

Titre 3 - Du contrat de travail

Chapitre 1 - Du contrat de travail individuel

Section 1 - Dispositions d'ensemble

Art.23.- 1) Le contrat de travail est une convention par laquelle un travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle sous l'autorité et la direction d'un employeur, en contrepartie d'une rémunération.

2) Les contrats de travail sont passés librement.

Art.24.- 1) Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre partie, tout contrat de travail conclu pour être exécuté au Cameroun, est soumis aux dispositions de la présente loi.

2) Il en est de même en cas d'exécution partielle au Cameroun d'un contrat de travail initialement conclu sous l'empire d'une autre législation. Cette dernière disposition n'est cependant pas applicable aux travailleurs déplacés pour une mission temporaire n'excédant pas six mois.

3) L'existence du contrat est constatée, sous réserve des dispositions de l'article 27, dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. La preuve peut être rapportée par tous les moyens.

4) Le contrat écrit est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Section 2 - De la conclusion et de l'exécution du contrat de travail

Art.25.- 1) Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

a) Le contrat de travail à durée déterminée est celui dont le terme est fixé à l'avance par la volonté des deux parties. Il ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux ans et peut être renouvelé pour la même durée. Est assimilé à un contrat de travail à durée déterminée mais ne peut être renouvelé :

- le contrat dont le terme est subordonné à la survenance d'un événement futur et certain dont la réalisation ne dépend pas exclusivement de la volonté des deux parties, mais qui est indiqué avec précision ;
- le contrat conclu pour un ouvrage déterminé.

b) Le contrat à durée indéterminée est celui dont le terme n'est pas fixé à l'avance et qui peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou de l'autre partie, sous réserve du préavis prévu à l'article 34 ci-dessous.

2) Le renouvellement du contrat des travailleurs de nationalité étrangère ne peut intervenir qu'après visa du ministre chargé du Travail.

3) Le contrat à durée déterminée des travailleurs de nationalité camerounaise ne peut être renouvelé plus d'une fois avec la même entreprise. Au terme de ce renouvellement et si les relations de travail se poursuivent, le contrat se transforme en contrat à durée indéterminée.

4) Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas aux travailleurs recrutés pour effectuer exclusivement :

- a) un travail temporaire ayant pour objet, soit le remplacement d'un travailleur absent ou dont le contrat est suspendu, soit l'achèvement d'un ouvrage dans un délai déterminé nécessitant l'emploi d'une main-d'oeuvre supplémentaire ;
- b) un travail occasionnel ayant pour objet de résorber un accroissement conjoncturel et imprévu des activités de l'entreprise ou l'exécution de travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou procéder à des réparations de matériel, d'installations ou de bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs ;
- c) un travail saisonnier lié à la nature cyclique ou climatique des activités de l'entreprise.

5) Les conditions d'emploi des travailleurs visées au paragraphe précédent sont fixées par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Art.26.- 1) Les travailleurs visés à l'alinéa 4 de l'article 25 peuvent être recrutés par une entreprise de travail temporaire.

2) Est considéré comme entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs, des travailleurs qu'elle embauche et rémunère.

3) Il ne peut être fait appel aux travailleurs visés au paragraphe précédent que pour des tâches non durables et dans les seuls cas définis à l'article 25 alinéa 4.

4) L'ouverture d'une entreprise de travail temporaire est soumise à l'agrément préalable du ministre chargé du Travail.

5) Le contrat de travail liant l'entreprise de travail temporaire à un travailleur mis à la disposition d'un utilisateur, doit être écrit.

6) Pour chaque travailleur mis à la disposition d'un utilisateur, un contrat de mise à disposition doit être conclu par écrit entre ce dernier et l'entreprise de travail temporaire. Sa durée ne peut excéder un an avec le même utilisateur.

7) Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Art.27.- 1) Tout contrat de travail stipulant une durée déterminée supérieure à trois mois ou nécessitant l'installation d'un travailleur hors de sa résidence habituelle doit être constaté par écrit. Une ampliation du contrat est adressée à l'inspecteur du travail du ressort.

2) Le contrat de travail concernant un travailleur de nationalité étrangère doit, avant tout commencement d'exécution, être visé par le ministre chargé du Travail.

3) La demande de visa incombe à l'employeur. Si le visa est refusé, le contrat est nul de plein droit.

4) Si le ministre chargé du Travail n'a pas fait connaître sa décision dans un délai de deux mois consécutifs à la réception de la demande de visa, ce dernier sera réputé avoir été accordé.

5) Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Art.28.- 1) Il y a engagement à l'essai lorsque l'employeur et le travailleur, en vue de conclure un contrat définitif, décident au préalable d'apprécier notamment, le premier la qualité des services du

travailleur et son rendement, le second, les conditions, chez l'employeur, de travail, de vie, de rémunération. D'hygiène, de sécurité ainsi que de climat.

2) L'engagement à l'essai doit être stipulé par écrit. Il ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu des techniques et usages de la profession. Dans tous les cas l'engagement à l'essai ne peut porter, renouvellement compris, que sur une période maximale de six mois, sauf en ce qui concerne les cadres pour lesquels cette période peut être prolongée jusqu'à huit mois.

3) Les délais de recrutement, de route, de formation et de stage ne sont pas compris dans la durée de l'essai.

4) Le rapatriement des travailleurs déplacés est supporté par l'employeur, quel que soit le motif de la rupture.

5) La prolongation des services au-delà de l'expiration d'un contrat d'engagement à l'essai, sans intervention d'un nouveau contrat, vaut engagement définitif, prenant effet à compter du début de l'essai.

6) Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, fixe les modalités de l'engagement à l'essai.

Art.29.- 1) Le règlement intérieur est établi par le chef d'entreprise. Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, aux normes et à la procédure disciplinaires, aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité du travail, nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

2) Toutes les autres clauses qui viendraient à y figurer, notamment celles relatives à la rémunération, seront considérées comme nulles de plein droit, sous réserve des dispositions de l'article 68-4 de la présente loi.

3) Avant de mettre le règlement intérieur en vigueur, le chef d'entreprise doit le communiquer pour avis aux délégués du personnel s'il en existe, et pour visa à l'inspecteur du travail du ressort qui peut exiger le retrait ou la modification des dispositions qui seraient contraires aux lois et règlements.

4) Les modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur ainsi que le nombre de travailleurs de l'entreprise au-dessus duquel l'existence du règlement est obligatoire, sont fixés par arrêté du ministre chargé du Travail pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Art.30.- 1) Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes.

2) La seule sanction fondée sur le pouvoir disciplinaire de l'employeur qui puisse entraîner la privation de salaire est celle de la mise à pied qui entraîne l'absence de prestation de travail.

3) La mise à pied est nulle et de nul effet si les conditions suivantes ne sont pas simultanément remplies :

- a) être d'une durée maximale de huit jours ouvrables, déterminée au moment où elle est prononcée ;
- b) être notifiée au travailleur par écrit avec indication des motifs pour lesquels elle a été infligée ;
- c) être communiquée dans les quarante-huit heures à l'inspecteur du travail du ressort.

4) Si le grief allégué pour la justifier est reconnu insuffisant par le tribunal, le travailleur à l'encontre duquel elle a été prononcée perçoit une indemnité compensatrice correspondant au salaire perdu et, éventuellement des dommages-intérêts, s'il apporte la preuve qu'il a subi de ce fait un préjudice distinct de celui de la perte du salaire.

Art.31.- 1) Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée au contrat. Toutefois, il lui est loisible, sauf convention contraire, d'exercer en dehors de son temps de travail, toute activité à caractère professionnel non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

2) Toutefois, il peut être stipulé d'accord parties que le travailleur ne pourra, en cas de rupture du contrat, exercer, pour son compte ou celui d'autrui, une activité de nature à concurrencer son employeur dans les deux cas ci-après :

- a) si la rupture du contrat est survenue de son fait alors que son employeur avait assumé les frais de son déplacement du lieu de résidence au lieu de l'emploi ;
- b) si la rupture du contrat est consécutive à une faute lourde de son fait.

3) Cette interdiction ne peut toutefois s'appliquer que dans un rayon de cinquante kilomètres autour du lieu de travail ; sa durée ne peut excéder un an.

Section 3 - De la suspension et de la résiliation du contrat de travail

Art.32.- Le contrat est suspendu :

- a) en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux, quel qu'en soit le motif ;
- b) pendant la durée du service militaire du travailleur ou de son rappel sous les drapeaux, quel qu'en soit le motif ;
- c) pendant la durée de l'absence du travailleur dans le cas d'une maladie dûment constatée par un médecin agréé par l'employeur ou relevant d'un établissement hospitalier reconnu par l'État, durée limitée à six mois ; ce délai est prorogé jusqu'au remplacement effectif du travailleur ;
- d) pendant la durée du congé de maternité prévu à l'article 84 ;
- e) pendant la période de mise à pied prononcée dans les conditions définies à l'article 30 ;
- f) pendant la durée du congé d'éducation ouvrière défini à l'article 91 ;
- g) pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
- h) d'accord parties pendant l'exercice des fonctions politiques ou administratives d'une élection ou d'une nomination ;
- i) pendant la période de la garde à vue ou la détention préventive du travailleur ;
- j) pendant l'absence du travailleur appelé à suivre son conjoint ayant changé de résidence habituelle et en cas d'impossibilité de mutation. Cette durée est limitée à deux ans, éventuellement renouvelable d'accord parties ;
- k) pendant la durée du chômage technique, dans la limite de six mois maximums ; le chômage technique étant défini comme l'interruption collective de travail, totale ou partielle, du personnel

d'une entreprise ou d'un établissement résultant, soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit d'une conjoncture économique défavorable.

Art.33.- 1) Dans chacun des cas a, b et c visés à l'article 32 ci-dessus, l'employeur est tenu de verser au travailleur, si le contrat est à durée indéterminée, une indemnité qui est égale, soit à l'indemnité de préavis lorsque la durée de l'absence est égale ou supérieure à celle du préavis, soit à la rémunération à laquelle le travailleur aurait pu prétendre pendant l'absence lorsque la durée de celle-ci est inférieure à celle du préavis prévu à l'article 34 ci-dessous.

2) Dans les mêmes cas, si le contrat est à durée déterminée, l'indemnité est allouée dans les limites indiquées ci-dessus, par référence au préavis fixé pour les contrats à durée indéterminée, l'ancienneté des services étant appréciée à compter de l'origine du contrat en cours. Dans ce cas, la suspension ne peut avoir pour effet de proroger le terme du contrat initialement prévu.

3) En cas de chômage technique et à défaut de convention collective, les conditions d'indemnisations sont déterminées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Art.34.- 1) Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours être résilié par la volonté de l'une des parties. Cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture et doit être notifiée par écrit à l'autre partie avec indication du motif de la rupture.

2) Le préavis commence à courir à compter de la date de la notification. Il ne doit être subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire. Il ne peut, en aucun cas, être imputé sur la période de congé du travailleur.

3) Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, détermine les conditions et la durée du préavis compte tenu de l'ancienneté du travailleur et de sa classification professionnelle.

Art.35.- 1) Pendant la durée du préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

2) 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 et payé à plein salaire.

3) La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne seraient pas respectées ne pourra se voir imposer un délai de préavis, sans préjudice des dommages intérêts qu'elle jugerait bon de demander.

Art.36.- 1) Toute rupture de contrat à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

2) Cependant, la rupture de contrat peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

Art.37.- 1) En cas de rupture de contrat à durée indéterminée du fait de l'employeur, hormis le cas de faute lourde, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à deux ans, a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis dont la détermination tient compte de l'ancienneté.

2) Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, fixe les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de licenciement.

Art.38.- Le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant terme qu'en cas de faute lourde, de force majeure ou d'accord des parties constaté par écrit.

Art.39.- 1) Toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages-intérêts. Sont notamment considérés comme effectués abusivement les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son appartenance ou sa non-appartenance à un syndicat.

2) La juridiction compétente peut constater l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat et le jugement doit mentionner expressément le motif allégué par la partie qui a rompu le contrat.

3) Dans tous cas de licenciement, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve du caractère légitime du motif qu'il allègue.

4) 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 :

- a) lorsque la responsabilité incombe au travailleur, de son niveau de qualification et de l'emploi occupé ;
- b) lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits à quelque titre que ce soit. Toutefois, le montant des dommages-intérêts, sans excéder un mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, ne peut être inférieur à trois mois de salaire.

5) En cas de licenciement légitime d'un travailleur survenu sans observation par l'employeur des formalités prévues, le montant des dommages-intérêts ne peut excéder un mois de salaire.

6) Le salaire à prendre en considération aux alinéas précédents est le salaire moyen mensuel brut des douze derniers mois d'activité du travailleur.

7) Ces dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour non-observation du préavis, ni avec l'indemnité de licenciement.

Art.40.- 1) Les dispositions de l'article 34 alinéa 1 ci-dessus ne s'appliquent pas en cas de licenciement pour motif économique.

2) Constitue un licenciement pour motif économique tout licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur et résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification du contrat de travail, consécutive à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à des restructurations internes.

3) Pour tenter d'éviter un licenciement pour motif économique, l'employeur qui envisage un tel licenciement doit réunir les délégués du personnel s'il en existe et rechercher avec eux en présence de l'inspecteur du travail du ressort, toutes les autres possibilités telles que : la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le travail à temps partiel, le chômage technique, le réaménagement des primes, indemnités et avantages de toute nature, voire la réduction des salaires.

4) A l'issue des négociations dont la durée ne doit pas excéder trente jours francs et si un accord est intervenu, un procès-verbal signé par les parties et par l'inspecteur du travail précise les mesures retenues et la durée de leur validité.

5) Dans le cas où un travailleur refuse par écrit, d'accepter les mesures visées à l'alinéa précédent, il est licencié avec paiement du préavis et s'il remplit les conditions d'attribution, de l'indemnité de licenciement.

6) • a) Lorsque les négociations prévues ci-dessus n'ont pas pu aboutir à un accord ou si, malgré les mesures envisagées, certains licenciements s'avèrent nécessaires, l'employeur doit établir l'ordre des licenciements en tenant compte des aptitudes professionnelles, de l'ancienneté dans l'entreprise et des charges familiales des travailleurs. Dans tous les cas, l'ordre des licenciements doit tenir compte en priorité des aptitudes professionnelles.

- b) En vue de recueillir leurs avis et suggestions, l'employeur doit communiquer par écrit aux délégués du personnel, la liste des travailleurs qu'il se propose de licencier en précisant les critères de choix retenus.

- c) Les délégués du personnel doivent faire parvenir leur réponse écrite dans un délai de huit jours francs maximum.

- d) La communication de l'employeur et la réponse des délégués du personnel sont transmises sans délai au ministre chargé du Travail pour arbitrage.

7) Les délégués du personnel ne peuvent être licenciés que si leur emploi est supprimé et après autorisation de l'inspecteur du travail du ressort.

8) En cas de contestation sur le motif ou l'ordre des licenciements, la charge de la preuve incombe à l'employeur.

9) Le travailleur licencié bénéficie, à égalité d'aptitude professionnelle, d'une priorité pendant deux ans dans la même entreprise.

10) Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, fixe les modalités d'application du présent article.

Art.41.- En cas de résiliation d'un contrat soumis aux dispositions de l'article 27-2, l'employeur est tenu d'en aviser dans les quinze jours l'autorité qui a visé le contrat.

Art.42.- 1) • a) S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise. Leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par la présente section.

- b) Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas : - lorsqu'il y a changement d'activité de l'entreprise ; - lorsque les travailleurs expriment, devant l'inspecteur du travail du ressort, leur volonté d'être licenciés avec paiement de leurs droits, avant la modification.

- c) La cessation de l'entreprise, sauf en cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur de respecter les règles établies à la présente section. La faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas considérées comme des cas de force majeure.

2) Le contrat de travail peut, en cours d'exécution, faire l'objet d'une modification à l'initiative de l'une ou l'autre partie.

- a) si la proposition de modification émanant de l'employeur est substantielle et qu'elle est refusée par le travailleur, la rupture du contrat de travail pouvant en résulter est imputable à l'employeur. Elle n'est abusive que si la modification proposée n'est pas justifiée par l'intérêt de l'entreprise.
- b) si la proposition de modification émanant du travailleur est substantielle et qu'elle est refusée par l'employeur, le contrat, dans ce cas, ne peut être rompu qu'à la suite d'une offre de démission du travailleur.

Art.43.- Les dispositions des articles 34 à 42 ne s'appliquent pas, sauf convention contraire, aux contrats d'engagement à l'essai qui peuvent être résiliés sans préavis et sans que l'une ou l'autre des parties puisse prétendre à indemnité.

Art.44.- 1) A l'expiration du contrat de travail, quel que soit le motif de sa résiliation, l'employeur doit délivrer au travailleur, au moment du départ, un certificat de travail indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés.

2) Ce certificat est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement même s'il contient la formule « libre de tout engagement » ou toute autre formule ne constituant ni obligation, ni quittance.

Chapitre 2 - De l'apprentissage

Art.45.- Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement industriel, commercial ou agricole ou un artisan s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une personne et par lequel celle-ci s'oblige, en retour, à se conformer aux instructions qu'elle recevra et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés en vue de son apprentissage.

Art.46.- Le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit, à peine de nullité absolue. Il est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Art.47.- Les conditions de fond et de forme et les effets de ce contrat ainsi que les cas et les conséquences de sa résiliation et les mesures de contrôle de son exécution, sont fixés par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Chapitre 3 - Du tâcheronnat

Art.48.- Le tâcheron est un sous-entrepreneur recrutant lui-même la main-d'oeuvre nécessaire, qui passe avec un entrepreneur un contrat écrit pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire.

Art.49.- 1) Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron substitué à celui-ci en ce qui concerne ses obligations à l'égard des travailleurs.

2) Quand les travaux sont exécutés dans un lieu autre que les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, responsable du paiement des salaires dus aux travailleurs.

3) Le travailleur lésé aura, dans ce cas, une action directe contre l'entrepreneur.

4) Toutefois, les dispositions des alinéas 1, 2, et 3 ci-dessus ne s'appliquent pas quand le tâcheron est inscrit au registre du commerce et justifie d'une patente en cours de validité.

Art.50.- 1) Le tâcheron est tenu d'indiquer par voie d'affiche apposée de façon permanente dans chacun des ateliers, magasins et chantiers où il fait exécuter des travaux, ses nom, prénom, adresse, sa qualité de tâcheron, le nom et l'adresse de l'entrepreneur qui lui a confié les travaux, les horaires de travail.

2) Cet affichage est obligatoire même si les travaux s'exécutent dans les ateliers, magasins et chantiers de l'entrepreneur.

Art.51.- L'entrepreneur doit tenir à jour la liste des tâcherons avec lesquels il a passé contrat.

Chapitre 4 - De la convention collective et des accords d'établissements

Art.52.- 1) La convention collective de travail est un accord ayant pour objet de régler les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs, soit d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, soit d'une ou plusieurs branches d'activités. Cet accord est conclu entre :

- d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou d'une union de syndicats de travailleurs ;
- d'autre part, les représentants d'une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou de tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

2) La convention collective peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public.

3) Les conventions collectives déterminent leur champ d'application. Celui-ci peut être national, interdépartemental ou local.

4) Le texte des conventions collectives est publié sans frais au Journal Officiel à la diligence du ministre du Travail dès que ce dernier a reçu notification du dépôt de ces instruments au greffe du tribunal compétent.

5) Avant de faire procéder à cette publication, le ministre chargé du Travail peut intervenir auprès des parties contractantes pour obtenir la modification ou le retrait de ces textes des dispositions qui seraient en contradiction avec les lois et règlements.

Art.53.- 1) A la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou à l'initiative du ministre chargé du Travail, les dispositions d'une convention collective répondant aux conditions déterminées par voie réglementaire, peuvent être rendues obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, par décret pris après avis motivé de la Commission nationale consultative du travail.

2) L'extension des effets et des sanctions d'une convention collective se fait pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention.

3) Toutefois, le décret d'extension peut exclure, après avis motivé de la Commission nationale consultative du travail, sans modifier l'économie de la convention en cause, les clauses qui ne répondaient pas à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application concerné.

Art.54.- 1) Le décret d'extension cesse d'avoir effet lorsque la convention collective a cessé d'être en vigueur entre les parties par suite de sa dénonciation.

2) A la demande de l'une des parties signataires ou de la propre initiative du ministre chargé du Travail et après avis motivé de la Commission nationale consultative du travail, ce décret peut être rapporté en vue de mettre fin à l'extension de la convention collective ou de certaines de ses

dispositions lorsqu'il apparaît que cette convention ou les dispositions considérées ne répondent plus à la situation de la branche d'activités dans le champ d'application considéré.

Art.55.- En cas d'inexistence ou de carence des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs se traduisant par une impossibilité persistante de conclure une convention collective dans une branche d'activité ou pour une profession déterminée, un décret pris après avis de la Commission nationale du travail peut, soit réglementer les conditions de travail et fixer les classifications professionnelles ainsi que les salaires minima pour cette branche ou cette profession, soit y rendre applicables, en totalité ou en partie, les dispositions d'une convention collective en vigueur dans une branche d'activité relevant du même secteur économique.

Art.56.- 1) Tout décret d'extension ou de retrait d'extension est précédé d'une consultation des organisations professionnelles et de toutes personnes intéressées qui doivent faire connaître leurs observations dans un délai de trente jours.

2) Un décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail fixe les modalités de cette consultation.

Art.57.- 1) Des accords concernant un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus entre, d'une part, un employeur ou un groupe d'employeurs et, d'autre part, des représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés.

2) Les accords d'établissement ont pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements considérés les dispositions des conventions collectives et, notamment, les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, des primes à la production individuelle et collective et des primes à la productivité.

3) Ils peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

4) A défaut de convention collective, les accords d'établissements ne peuvent porter que sur la fixation des salaires et des accessoires de salaires.

Art.58.- Lorsque le personnel des entreprises et établissements publics et parapublics n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, des conventions collectives peuvent être conclues conformément aux dispositions du présent chapitre.

Art.59.- Lorsqu'une convention collective a fait l'objet d'un décret d'extension, elle est applicable aux entreprises et établissements publics et parapublics visés à l'article précédent qui, en raison de leur nature et de leur activité, se trouvent placés dans son champ d'application.

Art.60.- La conclusion et l'exécution des conventions collectives et des accords d'établissement sont subordonnés à des conditions de fond et de forme qui sont fixées par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail. dispositions lorsqu'il apparaît que cette convention ou les dispositions considérées ne répondent plus à la situation de la branche d'activités dans le champ d'application considéré.