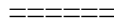


CABINET DU PREMIER MINISTRE



CENTRE DE PROMOTION DES INVESTISSEMENTS EN COTE D'IVOIRE

**PRESENTATION RESUMEE
DU CODE DU TRAVAIL**



CEPICI

Tour C.C.I.A. - 5^{ème} étage

B.P. V 152 Abidjan 01 Côte d'Ivoire

Tél. Plateau : (225) 20 21 40 70 - Fax : (225) 20 21 40 71

Tél. Cocody : (225) 22 44 45 35 - Fax : (225) 22 44 28 22

Site internet : <http://www.cepici.net>

Le droit du travail en Côte d'Ivoire résulte de la loi n°95-15 du 12 janvier 1995, portant Code du Travail¹ et de textes subséquents²

Objectifs

Le Code de Travail poursuit un triple objectif :

- 1) Permettre à l'entreprise de satisfaire ses besoins en main d'oeuvre et d'être compétitive.
- 2) Préserver les droits fondamentaux des salariés ;
- 3) Réhabiliter l'entreprise et confirmer sa place croissante dans le processus de développement économique et social de par ses capacités de création de richesses et d'emplois.

Caractéristiques

Le Code flexible, aussi bien lors de la conclusion du contrat de travail, de son exécution que de sa rupture.

a) Dans la conclusion

Trois (3) prérogatives sont reconnues à l'Employeur :

- **le droit de recruter directement et librement le personnel** (pas d'obligation de recourir aux services de bureaux de placement (Art.11-1)).

N.B : Cependant, pour le personnel expatrié, instauration par l'arrêté n° 4810 du 21 avril 1997 d'une demande d'un visa d'embauche payant dont le montant varie en fonction de l'importance du poste et de la catégorie socioprofessionnelle du travailleur étranger à embaucher.

- **La liberté de choix du type de contrat** (Contrat à durée déterminé, Contrat à durée indéterminé, en fonction de l'effectif de son personnel du volume et du cycle d'activité)
- **La possibilité de prendre à l'essai les futurs salariés**
 - o Dans le contrat à durée déterminée ou indéterminée
 - o Droit de ne pas conclure le contrat à l'issue de l'essai, sans avoir à verser une quelconque indemnité
- **Le droit d'exiger une garantie financière à certaines catégories d'employés**
 - o versement d'un cautionnement, à titre de garantie, au moment de la conclusion ou en cours d'exécution du contrat par un employé appelé par ses fonctions à détenir

¹ Loi complète à télécharger sur le Site WEB CEPICI: [http:// www.cepici.net](http://www.cepici.net)

² Texte à télécharger sur le site WEB susmentionné

des fonds ou à assumer certaines responsabilités susceptibles d'engager financièrement l'Entreprise.(Art.13-5)

b) dans l'exécution

- **La possibilité de suspendre le contrat de travail**, en cas de survenance de certains événements ; par exemple:
 - o l'appel de l'Employeur ou du Salarié sous les drapeaux;
 - o la maladie du travailleur;
 - o les permissions exceptionnelles du salarié à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son foyer (Art. 15-8);
 - o en cas de décision de mise en chômage technique de tout ou partie des salariés, en raison de difficultés économiques graves ou événements imprévus relevant de la force majeure (Art. 15-11).entraînant une baisse dans le fonctionnement de l'entreprise ou une impossibilité de fonctionnement.

- **La possibilité d'aménager le temps de travail**, en tenant compte des dispositions de la loi (horaire et durée de travail)
 - o Choix de la durée et de l'horaire de travail

- **Le découragement du débauchage du personnel** (Responsabilité solidaire de l'employeur en cas de rupture abusive d'un contrat le liant à un précédent employeur pour se mettre à son service).

- **L'existence d'une nouvelle procédure de règlement des litiges**
 - o Institution d'un règlement amiable devant l'inspection du travail, dans le cadre de litiges individuels
 - o Institution d'un préavis, en vue d'ouvrir une procédure de négociation, et surtout de conciliation, lorsqu'il s'agit de litiges collectifs
 - o Recours à l'arbitrage (Art. 82-8) ou à la médiation (Art. 82-10); (certaines fois, l'arbitrage peut être imposé par le Président de la République (Art.82-11)).
 - o

c) La rupture

Enfin, la flexibilité est introduite au niveau de la rupture grâce à certaines règles :

- Droit de rompre librement le travail à durée indéterminée, s'il existe un motif légitime, sans recourir à l'inspection du travail

- Liberté de procéder à un licenciement pour motif économique, en choisissant la date, les critères et la liste du personnel concerné, sous réserve de l'organisation d'une réunion

d'information et d'explication avec les délégués et l'inspection du travail et des lois sociales (Art.16-7).

- **La possibilité pour l'employeur et le salarié de convenir d'une rupture négociée**

Cette forme de rupture du contrat de travail permet à l'initiative de l'employeur, ou à celui du salarié, de rompre leurs relations, après négociation, comme cela se passe dans un contrat. Cette procédure permet ainsi d'échapper à la réglementation légale relative à la rupture du contrat de travail. (Art. 16-13).

- **Domages et Intérêts plafonnés à 1 an de salaire (en principe) et exceptionnellement à 18 mois, sur décision motivée du juge, en cas de rupture abusive.**

Toute rupture abusive du contrat de travail donne lieu à des dommages-intérêts, dont le montant est fixé en général, en considération de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et l'étendue du préjudice subi.

Lorsque la responsabilité de la rupture incombe à l'employeur, les dommages-intérêts dus par l'employeur sont plafonnés en principe à un an de salaire.

Le juge ne peut dépasser ce montant, que par une décision spécialement motivée, concernant l'importance toute particulière du préjudice subi, ou de la faute commise par l'employeur. Et, même dans ce cas, les dommages-intérêts ne peuvent pas excéder dix-huit mois (18) de salaire.