

Loi n° 91-29 du 21 décembre 1991 modifiant et complétant la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail.

Le Président de la République,

Vu la Constitution et notamment ses articles 52, 53, 54, 113, 115 et 117 ;

Vu l'ordonnance n° 66-156 du 8 juin 1966, modifiée et complétée, portant code pénal ;

Vu l'ordonnance n° 71-74 du 16 novembre 1971 relative à la gestion socialiste des entreprises ;

Vu l'ordonnance n° 75-31 du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé ;

Vu la loi n° 78-12 du 5 août 1978 portant statut général du travailleur ;

Vu la loi n° 81-08 du 27 juin 1981 relative aux congés annuels ;

Vu la loi n° 82-06 du 27 février 1982 relative aux relations individuelles de travail ;

Vu la loi n° 88-01 du 12 janvier 1988 portant loi d'orientation sur les entreprises publiques économiques ;

Vu la loi n° 88-02 du 12 janvier 1988 relative à la planification ;

Vu la loi n° 88-04 du 12 janvier 1988 modifiant et complétant l'ordonnance n° 75-59 du 26 septembre 1975 portant code de commerce et fixant les règles particulières applicables aux entreprises publiques économiques ;

Vu la loi n° 88-06 du 12 janvier 1988 relative au régime des banques et du crédit ;

Vu la loi n° 90-02 du 6 février 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève ;

Vu la loi n° 90-03 du 6 février 1990 relative à l'inspection du travail ;

Vu la loi n° 90-04 du 6 février 1990 relative aux conflits individuels de travail ;

Vu la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail ;

Vu la loi n° 90-14 du 2 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical ;

Après adoption par l'Assemblée populaire nationale,

Promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1^{er}. — La présente loi a pour objet de modifier l'article 73 et de compléter la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail.

Art. 2. — L'article 73 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 susvisée est modifié comme suit :

« Art. 73. — Le licenciement à caractère disciplinaire intervient dans les cas de fautes graves commises par le travailleur.

Outre les fautes graves sanctionnées par la législation pénale, commises à l'occasion du travail, sont notamment considérées comme fautes graves et susceptibles d'entraîner le licenciement sans délai-congé ni indemnités les actes par lesquels le travailleur :

— refuse sans motif valable d'exécuter les instructions liées à ses obligations professionnelles ou celles dont l'inexécution pourrait porter préjudice à l'entreprise et qui émaneraient de la hiérarchie désignée par l'employeur dans l'exercice normal de ses pouvoirs.

— divulgue des informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologie, processus de fabrication, mode d'organisation ou des documents internes, à l'organisme employeur sauf si l'autorité hiérarchique l'autorise ou si la loi le permet ;

— participe à un arrêt collectif et concerté de travail en violation des dispositions législatives en vigueur en la matière ;

— commet des actes de violence ;

— cause intentionnellement des dégâts matériels aux édifices, ouvrages, machines, instruments, matières premières et autres objets en rapport avec le travail ;

— refuse d'exécuter un ordre de réquisition notifié conformément aux dispositions de la législation en vigueur ;

— consomme de l'alcool ou de la drogue à l'intérieur des lieux de travail ».

Art. 3. — L'article 73 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 susvisée est complétée par les articles 73-1, 73-2, 73-3, 73-4, 73-5, 73-6 suivants :

« Art. 73-1 — Dans la détermination et la qualification de la faute grave commise par le travailleur, l'employeur devra tenir compte, notamment des circonstances dans lesquelles la faute s'est produite, de son étendue et de son degré de gravité, du préjudice causé, ainsi que de la conduite que le travailleur adoptait, jusqu'à la date de sa faute envers le patrimoine de son organisme employeur ».

« Art. 73-2. — Le licenciement prévu à l'article 73 ci-dessus est prononcé dans le respect des procédures fixées par le règlement intérieur.

Celles-ci prévoient obligatoirement la notification écrite de la décision de licenciement, l'audition par l'employeur du travailleur concerné qui peut à cette occasion se faire assister d'un travailleur de son choix, appartenant à l'organisme employeur ».

« Art. 73-3 — Tout licenciement individuel intervenu en violation des dispositions de la présente loi est présumé abusif, à charge pour l'employeur d'apporter la preuve du contraire ».