équivalent
<p>Note : Si l'alinéa 1 de cet article figurait déjà dans l'ancien Code à l'alinéa 2 de l'article 16.7, les trois derniers alinéas, en revanche, y étaient absents. Ils étaient contenus dans les dispositions de l'article 13 de la Convention collective. Il s'agit là d'une reprise de dispositions conventionnelles qui accordaient une priorité d'embauche de deux ans aux travailleurs dont le contrat a été rompu pour motif économique.</p>	
<p>Article 18.10</p> <p>Le chef d'entreprise qui envisage d'effectuer un licenciement pour motif économique de plus d'un travailleur, organise, avant l'application de sa décision, une réunion d'information et d'explication avec les délégués du personnel qui peuvent se faire assister de représentants de leurs syndicats de base, fédération ou centrale syndicale. Cette réunion a lieu sous la présidence de l'inspecteur du travail et des lois sociales à l'inspection du travail du ressort</p> <p>Note : Le nouveau Code fait de l'inspecteur du travail et des lois sociales le président de la</p>	<p>Article 16.7 alinéa 1</p> <p>Le chef d'entreprise qui envisage d'effectuer un licenciement pour motif économique de plus d'un travailleur doit organiser, avant l'application de sa décision, une réunion d'information et d'explication avec les délégués du personnel qui peuvent se faire assister de représentants de leurs syndicats. L'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort participe à cette réunion.</p>

<p>réunion d'information et d'explication préalable au licenciement pour motif économique, réunion qui doit se tenir à l'inspection du travail du ressort. L'ancien Code ne lui reconnaissait pas la qualité de président de séance, mais plutôt de simple invité à la réunion. En dehors du renforcement du rôle prépondérant de l'inspecteur du travail, cette innovation n'apporte pas de bouleversement de fond.</p>	
<p>Article 18.11 Le chef d'entreprise adresse au conseil national du dialogue social, pour avis et propositions, aux délégués du personnel et à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort, quinze jours ouvrables au moins avant la réunion prévue à l'article précédent, un dossier précisant les causes du licenciement projeté, les critères retenus par l'entreprise, la liste du personnel concerné et la date du licenciement ainsi que tout document nécessaire à l'appréciation de la situation.</p> <p>Note : La transmission du dossier doit se faire quinze jours ouvrables au moins avant la réunion d'information et d'explication. Alors que l'ancien texte retenait « 8 jours » sans la moindre précision, le nouveau texte précise qu'il s'agit de jours « ouvrables ».</p>	<p>Article 16.8 Le chef d'entreprise doit adresser aux délégués du personnel et à l'inspecteur du travail et des lois sociales, huit jours au moins avant la réunion prévue à l'article précédent, un dossier précisant les causes du licenciement projeté, les critères retenus, la liste du personnel à licencier et la date du licenciement.</p>
<p>Article 18.15 Toute rupture abusive du contrat donne lieu à dommages-intérêts. Les licenciements effectués sans motif légitime ou en violation des dispositions de l'article 4 du présent Code ou les licenciements économiques collectifs, sans respect de la procédure requise ci-dessus ou pour faux motif, sont abusifs. La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat. En cas de licenciement, le jugement doit mentionner expressément le motif allégué par l'employeur. Le montant des dommages et intérêts est fixé en tenant compte, en général, de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé et notamment :</p> <ol style="list-style-type: none"> lorsque la responsabilité incombe au travailleur, du préjudice subi par l'employeur en raison de l'inexécution du contrat dans la limite maximale de six mois de salaire ; lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, le montant des dommages et intérêts équivalant à un mois de salaire brut par année d'ancienneté dans l'entreprise ne peut être inférieur à trois mois de salaire ni excéder vingt mois de salaire brut. <p>Ces dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour observation du délai de préavis ni avec l'indemnité de licenciement.</p>	<p>Article 16.11 Toute rupture abusive du contrat donne lieu à dommages-intérêts. Les licenciements effectués sans motif légitime ou en violation des dispositions de l'article 4 du présent Code ou les licenciements économiques collectifs, sans respect de la procédure requise ci-dessus ou pour faux motif, sont abusifs. La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat. En cas de licenciement, le jugement doit mentionner expressément le motif allégué par l'employeur. Le montant des dommages-intérêts est fixé compte tenu, en général, de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé et notamment :</p> <ol style="list-style-type: none"> lorsque la responsabilité incombe au travailleur, du préjudice subi par l'employeur en raison de l'inexécution du contrat dans la limite maximale de six mois de salaire ; lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur, et des droits acquis à quelque titre que ce soit. Dans ce cas, le juge ne peut, sauf décision spécialement motivée en ce qui concerne l'importance toute particulière du préjudice subi ou de la faute commise par l'employeur, accorder des dommages et intérêts supérieurs à une année de salaire. Même par décision spécialement motivée, les dommages-intérêts ne peuvent

<p>Note : Des points de différence non négligeables avec l'ancien texte. Le montant des dommages-intérêts pouvant être mis à la charge de l'employeur est encadré par un montant plancher et un montant plafond. En ce qui concerne le plancher, si l'article énonce que le montant des dommages-intérêts correspond à un mois de salaire brut par année d'ancienneté, il précise, cependant, que ce montant ne peut pas être inférieur à trois mois de salaire brut. S'agissant du plafond, le montant des dommages-intérêts ne peut dépasser vingt mois de salaire brut au lieu douze mois ou de dix-huit mois, exceptionnellement comme le prévoyait l'ancien texte. De plus, alors que l'ancien texte ne fournissait aucune précision sur la nature du salaire à prendre en compte (salaire net ou brut), la nouvelle loi précise qu'il est pris en compte le salaire brut.</p>	<p>dépasser dix-huit mois de salaire. Ces dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour observation du délai de préavis ni avec l'indemnité de licenciement.</p>
<p>TITRE II : CONDITIONS DE TRAVAIL CHAPITRE PREMIER : DURÉE DU TRAVAIL</p>	<p>TITRE II : CONDITIONS DE TRAVAIL CHAPITRE PREMIER : DURÉE DU TRAVAIL</p>
Dispositions identiques	
<p>CHAPITRE 2 : TRAVAIL DE NUIT</p>	<p>CHAPITRE 2 : TRAVAIL DE NUIT</p>
<p>Article 22.2 Le travail de nuit est interdit aux femmes enceintes sauf avis médical contraire et aux jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans. Des dérogations peuvent toutefois être accordées, dans des conditions fixées par décret, en raison de la nature particulière de l'activité professionnelle.</p> <p>Note : Le nouveau texte ajoute à l'interdiction du travail de nuit celui des femmes enceintes. Celles-ci pourront exceptionnellement travailler durant la nuit si un avis médical atteste de leur capacité à s'y adonner sans risque pour elles et pour la grossesse.</p>	<p>Article 22.2 Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans. Des dérogations peuvent toutefois être accordées, dans des conditions fixées par décret, en raison de la nature particulière de l'activité professionnelle.</p>
<p>CHAPITRE 3 : TRAVAIL DES ENFANTS ET DES FEMMES, PROTECTION DE LA MATERNITÉ ET ÉDUCATION DES ENFANTS</p>	<p>CHAPITRE 3 : TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS</p>
<p>Article 23.2 Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise avant l'âge de 16 ans et apprentis avant l'âge de 14 ans, sauf dérogation édictée par voie réglementaire. Les jeunes travailleurs âgés de 16 à 21 ans ont les mêmes droits que les travailleurs de leur catégorie professionnelle. Les jeunes travailleurs ne peuvent en aucun cas subir des abattements de salaires ou des déclassements professionnels du fait de leur âge. L'employeur tient un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans employées dans son entreprise, avec pour chacune d'elles, l'indication de sa date de naissance. Note : Cette disposition se démarque de la législation antérieure en ce qu'elle retarde l'âge requis d'un enfant pour le travail. Alors que dès l'âge de 14 ans, l'enfant pouvait être</p>	<p>Article 23.8 Les enfants ne peuvent être employés dans une entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quatorze ans, sauf dérogation édictée par voie réglementaire.</p>

<p>employé au sein d'une entreprise, désormais c'est à partir de 16 ans qu'il pourra l'être. Les entreprises devront donc s'assurer de l'atteinte par les jeunes demandeurs d'emploi de l'âge requis avant de les embaucher.</p> <p>En outre, l'alinéa 2 consacre l'égalité de traitement entre les travailleurs de moins de 21 ans et les autres travailleurs appartenant à la même catégorie professionnelle. C'est que l'article 49 de la Convention collective stipulait que les travailleurs âgés de moins de 18 ans rémunérés au temps devaient recevoir des salaires minima inférieurs à ceux des travailleurs adultes occupant le même emploi dans la classification professionnelle. En affirmant catégoriquement que « les jeunes travailleurs ne peuvent en aucun cas subir des abattements de salaires, le nouveau Code du travail rejette formellement la disposition conventionnelle, en même temps que sa pratique dans les entreprises.</p>	
<p>Article 23.6</p> <p>La salariée a le droit de suspendre son contrat de travail pendant quatorze semaines consécutives dont six semaines avant la date présumée de l'accouchement et huit semaines après la date de celui-ci. La période post-natale des huit semaines est augmentée de deux semaines en cas de naissance multiple.</p> <p>La suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constaté et résultant de la grossesse ou des couches.</p> <p>Au cas où l'accouchement a lieu après la date présumée, la période post-natale des huit semaines reste obligatoirement acquise à la femme.</p> <p>Lorsque l'enfant reste hospitalisé, le congé post-natal est prolongé pour une période équivalente à la durée d'hospitalisation de l'enfant. La durée de la prolongation ne peut excéder 12 mois.</p> <p>Dans le cas où pendant la grossesse, la femme a fait l'objet d'un changement d'affectation, en raison de son état de grossesse, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension de son contrat pour congé de maternité.</p>	<p>Article 23.5</p> <p>À l'occasion de son accouchement, et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture du 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.</p> <p>Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail est prolongée jusqu'à épuisement des quatorze semaines sans préjudice de la prolongation prévue à l'alinéa précédent.</p> <p>En tout état de cause, aucun licenciement ne peut être signifié ou prendre effet pendant la période du congé maternité.</p> <p>À la fin des périodes de suspension de son contrat, la femme salariée est réintégrée dans son emploi.</p>
<p>Note : Les aménagements apportés au congé maternité sont d'importance. D'abord, la période post-natale de 8 semaines augmente de 2 semaines lorsque la salariée donne naissance à plus d'un enfant. Ensuite, un autre cas qui n'avait pas été visé par l'ancien Code du travail est celui de l'hospitalisation de l'enfant à la suite de sa naissance. Selon l'alinéa 4, le congé post-natal est prolongé jusqu'à la fin de l'hospitalisation de l'enfant, sans que cette prorogation n'excède, cependant, 12 mois. Il importe à l'employeur de bien noter que le maximum de 12 mois ne comprend pas la période initiale de 8 semaine compléter, éventuellement, de 2 semaines en cas de naissance multiple. Il s'agit, en effet, d'une période qui s'ouvre après la période initiale de principe.</p>	