Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Madagascar - Code du travail

Pages

LIVRE I :
CODE DU TRAVAIL

I.1. **LOI n° 94-029 du 25 août 1995** **24**
portant Code du Travail.

I.2. **DECRET n° 95-175 du 23 novembre 1995** **121**
portant application des dispositions
de la loi n° 94-029 du 25 août 1995 du Code du travail.

LIVRE II :
TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES NON CODIFIES

TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE PREMIER : EMPLOI LONGUE DUREE

II.1. **DECRET n° 64-213 du 27 mai 1964** **122**
réglementant les conditions d'emploi par les collectivités
et organismes publics des personnels soumis
à la réglementation générale du travail.

II.2. **DECRET n° 64-214 du 27 mai 1964** **135**
fixant les conditions et modalités de recrutement,
d 'engagement, de licenciement et de rémunération
et avantages divers des agents soumis à la réglementation
générale du travail et occupant des emplois longue durée
dans les services des collectivités et organismes publics.

TITRE II :
DES ORGANISATIONS SYNDICALES

II.3. **LOI n° 56-416 du 27 avril 1956** **151**
tendant à assurer la liberté syndicale et la protection
du droit syndical.

II.4. **DECRET n° 71-222 du 11 mai 1971** **153**
relatif à la mise à disposition des syndicats professionnels
de locaux devant servir à leurs réunions.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

TITRE III :
DU CONTRAT ET DE LA CONVENTION COLLECTIVE

CHAPITRE PREMIER : DU CONTRAT DE TRAVAIL

Section I
De la conclusion du contrat de travail

II.5. **ARRETE n° 2189-IGT du 5 novembre 1963** **154**
fixant les normes et modalités d'établissement
du contrat de travail et de l'engagement à l'essai.

Sous-section I
Travailleur déplacé

II.6. **DECRET n° 68-174 du 18 avril 1968** **158**
fixant les droits en matière de transport du travailleur
déplacé pour l'exécution de son contrat de travail.

Sous-section II
Travailleur étranger

II.7. **DECRET n° 58-378 du 8 avril 1958** **161**
portant réglementation des étrangers à Madagascar.

II.8. **LOI n° 62-006 du 6 juin 1962** **163**
fixant l'organisation et le contrôle de
l'immigration ,modifiée par la loi n°95-020
du 27 novembre 1995.

II.9. **ARRETE n° 2167/90 du 12 avril 1990** **167**
portant composition de dossiers de demande de
visa de séjour, sortie et retour des travailleurs
salariés expatriés des entreprises des Zones
franches ainsi que les membres de leur famille.

II.10. **ARRETE n° 2170/90 du 12 avril 1990** **173**
portant composition de dossiers de demande de
permis de travail des travailleurs salariés expatriés
des entreprises agréées au titre de Zone franche
Industrielle.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.11. DECRET n° 94-652 du 11 octobre 1994 **177**
portant abrogation du décret n° 66-101 du 2 mars 1966 et fixant les nouvelles modalités d'application de la loi n° 62-006 du 6 juin 1962 sur l'organisation et le contrôle de l'immigration.

II.12. Décret n° 97-1154 du 19 septembre 1997 **188**
modifiant certaines dispositions du Décret n° 94-652 du 11 octobre1994.

II.13. ARRETE n° 8421/97 du 19 septembre 1997 **191**
portant application du Décret n° 94-652 du 11 octobre 1994 tel que modifié par le Décret n° 97-1154 du 19 septembre 1997

II.14. ARRETE n° 8114/96 du 13 novembre 1996 **195**
fixant les modalités et les conditions d'octroi du permis de travail aux travailleurs de nationalité étrangère d'une entreprise.

Section II
De la suspension du contrat de travail

Sous-section I
Suspension du contrat de travail

II.15. ARRETE n° 1059-IGT du 9 mai 1955 **197**
fixant les modalités d'application des articles 47 et 48 de la Loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 et le quantum de la participation du Territoire au paiement de l'indemnité due aux travailleurs en cas de suspension du contrat du travail.

Section III
De la rupture du contrat de travail

Sous-section I
Préavis

II.16. DECRET n° 64-162 du 22 avril 1964 **200**
déterminant les conditions et la durée du préavis de résiliation des contrats à durée indéterminée.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Sous-section II
Fermeture, vente, cession de fonds de commerce

II.17. LOI n° 91-021 du 5 août 1991 **204**
portant abrogation de l'ordonnance n° 73-019 du 22 mai 1973.

II.18. DECRET n° 91-519 du 15 octobre 1991 **205**
portant abrogation du décret n° 73-147 du 8 juin 1973 portant application de l'ordonnance n°73-019 du 22 mai 1973 réglementant les conditions de fermeture, de vente ou cession de fonds de commerce.

II.19. ARRETE N° 4551/91 du 12 novembre 1991 **206**
portant abrogation de l'arrêté n° 2084/IM/ provincial chargé d'examiner toutes les demandes de cessation ou de réduction d'activité, de licenciement de personnel ou cession de fonds de commerce.

CHAPITRE II : DE L'ENGAGEMENT A L'ESSAI

II.20. ARRETE n° 2189/IGT du 5 novembre 1963 **207**
fixant les normes et modalités d'établissement du contrat de travail et de l'engagement à l'essai.

CHAPITRE III : DU REGLEMENT INTERIEUR

II.21. ARRETE n° 1454/IGT du 20 juillet 1954 **211**
fixant les modalités de communication, dépôt, affichage du règlement intérieur.

CHAPITRE IV : DES TRAVAILLEURS A DOMICILE

R-A-S

CHAPITRE V : DE LA SOUS-TRAITANCE

Section I
Tâcheronnat

II.22. ARRETE n° 1346/IGT du 30 juin 1954 **214**
fixant les modalités d'affichage de la qualité de tâcheron.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

CHAPITRE VI : DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DES ACCORDS D'ETABLISSEMENT

II.23. DECRET n° 62-151 du 28 mars 1962 **215**
déterminant les conditions de fond et de forme relatives à la conclusion et à l'exécution des conventions collectives et des accords d'établissements.

TITRE IV
DU SALAIRE

CHAPITRE PREMIER : DE LA DETERMINATION DU SALAIRE

II.24. ARRETE n° 399/IGT du 17 février 1954 **220**
portant sur les fournitures du logement et de la nourriture ; et déterminant le cas et les conditions dans lesquelles la fourniture d'un logement et d'une ration journalière de vivres doit être assurée.

II.25. ARRETE N° 278-IGT du 5 février 1954 **224**
fixant à Madagascar et Dépendances les classifications professionnelles des travailleurs dans les différentes branches d'activités.

II.26. ARRETE N°407-IGT du 7 novembre 1957 **230**
précisant la classification professionnelle des travailleurs occupant des emplois relevant des exploitations agricoles.

II.27. ARRETE N° 550-IGT du 10 mars 1954 **234**
précisant la classification professionnelle des travailleurs occupant des emplois relevant des industries et du bâtiment, des travaux publics et du génie rural, modifié par l'arrêté n°1100-IGT du 16 mai 1956

II.28. ARRETE n° 689-IGT du 23 mars 1954 **238**
précisant la classification professionnelle des travailleurs occupant des emplois relevant des industries de la boulangerie, de la pâtisserie et autres industries similaires, modifié par l'arrêté n° 1100-IGT du 16 mai 1956,

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.29. ARRETE n° 552-IGT du 10 mars 1953 **243**
précisant la classification professionnelle des travailleurs occupant dans les différentes branches d'activités des emplois de bureau, de commerce ou de comptabilité, modifié par arrêté n°1100-IGT du 16 mai 1953

II.30. ARRETE n° 690-IGT du 23 mars 1954 **249**
précisant la classification professionnelle des travailleurs occupés dans les industries de tanneries, selleries, maroquineries et cordonneries mécaniques, modifié par l'arrêté n° 1100-IGT du 16 mai 1956

II.32. ARRETE n° 551-IGT du 10 mars 1954 **260**
précisant la classification professionnelle des travailleurs occupant les emplois dits de « gens de maison », complété par l'arrêté n° 066-IGT du 21novembre 1958

II.33. ARRETE n° 0045-VP/TR du 13 janvier 1959 **264**
précisant la classification professionnelle des travailleurs occupant des emplois qui relèvent des industries graphiques, abrogeant l'arrêté n° 553-IGT du 10 mars 1954,

II.34. ARRETE n° 687-IGT du 23 mars 1954 **272**
précisant la classification professionnelle des travailleurs dont les emplois relèvent de l'industrie hôtelière et des industries et commerce similaires, modifié par l'arrêté n°1100-IGT du 16 mai 1956

II.35. ARRETE n° 554-IGT du 10 mars 1954 **276**
précisant la classification professionnelle des travailleurs occupant des emplois relevant des industries de la métallurgie et du travail des métaux, modifié par l'arrêté n°1100-IGT du 16 mai 1956,

II. 36. ARRETE N° 1352-IGT du 30 juin 1954 **279**
fixant la classification professionnelle des travailleurs employés dans les entreprises minières, modifié par l'arrêté n° 1100-IGT du 16 mai 1956

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.37. ARRETE N° 406-IGT du 7 novembre 1957 **283**
précisant la classification professionnelle des travailleurs occupant des emplois dans les rizeries, minoterie et autres établissements similaires.

II.38. ARRETE n° 2803-IGT du 13 décembre 1956 **286**
précisant la classification professionnelle des travailleurs occupant des emplois relevant des sucreries, raffineries et distilleries.

II.39. ARRETE N° 1891-IGT du 16 août 1955 **297**
fixant la classification professionnelle des travailleurs occupant des emplois relevant des industries textiles**.**

II.40. ARRETE n° 686-IGT du 23 mars 1954 **300**
précisant la classification professionnelle des travailleurs affectés, dans l'industrie des transports, à la conduite des véhicules à traction mécanique complété par l'arrêté n°066 du 21 novembre 1958.

II.41. ARRETE N° 405-IGT du 7 novembre 1957 **304**
instituant des passages automatiques d'échelon dans toutes les classifications et catégories professionnelles.

II.42. DECRET n° 80-148 du 18 juin 1980 **305**
fixant les salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle

II.43. DECRET n° 95-257 du 28 mars 1995 **310**
fixant les indices et salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle ainsi que la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle.

II.44. DECRET n° 98-310 du 9 avril 1998 **326**
fixant la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

CHAPITRE II : DU PAIEMENT DU SALAIRE

II.45. ARRETE n° 128/IGT du 5 août 1957 **328**
portant sur le bulletin de paie et registre de paiements ;
et instituant un bulletin individuel de paye
et un registre des paiements.

II.46. ARRETE n° 518/IGT du 27 décembre 1957 **333**
déterminant la périodicité du paiement des salaires

CHAPITRE III : DE LA GARANTIE ET DE LA PROTECTION DES SALAIRES

Section I
Retenues sur salaire

II.47. DECRET n° 55-972 du 16 juillet 1955 **334**
relatifs aux saisies-arrêts, cessions et retenues
sur les traitements ou salaires.

II.48. ORDONNANCE n° 60-096 du 12 septembre 1960 **342**
fixant les maxima des prélèvements susceptibles
d'être opérés sur les traitements et salaires
par voie d'avis à tiers détenteurs.

II.49. LOI n° 61-022 du 9 octobre 1961 **343**
portant sur les cessions et saisies sur les salaires
au profit d'établissements de crédit public, modifiée
par l'Ordonnance n° 62-107 du 1er octobre 1962

CHAPITRE IV : DE L'ECONOMAT

II.50. DECRET n° 61-714 du 28 décembre 1961 **345**
fixant les conditions d'ouverture et de fonctionnement
des économats d'entreprise.

II.51. DECRET n° 68-117 du 5 mars 1968 **346**
réglementant l'agrément des coopératives.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

TITRE V
DES CONDITIONS DU TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER : DE LA DUREE DU TRAVAIL

Références non-publiées dans le présent ouvrage

ARRETE N°1848-IGT DU 23.09.53
modifié par l'arrêté n°1658-IGT du 15.12.52, en ce qui concerne la durée du travail dans les sucreries, raffineries et distilleries, J.O.M des 06.10.54 et 11.08.56.

ARRETE N°1849 DU 23.09.53
modifié par l'arrêté n°12-IGT du 05.01.56 fixant les modalités d'application de la loi du 15.12.52, en ce qui concerne la durée du travail dans les entreprises de manutention dans les ports accessibles ou non aux navires de haute mer, J.O.M des 06.10.53 et 11.08.56.

ARRETE N°1850-IGT DU 23.09.53
fixant les modalités d'application de la loi du 15 décembre 1952, en ce qui concerne la durée du travail dans les industries du bois, J.O.M du 06.10.55

ARRETE N°1851-IGT DU 23.09.53
fixant les modalités d'application de la loi du 15.12.52, en ce qui concerne la durée du travail dans les industries du vêtement, J.O.M du 06.10.53.

ARRETE N°1852-IGT DU 23.09.53
fixant les modalités d'application de la loi du 15.12.52, en ce qui concerne la durée du travail dans les industries des conserves alimentaires, J.O.M du 06.10.53.

ARRETE N°1853-IGT DU 23.09.53
fixant les modalités d'application de la loi du 15.12.52, en ce qui concerne la durée du travail dans les industries de la métallurgie et du travail des métaux, J.O.M du 06.10.53.

ARRETE N°1854-IGT DU 23.09.53
fixant les modalités d'application de la loi du 15.12.52, en ce qui concerne la durée du travail dans le commerce au détail des denrées alimentaires, J.O.M du 06.10.53.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

ARRETE N°1855-IGT DU 23.09.53
fixant les modalités d'application de la loi du 15.12.52, en ce qui concerne la durée du travail dans les entreprises de transports par terre. J.O.M du 06.10.53.

ARRETE N°1856-IGT DU 23.09.53
fixant les modalités d'application de la loi du 15.12.52, en ce qui concerne la durée du travail dans les industries du livre, J.O.M du 06.10.53.

ARRETE N°1857-IGT DU 23.09.53
fixant les modalités d'application de la loi du 15.12.52, en ce qui concerne la durée du travail dans les entreprises des travaux publics, de génie rural et de bâtiment, J.O.M du 06.10.53.

ARRETE N°1858-IGT DU 23.09.53
fixant les modalités d'application de la loi du 15.12.52, en ce qui concerne la durée du travail dans les industries des cuirs et peaux, J.O.M du 06.10.53.

ARRETE N°1859-IGT DU 23.09.53
fixant les modalités d'application de la loi du 15.12.52, en ce qui concerne la durée du travail dans les commerces de gros et demi-gros de marchandises de toute nature ainsi que dans le commerce de détail des marchandises autres que les denrées alimentaires, J.O.M du 06.10.53.

ARRETE N°1860-IGT DU 23.09.53
fixant les modalités d'application de la loi du 15.12.52, en ce qui concerne la durée du travail dans les industries des tabacs, J.O.M du 06.10.53.

ARRETE N°1861-IGT DU 23.09.53
fixant les modalités d'application de la loi du 15.12.52, en ce qui concerne la durée du travail dans les entreprises de blanchisserie, de teinturerie, dégraissage et autres établissements similaires, J.O.M du 06.10.53.

ARRETE N°1862-IGT DU 23.09.53
fixant les modalités d'application de la loi du 15.12.52, en ce qui concerne la durée du travail dans les hôtels, cafés, restaurants et autres établissements de vente de denrées alimentaires à consommer sur place, J.O.M du 06.10.53.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

ARRETE N°1863-IGT DU 23.09.53
fixant les modalités d'application de la loi du 15.12.52, en ce qui concerne la durée du travail dans les rizeries, minoteries et autres établissements similaires, J.O.M du 06.10.53.

ARRETE N°1864-IGT DU 23.09.53
fixant les modalités d'application de la loi du 15.12.52, en ce qui concerne la durée du travail dans les pharmacies vendant en gros, demi-gros et détail, J.O.M du 06.10.53.

ARRETE N°1865-IGT DU 23.09.53
fixant les modalités d'application de la loi du 15.12.52, en ce qui concerne la durée du travail dans les boulangeries, biscuiteries et les pâtisseries J.O.M du 06.10.53.

ARRETE N°1866-IGT DU 23.09.53
fixant les modalités d'application de la loi du 15.12.52, en ce qui concerne la durée du travail dans les banques, établissements de crédit et compagnies d'assurances, J.O.M du 06.10.53.

ARRETE N°1867-IGT DU 23.09.53
fixant les modalités d'application de la loi du 15.12.52, en ce qui concerne la durée du travail dans les magasins et salons de coiffure, instituts de beauté, ateliers d'apprêt de cheveux et autres établissements similaires, J.O.M du 06.10.53.

ARRETE N°1868-IGT DU 23.09.53
fixant les modalités d'application de la loi du 15.12.52, en ce qui concerne la durée du travail dans les théâtres cinématographiques, J.O.M du 06.10.53.

ARRETE N°1961-IGT DU 01.11.59
fixant les modalités d'application de la loi du 15.12.52, en ce qui concerne la durée du travail dans les féculeries et autres établissements similaires, J.O.M du 06.10.53.

ARRETE N°124-IGT DU 18.01.54
fixant les modalités d'application de la loi du 15.12.52, en ce qui concerne la durée du travail dans les exploitations agricoles, J.O.M du 23.01.5

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

ARRETE N°125-IGT DU 18.01.54
fixant les modalités d'application de la loi du 15.12.52, en ce qui concerne la durée du travail dans les entreprises minières, J.O.M du 23.01.54

ARRETE N°391-IGT DU 16.02.54
fixant les modalités d'application de la loi du 15.12.52, en ce qui concerne la durée du travail dans les fabriques et distilleries d'alcools alimentaires, brasseries, fabriques d'eaux et boissons gazeuses et de glace artificielle, J.O.M du 20.02.5

ARRETE N°392-IGT DU 16.02.54
fixant les modalités d'application de la loi du 15.12.52, en ce qui concerne la durée du travail
des agents des chemins de fer de Madagascar, J.O.M du 20.02.54

ARRETE N°393-IGT DU 16.02.54
fixant les modalités d'application de la loi du 15.12.52, en ce qui concerne la durée du travail dans les entreprises de transports aériens, J.O.M du 20.02.54

ARRETE N°1127-IGT DU 01.06.54
fixant les modalités d'application de la loi du 15.12.52, en ce qui concerne la durée du travail dans les industries textiles, J.O.M du 05.06.54

ARRETE N°1128-IGT DU 01.06.54
fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les entreprises de production, de transport et de distribution d'énergie électrique, J.O.M du 05.06.54

ARRETE N°1129-IGT DU 01.06.54
fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les industries de l'épuration, l'élévation et la distribution des eaux, J.O.M du 05.06.54

ARRETE N°459-IGT DU 07.03.56
fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les hôpitaux et établissements hospitaliers, J.O.M du 17.03.56

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

ARRETE N°127 DU HAUT COMMISSAIRE, en date du 08.08.57,
J.O.M du 10.10.57

CHAPITRE II : DU TRAVAIL DE NUIT

II.52. DECRET n° 68-172 du 18 avril 1968 **353**
portant réglementation des heures supplémentaires de travail et fixant les majorations de salaires pour le travail de nuit, des dimanches et jours fériés, modifié et complété par décret n° 72-226 du 06 juillet 1972.

CHAPITRE III : DU TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS

II.53. DECRET n° 62-152 du 28 mars 1962 **355**
fixant les conditions de travail des enfants, des femmes et des femmes enceintes.

CHAPITRE IV : DES PERSONNES HANDICAPEES

R-A-S

CHAPITRE V : DU REPOS HEBDOMADAIRE ET DES JOURS FERIES

II.54. DECRET n° 61-631 du 29 novembre 1961 **362**
modalités d'application au port de Tamatave du repos hebdomadaire.

II.55. DECRET n° 62-150 du 28 mars 1962 **366**
portant sur les modalités d'application du repos hebdomadaire, des jours fériés chômés et payés.

II.56. DECRET n° 66-160 du 28 mars 1966 **377**
portant création d'un congé spécial aux athlètes sélectionnés pour représenter la République Malagasy dans les compétitions internationales.

II.57. LOI n° 66-035 du 19 décembre 1966 **379**
Journée commémorative du 29 mars 1947

II.58. CIRCULAIRE n° 491/VP/TR du 5 octobre 1966 **380**
relative à l'interruption des congés annuels pour raison de santé.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

CHAPITRE VI : DES CONGES ET DES TRANSPORTS

II.59. LOI n° 56-332 du 27 mars 1956 **381**
modifiant le régime des congés annuels payés.

II.60. ARRETE n° 2424/IGT du 29 octobre 1956 **386**
portant sur le congé annuel payé.

CHAPITRE VII : DE L'INSTITUT NATIONAL DU TRAVAIL

R-A-S

CHAPITRE VIII : DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE

Section I
De la formation professionnelle

R-A-S

Section II
Du contrat d'apprentissage

II.61. DECRET n° 64-081 du 6 mars 1964 **388**
réglementant l'apprentissage.

TITRE VI
DES ORGANISMES ET MOYENS DE CONTROLE

CHAPITRE PREMIER : DES ORGANISMES ADMINISTRATIFS

II.62. DECRET N° 61-226 du 19 mai 1961 **394**
créant un cadre d'Inspecteurs du Travail et des Lois Sociales et fixant le statut particulier de ce cadre.

II.63. DECRET N° 61-227 du 19 mai 1961 **400**
créant un cadre de contrôleurs du Travail et fixant le statut particulier de ce cadre.

II.64. DECRET N° 97-199 du 20 mars 1997 **406**
fixant les attributions du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et des Lois sociales et l'organisation générale de son Ministère.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.65. ARRETE N° 4747/97 du 29 mai 1997 **412**
fixant la mission et la structure des services centraux et des services extérieurs du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales.

CHAPITRE II : DES DELEGUES DE PERSONNEL

II.66. ARRETE n° 1135/IGT du 15 mai 1957 **416**
fixant le temps dévolu aux délégués du personnel des chemins de fer de Madagascar pour l'exercice de leurs fonctions.

II.67. DECRET n° 61-225 du 26 janvier 1961 **417**
procédure du contentieux des élections de délégués de personnel.

II.68. ARRETE n° 421 du 21 janvier 1968 **418**
fixant le mode d'élection et le statut des délégués du personnel dans les entreprises.

CHAPITRE III : DU COMITE D'ENTREPRISE

R-A-S

CHAPITRE IV : DES MOYENS DE CONTROLE

II.69. ARRETE n° 129-IGT du 5 août 1957 **426**
fixant l'application de l'article 171 de la Loi du 15 décembre 1952 instituant le Code de Travail dans les territoires d'Outre - mer le modèle de registre d'employeur et les dispenses ou dérogations à la tenue dudit registre.

II.70. ARRETE n° 1238 du 30 mai 1962 **429**
déterminant les modalités de déclaration d'ouverture d'entreprise et prescrivant la production de renseignements périodiques sur la situation de la main d'œuvre.

CHAPITRE V : DE L'EMPLOI ET DU PLACEMENT

R-A-S

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

CHAPITRE VI : DU CONSEIL NATIONAL DE L'EMPLOI

II.71. DECRET n° 97-1149 du 18 septembre 1997 **431**
portant création d'un conseil national de l'emploi.

II.72. ARRETE N° 3102/98 du 24 avril 1998 **436**
fixant les modalités et conditions dans lesquelles les représentants des travailleurs participent aux activités du Conseil National de l'Emploi.

TITRE VII
DU DIFFEREND DU TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER : DU DIFFEREND INDIVIDUEL

Section I
Juridiction du travail

II.73. ARRETE n° 2472-IGT du 21 décembre 1953 **438**
créant des Tribunaux du Travail dans le territoire de Madagascar.

II.74. ARRETE n° 2473-IGT du 21 décembre 1953 **441**
relatif à l'exécution provisoire des jugements des tribunaux du travail.

II.75. ARRETE n° 2474-IGT du 21 décembre 1953 **442**
déterminant les délais d'existence à observer devant le tribunal de travail.

II.76. ARRETE n° 2475-IGT du 21 décembre 1953 **443**
déterminant la contexture des registres à tenir dans les secrétariats des tribunaux du travail.

II.77. ARRETE n° 2467-IGT du 28 décembre 1955 **444**
créant un Tribunal au siège de la Justice de paix à compétence étendue de Nossi-be.

II.78. ORDONNANCE n° 60-107 du 27 septembre 1960 **445**
portant réforme de l'organisation judiciaire, modifiée par ordonnance n°76-034 du 1er octobre 1976.

II.79. ORDONNANCE n° 61-013 du 19 juillet 1961 **465**
portant création de la Cour Suprême, modifiée par l'ordonnance n° 62-091 du 1er octobre 1962 .

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.80. ORDONNANCE n° 60-120 du 1 octobre 1960 **467**
déterminant la procédure à suivre
devant les juridictions du travail.

Section II
Inspection du travail

R-A-S

CHAPITRE II : DU DIFFEREND COLLECTIF

Section I
La grève

R-A-S

Section II
Le lock-out

R-A-S

Section III
Les procédures de règlement des différends collectifs

R-A-S

TITRE VIII
PENALITES

R-A-S

TITRE IX
DISPOSITIONS DIVERSES

CHAPITRE PREMIER : MEDECINE D'ENTREPRISE

II.81. DECRET n° 65-559 du 18 août 1965 **471**
portant création d'une carte de priorité
pour les invalides au titre militaire et les
invalides du travail.

II.82. ARRETE n° 2806 du 8 juillet 1968 **472**
organisant la médecine d 'entreprise.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.83. ARRETE N° 1233/92 du 18 mars 1992 **484**
portant rétablissement du Conseil de Gestion des Organisations Sanitaires interentreprises modifié par l'arrêté n°100-MTPS du 28 décembre 1992.

CHAPITRE II : PROTECTION SOCIALE

II.84. LOI n° 94-026 du 17 novembre 1994 **486**
portant Code de la Protection Sociale.

CHAPITRE III : HYGIENE, SECURITE ET ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL

II.85. LOI n° 94-027 du 18 mars 1994 **488**
portant Code d'Hygiène, de Sécurité et de l'Environnement.

II.86. ARRETE n° 889 du 20 mai 1960 **492**
fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité du travail.

LIVRE III : CONVENTIONS INTERNATIONALES.

PREMIERE PARTIE : CONVENTIONS APPLICABLES AVANT L'INDEPENDANCE

III.1. CONVENTION n° 4 de 1919 **517**
concernant le travail de nuit des femmes

III.2. CONVENTION n° 5 de 1919 **519**
fixant l'âge minimum d'admission des enfants aux travaux industriels

III.3. CONVENTION n° 6 de 1919 **521**
concernant le travail de nuit des enfants dans l'industrie

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.4. CONVENTION n° 11 du 25 octobre 1921 **523**
de la conférence générale de l'Organisation Internatio-nale du Travail concernant les droits d'association et de coalition des travailleurs agricoles, ratifiée par la France en vertu de la loi du 23 mars 1929, rendu applicable à Madagascar par décret n°56-918 du 13 septembre 1956, promulguée par arrêté n°2254-AP/4 du 12 octobre 1956.

III.5. CONVENTION N° 13 de 1921 **525**
sur la céruse (peinture)

III. 6. CONVENTION n° 14 de 1921 **528**
concernant l'application du repos hebdomadaire dans les établissements industriels

III.7. CONVENTION n° 26 de 1928 **530**
concernant les méthodes de fixation des salaires minima

III.8. CONVENTION n° 29 de 1930 **532**
sur le travail forcé ou obligatoire

III.9. CONVENTION n° 33 de 1932 **541**
concernant l'âge d'admission des enfants aux travaux non industriels

III.10. CONVENTION n° 41 de 1934 **544**
sur le travail de nuit des femmes

III.11. CONVENTION n° 87 du 9 juillet 1948 **548**
sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical

III.12. CONVENTION n° 95 du 1er juillet 1949 **551**
sur la protection du salaire rendu applicable à Madagascar par décret n° 56-919 du 13 septembre 1956, promulguée par arrêté n° 2254-AP/4 du 12 octobre 1956

DEUXIEME PARTIE :
CONVENTIONS APPLICABLES APRES L'INDEPENDANCE

III.13. LOI N° 61-007 du 5 juillet 1961 **559**
portant ratification de la Convention Internationale du Travail n° 111 du 25 juin 1958 concernant la discri-mination en matière d'emploi et de profession

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.14. LOI N° 62-020 du 6 juillet 1962 **563**
autorisant la ratification de la convention internationale du travail n° 12 du 25 octobre 1921 concernant la réparation des accidents du travail dans l'agriculture, convention annexée ;

III.15. LOI N° 62-021 du 6 juillet 1962 **564**
autorisant la ratification de la convention internationale du travail n°19 du 5 juin 1925 concernant l'égalité de traitement des travailleurs étrangers et nationaux en matière de réparation des accidents du travail.

III.16. LOI N° 62-022 du 6 juillet 1962 **565**
autorisant la ratification de la Convention Internationale du Travail n°52 du 24 juin 1936 concernant les congés annuels payés.

III.17. LOI N° 62-023 du 6 juillet 1962 **570**
autorisant la ratification de la Convention Internationale du Travail n° 100 du 29 juin 1951 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale

III.18. LOI N° 62-024 du 6 juillet 1962 **574**
autorisant la ratification de la Convention Internationale du Travail n° 101 du 26 juin 1952 concernant les congés payés dans l'agriculture

III.19. DECRET n° 64-199 du 13 mai 1964 **579**
portant ratification de la Convention Internationale du Travail n°117 du 22 juin 1962 concernant les objectifs et les normes de base de la politique sociale.

III.20. DECISION N° 533 du 15 mai 1964 **582**
portant ratification des Conventions Internationales du Travail n° 116, 118, 119

III.20.a.Convention n° 116 du 26 juin 1961 **582**
portant révision des articles finales 1961

III.20.b. Convention n° 118 du 28 juin 1962 **585**
sur l'égalité de traitement (sécurité sociale) 1962

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.20.c. Convention n° 119 du 25 juin 1963 **592**
sur la protection des machines 1963

III.21 DECRET n° 66-295 du 5 juillet 1966 **599**
portant ratification des Conventions Internationales du Travail n°120 et 122.

III.21.a. Convention n° 120 du 8 juillet 1964 **599**
concernant l'hygiène dans le commerce et les bureaux

III.21.b. Convention n° 122 du 9 juillet 1964 **604**
concernant la politique de l'emploi (la convention n°121 du 8 juillet 1964 concernant les prestations en cas d'accidents du travail et des maladies professionnelles, publiée au même J.O, non ratifiée, doit être considérée comme publiée à titre d'information).

III.22. LOI n° 66-026 du 19 décembre 1966 **608**
portant ratification de la Convention franco-malgache de sécurité sociale.

III.23. DECRET n° 67-382 du 26 septembre 1967 **621**
portant ratification des Conventions Internationales du Travail n°123 et 124

III.23.a. Convention n° 123 du 22 juin 1965 **621**
concernant l'âge minimum d'admission aux travaux souterrains dans les mines.

III.23.b. Convention n° 124 du 23 juin 1965 **625**
concernant l'examen médical d'aptitude des adolescents aux travaux souterrains dans les mines.

III.24. DECRET n° 70-250 du 26 mai 1970 **629**
portant création d'une commission chargée de proposer les mesures d'harmonisation de la législation nationale malgache avec les conventions n° 29 sur le travail forcé et 87 sur la liberté syndicale de l'OIT

III.25. LOI n° 70-011 du 11 juillet 1970 **630**
ratifiant l'accord complémentaire Franco-malgache relatif à la sécurité sociale des marins passé à Tananarive le 8 novembre 1969

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.26. DECRET n° 70-624 du 24 novembre 1970 **634**
portant ratification de la Convention Internationale n°127 sur le poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur (texte de la convention non publié)

III.27. b. CONVENTION n°129 du 25 juin 1969 **636**
concernant l'inspection du travail dans l'agriculture.

III.28. LOI n° 71-025 du 23 novembre 1971 **647**
portant ratification de la convention n°132 du 24 juin 1970 concernant les congés annuels payés.

III.29. LOI n° 96-021 du 4 septembre 1996 **653**
autorisant la ratification de la Convention n°144 du 21 juin 1976 concernant les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, ratifiée par le décret 96-1254 du 16 décembre 1996.

III.30. DECRET n° 97-1182 du 23 septembre 1997 **655**
portant ratification de la Convention n°88 du 9 juillet 1948 concernant l'organisation du service de l'emploi O.I.T, révisée en 1948, 31è session.

III.31. DECRET n° 97-1183 du 23 septembre 1997 **660**
portant ratification de la Convention n°159 du 20 juin 1983 concernant la réadaptation des personnes handicapées, 1983.

III.32. DECRET n° 97-1184 du 23 septembre 1997 **666**
portant ratification de la Convention n°98 du 1er juillet 1949 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, OIT, 1949, 32è session.

III.33. DECRET n° 97-1185 du 23 septembre 1997 **671**
portant ratification partielle de la Convention n°173 du 23 juin 1992 concernant la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leurs employeurs, 1992.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

DECRET n° 63-124 du 22 février 1963 **679**
instituant un Code des Allocations familiales
et des Accidents du Travail

ORDONNANCE n° 62-050 du 20 septembre 1962 **717**
portant modification de certaines dispositions
de l'ordonnance no 60-041 du 2 juin 1960 relative
aux règles du secret professionnel auxquelles sont
soumis les agents du service des contributions directes

CONVENTION n° 97 **718**
concernant, les travailleurs migrants

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

I.1. LOI N° 94-029
du 25 août 1995
portant Code du travail *(J.O. n°2324 du 25.9.95, p.2564)*

TITRE PREMIER :
DISPOSITIONS GENERALES.

Article premier. - La présente loi est applicable à tous les travailleurs dont le contrat de travail, quelle que soit sa forme, est exécuté à Madagascar. A ce titre, est assujetti aux dispositions de la présente loi, tout employeur quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rému-nération, sous la direction d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il n'est pas tenu compte du statut juridique de l'employeur.

Sont également considérés comme travailleurs au sens de la présente loi, les personnes rétribuées à la tâche ou aux pièces, exécutant habituellement pour le compte d'une entreprise le travail par elles-mêmes, sans qu'il y ait lieu de chercher s'il existe entre elles et leur employeur un lien de subordination juridique, ni si elles travaillent sous la surveillance immédiate et permanente de l'employeur ou de ses préposés,

I.1. LALANA N° 94-029
tamin'ny 25 aogositra 1995
anaovana ny Fehezan-dalàna momba ny asa *(Idem)*

LOHATENY VOALOHANY :
FEPETRA ANKAPOBE.

Andininy voalohany. – Ity lalàna ity dia ampiharina amin'ny mpiasa rehetra izay manana fifanekena amin'ny asa ampiharina eto Madagasikara, na manao ahoana na manao ahoana ny endrika isehoany. Noho izany, tsy maintsy manaraka ny fepetra voalazan'ity lalàna ity ny mpampiasa rehetra na inona sata ananany na inona sehatr'asa sahaniny. Ny atao hoe " mpiasa " araka ny famaritan'ity lalàna ity dia olona, lahy na vavy, tsy voafetra fiaviana, manaiky hanao asa amandraharaha eo ambany fitantanan'olona iray hafa na koa fikambanana manana zo aman' andraikitra, an'ny fanjakana na tsia, ka mandray karama amin'izany. Amin'ny famaritana ny maha-mpiasa dia tsy heverina ny sata mifehy ny mpampiasa eo anatrehan'ny lalàna.

Atao hoe mpiasa ihany koa, araka ity lalàna ity, ny mpikarama am-paritra sy an-tsingany mpanao izany isan'andro ho an'ny mpiantok'asa, ka tsy ilaina hamakafakana na eo ambany fahefan'ny mpampiasa azy izy na eo anatrehan'ny lalàna, na raha miasa eo ambany fanaraha-maso mivantana sy maharitry ny mpampiasa na olona notendreny hanao izany, na raha an'ny mpampiasa ny trano iasana, ny

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

ni si le local, la matière mise en œuvre ou l'outillage qu'elles emploient leur appartiennent.

Si ces travailleurs se font aider par leur conjoint ou leurs enfants mineurs, ces derniers n'acquièrent pas la qualité de travailleur au sens de la présente loi.

Dans tous les cas, il est interdit d'employer des enfants de moins de quatorze ans, même en qualité d'aide familiale.

Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables aux agents encadrés ou régis par des statuts particuliers des services et établissements publics, ni à ceux régis par le Code de la marine marchande.

Art. 2. – Sont considérés comme employeurs au sens du présent Code du travail, toute personne physique ou morale, publique ou privée et toute entreprise, publique ou collective, qui, assurant les risques financiers, engage, rémunère et dirige le personnel qui prête ses services.

1° Sont assimilés aux employeurs, exclusivement aux fins des rapports de travail, les membres des professions libé-rales, les institutions de bien-faisance, les associations de récréation ou autres institutions sans but lucratif, qui recrutent des travailleurs en qualité de

akoran-javatra ampiasaina na ny fitaovana.

Raha ampian'ny vadiny na ny zanany tsy ampy taona ny mpiasa dia tsy azo atao hoe mpiasa ireo mpanampy ireo araka ny fama-ritan'ity lalàna ity.

Na ahoana na ahoana, voarara ny mampiasa zaza latsaky ny efatra ambin'ny folo taona na dia ho fifanampiana ao anaty fiana-kaviana aza.

Tsy ampiharina amin'ny mpiasam-panjakana raikitra na ireo fehezin'ny sata manokana mpihatra amin'ny Sampan-draha-raham-panjakana ary ireo izay fehezin'ny Fehezan-dalàna momba ny Sambo mpitatitra entam-barotra ny fepetra voalazan'ity lalàna ity.

And. 2. – Ny antsoina hoe mpampiasa araka ity Fehezan-dalàna mifehy ny asa ity dia ireo olona na fikambanana mizaka ny zo aman'andraikitra, an'ny Fanja-kana na tsia sy ireo orinasam-panjakana na orinasa iombonana izay miantoka ny lafiny vola ka mampiditra, manakarama ary mitantana ny mpiasa ao aminy.

1° Raisina ho mpampiasa koa ireo mpikambana amina asa saina, ny fikambanana manao asa soa, ny fikambanam-pialamboly na ireo hafa tsy mikatsaka tombom-barotra izay mandray mpiasa hokara-maina, nefa izany dia mijanona eo amin'ny fifan-draisana an' asa fotsiny

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

salariés ;

2° Si une ou plusieurs personnes ou entreprises, mêmes dotés chacune d'une personnalité juridique propre, placées sous la direction, le contrôle ou l'administration d'une autre personne ou entreprise, la personne ou l'entreprise principale et chacune des personnes ou entreprises subordonnées sont assimilées aux employeurs et seront, du point de vue, des rapports de travail, solidairement responsables.

3° Sont assimilées également aux employeurs les entreprises franches et les organismes non gouvernementaux.

Art. 3. – Le travail forcé ou obligatoire est interdit. Le terme " travail forcé ou obligatoire" désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque, pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas dans les cas énumérés ci-dessous :

1° Travaux, services, secours requis dans les circonstances d'accidents, naufrages, inon-dations, incendies ou autres calamités ainsi que dans les cas de brigandages, pillages, flagrants délits, clameurs publiques ou d'exécution judiciaire ;

ihany ;

2° Raha misy olona na orinasa iray na maromaro eo ambany fitantanana na fanaraha-maso hafa, na dia samy manana ny maha-izy azy araka ny lalàna aza izy ireo, dia samy raisina ho mpampiasa avokoa na ny orinasa na ny olona tompon' asa na ny olona na ny orinasa tsirairay miankina ary dia samy tompon'andraikitra amin'ny lafiny fifandraisana amin'ny asa ;

3° Raisina ho mpampiasa koa ny orinasa afa-kaba sy ny fikambanana tsy miankina amin'ny Fanjakana.

And. 3. – Raràna ny asa anterivozona sy ny didian-katao. Ny atao hoe asa " an-terivozona sy didian-katao " dia ilazana ny asa na raharaha terena hataon' olona iray tsy araka ny sitrapony fa noho ny tahotra ho voan'ny sazy.

Tsy mihatra ireo voalaza ireo amin'ireto tranga maromaro ireto :

1° Asa na raharaha na vonjy aina takian'ny toe-java-tsarotra toa ny loza, faharendrehana, tondra-drano, voina noho ny afo na loza hafa ary koa misy asan-dahalo, fandrobana, heloka tratra ambodiomby, kokam-bahoaka na fampiharana didim-pitsarana ;

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

2° Travaux d'intérêt collectif exécutés en application d'une convention librement consentie par les membres du *foko-nolona*, ou dans le cadre de menus travaux de village et devenue exécutoire ;

3° Travaux d'intérêt général lorsqu'ils sont exigés en vertu des dispositions législatives portant organisation de la défense nationale, ou réalisés volontairement dans le cadre du Service national ;

4° Tout travail exigé d'un individu, comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques, et qu'il soit destiné à des réalisations d'intérêt public.

2° Asa itandroana ny tombontsoa iombonana ampiharana ny fifanarahana nifanaovan'ny fokonolona an-tsitrapo, na koa amin'ny asa madinidinika ho an'ny tanàna izay tsy maintsy tanterahana ;

3° Asa fanasoavam-bahoaka takian'ny lalàna manan-kery momba ny fiarovam-pirenena na asa tanterahina noho ny firotsahana an-tsitrapo amin'ny fanompoam-pirenena ;

4° Izay asa na fanaovan-draharaha rehetra terena hotanterahin'ny olona iray noho ny fanamelohana navoakan'ny fitsarana, raha ohatra ka izany asa izany atao hitandroana ny tombontsoan'ny besinimaro.

TITRE II : DES ORGANISATIONS SYNDICALES ([1]).

Art. 4. – L'exercice du droit syndical est reconnu dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution.

Les syndicats ont pour objet la promotion et la défense des intérêts des travailleurs et des employeurs.

Art. 5. – Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte et quelle que soit leur profession, ont le droit sans

LOHATENY II : MOMBA NY FIKAMBANANA SENDIKALY.

And. 4. – Ho fanajana ny zo sy ny fahafahana raketin'ny Lalàmpanorenana dia ekena ny fampiharana ny zo sendikaly.

Ny asan'ny sendikaly dia fanondrotana ary fiarovana ny tombontsoan'ny mpiasa sy ny mpampiasa.

And. 5. – Ny mpiasa sy mpampiasa tsy ankanavaka na inona na inona asany, dia samy manana zo hanangana malalaka

[1] *Loi n° 56-416 du 27 avril 1956 (J.O. n°3762 du 15.9.56, p. 2416.)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

autorisation préalable, de constituer librement des organisations syndicales et professionnelles, ainsi que de s'affilier à des organi-sations de leur choix, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

Art. 6. – Il est interdit à tout employeur de prendre en considé-ration l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avan-tages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever des cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer aux lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou son représentant ne doit employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur, contrairement aux dispositions des alinéas précédents, est considérée comme nulle de plein droit et donne lieu à des dommages-intérêts au bénéfice de la personne lésée.

Art. 7. – Un décret pris après avis du Conseil national de l'emploi fixe les modalités de

fikambanana sendikaly na fikambanan'ny mpiasa na dia tsy nahazoany alalana mialoha aza izany ; azony atao koa ny miditra amin' izay fikambanana tiany rehefa manaiky hanaraka ny sata mihefy an'ireo izy.

And. 6. – Tsy azon'ny mpampiasa atao mihitsy ny mijery na mampifandray ny maham-pikambana anaty sendikà na ny fisahanana asa sendikaly ataon'ny mpiasa iray raha misy fanapahankevitra raisina momba ny fampidirana mpiasa. Ny fitantanana sy fizaràna ny asa, ny fampiofanana amin'ny asa, ny fisondrotana, ny karama sy ny fanomezana tombontsoa sosialy, ny fampiharana fitsipika sy ny fandroahana.

Raràna ny mpampiasa tsy haka amin'ny karaman'ny mpiasa ny latsakemboka fandoa amin'ny sendikà ka izy mpampiasa no hisolo ny mpiasa handrotsaka izany.

Tsy mahazo manao fanerite-rena mihitsy ny lehiben'ny orinasa na ny solontenany mba hoentimanohana na manenjika fikambanana sendikaly iray.

Izay fepetra raisin'ny mpampiasa ka mifanohitra amin'ny voalazan' ireo andàlana teo aloha ireo dia heverina ho tsy manankery avy hatrany sady manome zo ho an'ny olona niharam-pahavoazana tamin' izany hangataka onitra.

And. 7. – Didim-panjakana avoaka rehefa avy nakana ny hevitry ny Filankevim-pirenena

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

constitution, d'organisation et de fonctionnement des syndicats.

La dissolution peut être prononcée, soit par acte volontaire, soit par voie judiciaire.

momba ny fampiansana no mametra ny fomba fananganana, fandaminana ary fiasan'ny sendikà.

Ny fandravana dia mety ambara na avy amin'ny fanekena an-tsitrapo na amin'ny alàlan'ny fitsarana.

Art. 8. – Les syndicats jouissent de la personnalité civile. Ils ont le droit d'ester en justice. Ils peuvent acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens meubles, et, sous réserve de la législation en vigueur des biens immeubles.

Sont insaisissables, les biens meubles et immeubles nécessaires au fonctionnement des organisations syndicales.

And. 8. – Mizaka zo aman' andraikitra mitovy amin'ny isambatan'olona ny sendikà. Manan-jo hitory amin'ny fitsarana izy. Afaka mandray fanana-manaraka izy ireo ka andoavam-bola na tsia na dia tsy mahazo alalana aza, ary raha mifanaraka amin'ny lalàna manan-kery dia mahazo fanana-mipetraka ihany koa.

Tsy azo giazana amin'ny didim-pitsarana ny fanana-manaraka sy fanana-mipetraka ilaina amin'ny fampandehanana ny asan' ny fikambanana sendikaly.

Un décret détermine les conditions dans lesquelles les circonscriptions régionales locales mettent, suivant leurs possibilités, un local à la disposition des syndicats en vue de la tenue de leurs séances.[2]

Didim-panjakana no mamaritra ny fepetra ahafahan'ny fiadiam-paritra isan-tokony manome, araka izay azony atao toerana hivorian' ny sendikà.

Art. 9. – Les organisations syndicales désignent librement et dans le respect des dispositions statutaires, leurs représentants statutaires aux séminaires organisés, soit par l'Etat dans le cadre de l'éducation des travailleurs, soit par l'Organisation internationale du travail. Leur participation à ces réunions est un

And. 9. – Ny fikambanana sendikaly dia manendry malalaka nefa amim-panajana ny fepetra voalazan'ny sata mifehy azy izay ho solontenany amin'ireo seminera karakarain'ny Fanjakana na ny Fikambanana iraisam-pirenena momba ny Asa mba ho fanabea-zana ny mpiasa. Zon'izy ireo ny mandray anjara

[2] *Décret n° 71-222 du 11 mai 1971 (J.O. n° 772 du 22.5.71, p. 1079)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

droit.

Art. 10. – Les syndicats peuvent, devant toutes les juridictions y compris la Cour suprême, exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt des travailleurs, des employeurs ou de l'organisation.

Art. 11. – Un arrêté du Ministre chargé du Travail, après avis du Conseil national de l'emploi, fixe les modalités d'exercice du droit syndical.

Art. 12. – Les syndicats régulièrement constitués d'après les dispositions de la présente loi, peuvent se concerter pour l'étude et la défense des intérêts de leurs adhérents.

Art. 13. – Les syndicats ont le droit de désigner des représentants pour :

- assister aux congrès statutaires et aux séminaires des organisations syndicales ;
- participer à des formations organisées par le Bureau Inter-national du Travail.

Art. 14. – Chaque organisation syndicale peut, dans les conditions fixées à l'article 7 de la présente loi, créer au sein de l'entreprise ou de l'établissement,

amin'ireny fivo-riana ireny.

And. 10. – Azon'ny sendikà atao eo anatrehan'ny fahefampitsarana rehetra, ao anatin'izany ny Fitsarana Avo, ny mampiasa ny zo rehetra amin'ny mpitory momba izay toe-javatra miteraka fahavoazana mivantana na ankolaka amin'ny tombontsoan'ny mpiasa na ny mpampiasa na ny fikambanana.

And. 11. – Didim-pitondrana avoakan'ny Minisitra miadidy ny Asa rehefa nakana ny hevitry ny Filankevi-pirenena momba ny Fampiasana no mametra ny fomba fampiharana ny zo sendikaly.

And. 12. – Izay sendikà voatsangana ara-dalàna araka ny fepetra voalazan'ity lalàna ity dia mahazo mikaon-doha handinika sy hiaro ny tombontsoan'ny mpikambana ao aminy.

And. 13. – Ny fikambanana sendikaly dia mafhazo manendry solontena mba :

- hanatrika ny kongresy voafaritra ao amin'ny sata mifehy azy ary ireo semineran'ny fikambanana sendikaly ;
- handray anjara amin'ny fiofanana karakarain'ny Birao iraisam-pirenena momba ny Asa.

And. 14. – Ny fikambanana sendikaly tsirairay araka ny fepetra voalazan'ny andininy faha-7 amin'ity lalàna ity, dia afaka manangana sampana sendikaly

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

une section syndicale qui assure la défense des intérêts individuels et collectifs, matériels et moraux, de ses membres.

Dans le cadre des interventions, la section syndicale peut se faire assister par son organisation

Les sections syndicales au sein de l'entreprise ou de l'établis-sement peuvent constituer une section intersyndicale qui assure la défense des intérêts collectifs des travailleurs par l'intermédiaire des délégués syndicaux, employés de l'entreprise ou de l'établissement.

Art. 15. – Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles du délégué du personnel.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail fixe les attributions et les moyens mis à la disposition du délégué syndical pour l'exercice de ses fonctions.

Art. 16. – Le délégué syndical bénéficie de la même protection que le délégué du personnel, en matière de licenciement.

ao anaty orinasa na toeram-piasana iray ka izy io no miantoka ny fiarovana ny tombontsoan'ny isam-batan'olona na iombonana, tombontsoa ara-batana na ara-tsaina ho an'ireo mpikambana.

Azon'ny sampana sendikaly atao ny miantso ny fikambanana reniny hanampy azy amin'ny fanatanterahana ny asany.

Ny sampana sendikaly rehetra mitsangana ao anaty orinasa na toeram-piasana iray dia mahazo manangana sampana farimbon-tsendikà ao, izay hiantoka ny fiarovana ny tombontsoa iombonan'ny mpiasa amin'ny alalàn'ny solon-tena sendikaly izay mpiasa ao amin'ny orinasa na toeram-piasana ihany.

And. 15. – Afaka miaraka ny asan'ny solontena sendikaly sy ny an'ny solontenan'ny mpiasa.

Didim-pitondrana avy amin'ny Minisitra miadidy ny Asa no mametra ny andraikitry ny solon-tenan'ny sendikà sy ny fitaovana omena azy hanatontosany ny andraikiny.

And. 16. – Mitovy zo amin'ny solontenan'ny mpiasa ny solon-tenan'ny sendikà amin'ny fiarovana azy raha misy fandroahana.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

TITRE III : DU CONTRAT ET DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL.

CHAPITRE PREMIER : DU CONTRAT DE TRAVAIL.

Section I
De la conclusion du contrat de travail

Art. 17. – Le contrat de travail est soumis aux règles de droit commun, notamment : le consentement des parties, la capacité de contracter, un objet certain et une cause licite.

Les contrats de travail sont passés librement, sous réserve du respect des dispositions d'ordre public.

Il doit être constaté par un écrit précisant au moins la fonction, la catégorie professionnelle, l'indice minimum de classification, le salaire du travailleur et la date d'effet du contrat. ([3])

Art. 18. – Quels que soient le lieu et la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre partie, tout contrat de travail conclu pour être exécuté à Madagascar est soumis aux dispositions de la présente loi. Il en est de même,

LOHATENY III : MOMBA NY FIFANEKENA AMIN'NY ASA SY NY FIFANARAHANA IOMBONANA MOMBA NY ASA.

TOKO VOALOHANY : MOMBA NY FIFANEKENA AMIN'NY ASA.

Sokajy I
Ny fandraiketana ny fifanekena amin'ny asa

And. 17. – Ny fitsipika momba ny ady madio no mifehy ny fifanekena amin'ny asa indrindra : ny fanekena an-tsitrapon'ireo mifa-naiky, ny fahafaha-manao fifane-kena, ny fisian'ny zavatra tena ifanekena sy ny antony ara-dalàna anaovana azy.

Malalaka ny fanaovana fifanekena amin'ny asa rehefa voahaja ny fepetra momba ny filaminambahoaka.

Tsy maintsy voasoratra mazava ao anefa farafaharatsiny ny asa, ny sokajin'asa, ny marikarama farany ambany mifanandrify amin'ny sokajin'asa, ny karama omena ilay mpiasa ary ny vaninadro anombohana ilay fifanekena hanan-kery.

And. 18. – Izay fifanekena asa rehetra natao hotanterahina eto Madagasikara dia tsy maintsy iharan'ny fepetra voalazan'ity lalàna ity na taiza na taiza toerana nanaovana izany fifanekena izany, na ahoana na ahoana fomba

---

[3] *Arrêté n° 2189-IGT du 5 novembre 1953 modifié par Arrêté n° 067-VP/TR du 21 novembre 1958 fixant les formes et modalités d'établissement du contrat de travail et de l'engagement à l'essai*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

en cas d'exécution partielle à Madagascar, d'un contrat de travail conclu sous l'empire d'une autre législation. Toutefois, cette der-nière disposition n'est pas applicable aux travailleurs déplacés pour une mission temporaire n'excédant pas trois mois.

nadraiketana azy ary na aiza na aiza ny fonenan'ny andaniny sy ny ankilany. Torak'izany koa, rehefa misy ampahany tontosaina eto Madagasikara ny fifanekena asa natao araka ny lalàna hafa. Na izany aza, tsy ampiharana amin' izay mpiasa ampanaovina iraka voa-fetra latsaky ny telo volana ity fepetra farany ity.

Art. 19. – Le contrat conclu pour une durée déterminée ne peut excéder deux ans.

Toutefois, deux renouvellements successifs, sans interruption du travail, d'un contrat à durée déterminée le transforment en contrat à durée indéterminée.

And. 19. – Tsy mahazo mihoatra ny roa taona ny fifanekena asa voafe-potoana.

Na izany aza, ny fanavaozana indroa misesy ny fifanekena voafe-potoana ka tsy nisy fahatapahana dia manova io fifanekena io ho fifanekena asa tsy voafe-potoana intsony.

Art. 20. – Les travailleurs engagés à la journée, occupés de façon intermittente pendant six mois pour le compte d'un même employeur et totalisant en moyenne vingt jours de travail dans le mois, sont liés par un contrat à durée indéterminée.

And. 20. – Voafehin'ny fifanekena amin'ny asa tsy voafe-potoana ny mpiasa mpanao isan' andro, izay miatoato ka mahafeno roapolo andro isam-bolana raha aravona ny fotoana niasany amin' ny mpampiasa iray mandritra ny enim-bolana misesy.

Art. 21. – Le travailleur ne peut engager ses services que pour un employeur.

Toutefois, il lui est loisible 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.

Est nulle de plein droit, toute clause d'un contrat portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expi-ration du contrat.

And. 21. – Tsy mahazo miasa afa-tsy amina mpampiasa iray ny mpiasa iray.

Na izany aza, azony atao ny misahana asa hafa ivelan'ny fiasany raha toa izany ka asa tsy mifaninana amin'ny orinasa misy azy, sady asa tsy manembantsembana ny fanatontosany ny asa nanaovany fifanekena.

Tsy manan-kery avy hatrany ny fepetra fifanekena amin'ny asa misakana ny mpiasa tsy hanao asa hafa rehefa rava ny fifanekena.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 22. – Au moment de sa conclusion, tout contrat de travail nécessitant l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle doit, après visite médicale de celui-ci, être constaté par un écrit et soumis au visa préalable de l'Inspection du travail du lieu d'embauche. Une copie du contrat visé doit être transmise au service de l'emploi du ressort.

Les formes et modalités d'établissement et du visa du contrat du travail, ainsi que les droits du travailleur déplacé, sont fixés par arrêté conjoint du Ministre chargé du Travail et du Ministre chargé de l'Emploi. ([1]) ([2]) ([3])

La demande de visa incombe à l'employeur.

Le contrat de travail des travailleurs malgaches émigrés à l'extérieur du territoire doit faire l'objet d'un visa du service de la Migration du Ministère chargé de l'Emploi.

Le contrat doit notamment préciser d'une part, que ces travailleurs sont soumis aux législations du travail et de la sécurité sociale du lieu d'emploi, et d'autre part, que leurs frais de transport aller et retour sont à la charge de l'employeur quel que soit le motif de la rupture.

And. 22. – Amin'ny fotoana andraiketana azy, izay fifanekena asa ilana famindrana mpiasa hipe-traka ivelan'ny toeram-ponenany andavanandro dia tsy maintsy
atao an-tsoratra ary soniavin' ny Sampan-draharaha mpisafo momba ny asa ao an-toerana-nialana rehefa avy nahavita fizaham-pahasalamana ilay mpiasa. Tsy maintsy andefasana dika mitovy amin'io fifanekena voasonia io ny Sampan-draharaha eo an-toerana.

Didim-pitondrana avoakan'ny Minisitra miadidy ny Asa sy ny Minisitra miadidy ny Fampiasana miaraka no mametra ny endrika sy ny fomba fanaovana fifanekena asa, ny fanaovana sonia fanamarinana azy ary ny zo azon'ny mpiasa afindra toerana.

Anjaran'ny mpampiasa ny mangataka ny sonia fanamarinana.

Ny fifanekena asan'ireo malagasy mifindra ivelan'ny tanim-pirenena dia tsy maintsy mahazo sonia fanamarinana avy amin'ny Sampan-draharahan'ny Fifindra-monina ao amin'ny Minisitera miadidy ny Fampiasana.

Tsy maintsy voapetraka ao amin'ny fifanekena fa : andaniny, voafehin'ny lalàna momba ny Asa sy ny fiahiana sosialy manan-kery misy any amin'ny toerana hifin-drany ireo mpiasa malagasy ireo ary ankilany, ny mpampiasa azy no miantoka ny saran-dalany mandroso sy miverina na inona na inona antony maharava ny

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Un arrêté du Ministre chargé du Travail précisera le modèle de contrat de travail, ainsi que la procédure de visa du contrat.

fifanekena.

Didim-pitondrana avy amin'ny Minisitra miadidy ny Asa no manome ny modelina fifanekena asa sy ny fomba fanaovana sonia fanamarinana azy.

---

1 *Arrêté n° 2189-IGT du 5 novembre 1953 modifié par Arrêté n° 067-VP/TR du 21 novembre 1958 fixant les formes et modalités d'établissement du contrat de travail et de l'engagement à l'essai.*

2 *Décret n° 68-174 du 18 avril 1968 fixant les droits en matière de transport du travailleur déplacé.*

3 *Arrêté N° 399-IGT du 17 février 1954 déterminant le cas et les conditions dans lesquels la fourniture d'un logement et d'une ration journalière de vivres doit être assurée.*

Art. 23. – Les étrangers ne peuvent occuper un emploi sans l'autorisation du Ministre chargé de l'Emploi. Un décret pris après avis du Conseil national de l'Emploi déterminera les modalités d'application des dispositions ci-dessus. ([1])

And. 23. – Tsy azo raisina ny vahiny tsy tera-tany malagasy raha tsy mahazo alàlana avy amin'ny Minisitry ny fanomezana asa. Didim-panjakana avoaka rehefa nakana ny hevitry ny Filan-kevi-pirenena momba ny Fampiasana no hametra ny fomba hampiasana ny fandaminana voalaza etsy ambony.

Art. 24. – S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur,

And. 24. – Eo amin'ny mpampiasa vaovao sy ny mpiasa eo amin'ny orinasa dia mbola mija-

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

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 employeur et le personnel de l'entreprise.

Leur résiliation ne peut intervenir que dans la forme et aux conditions prévues par le présent chapitre.

La cessation de l'entreprise, sauf dans le cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur de respecter les règles établies audit chapitre. La faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas considérées comme cas de force majeure.

Les parties ne peuvent se renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts en vertu des dispositions ci-dessus.

nona manan-kery avokoa ny fifanekena asa rehetra misy tamin' andro nampisy fiovan'ny sata mifehy ilay mpampiasa eo anatrehan'ny lalàna indrindra noho ny fandovana, fivarotana, fanakambanana, fanaovam-petra-bola na fampanjariana ho sosaiety.

Ny fanafoanana azy ireny dia tsy azo atao raha tsy manaraka ny fomba sy fepetra voalazan'ity toko ity.

Ny fitsaharan'ny orinasa tsy hamokatra dia tsy mamela ilay mpampiasa tsy hanaja ny fepetra voalazan'io toko io raha tsy hoe misy antony tsy azo anoharana. Ny fahabankiana sy ny fanefana trosa noho ny didim-pitsarana dia tsy heverina ho antony tsy azo anoharana.

Tsy azon'ny roa tonta atao ny mamoy mialoha ny zo mety ho azony, hangataka onitra araka ny fepetra voalaza teo.

---

1 *Décret n° 58-378 du 08 avril 1958 portant réglementation de l'emploi des étrangers à Madagascar (J.O. n° 3884 du 19.7.58, p. 1669),*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Section II
De la suspension du contrat de travail

Art. 25. – Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail lorsqu'il se trouve suspendu.

Le contrat est suspendu :

1° en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour période obligatoire d'instruction militaire ;

2° pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes d'instruction militaire auxquelles il est astreint ;

3° pendant la durée d'absence du travailleur en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à six mois, ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ([1]) ;

4° pendant la durée d'absence de la mère, ou éventuellement du père, en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de sept ans. Au-delà de cet âge, un certificat médical justifiant la présence obligatoire de la mère ou éventuellement du père doit être présenté ;

5° pendant les périodes de repos des femmes en couches ;

Sokajy II
Momba ny fampihatonana fifanekena asa

And. 25. – Tsy misy mpampiasa afa-manapaka fifanekena asa efa nahantona.

Mihantona ny fifanekena :

1° raha mikatona ny toerampiasana satria nantsoina ho eo ambany faneva ny mpampiasa na nandritra ny fotoana tsy maintsy hianarana ny raharaha miaramila ;

2° mandritra ny fotoana anaovan' ilay mpiasa ny raharaha miaramila ary mandritra ny fotoana ianarana ny raharaha miaramila izay tsy maintsy ataony ;

3° mandritra ny fotoana tsy iasan' ny mpiasa, noho ny aretina mahazo azy ka efa nozahan'ny dokotera, fototra, ary ferana ho enim-bolana ; io fotoana io dia azo halavaina mandra-panolo ilay mpiasa ;

4° mandritra ny fotoana tsy iasan' ny reny na ny ray manan-janaka latsaky ny fito taona miditra hopitaly. Raha mihoatra an'io ny taonan'ilay zaza, dia taratasy fanamarinana avy amin'ny dokotera milaza ny tsy maintsy ilàna ny maha eo ny reny na koa ny ray no tsy maintsy aseho ;

5° mandritra ny fotoana fialantsasatry ny vehivavy mifana ;

6° mandritra ny fotoana nan-

[1] *Circulaire N° 491-VP/TR du 05.10.1966 relative à l'interruption des congés annuels pour raison de santé (J.O. n°503 du 22.10.66, p. 2151)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

6° en cas de participation du travailleur à une compétition sportive internationale ;

7° pendant l'absence du travailleur appelé à des fonctions législatives, électives et publiques ;

8° en cas de mise en chômage technique de l'entreprise ;

9° pendant la durée d'une grève licite ;

10° en cas de réquisition d'emploi prévue par la législation en vigueur ;

11° pendant la durée de détention préventive du travailleur ayant bénéficié d'un non-lieu ou d'un acquittement définitif.

Art. 26. – Dans les quatre premiers cas prévus à l'article 25, le travailleur bénéficie, pendant la période de suspension, d'une indemnité dont les conditions et les modalités sont fixées par décret pris après avis du Conseil national de l'emploi. ([1])

Art. 27. – Les travailleurs atteints d'une maladie de longue du-rée dont la liste est fixée par arrêté conjoint du Ministre chargé du Travail et du Ministre chargé de la Santé, perçoivent une indemnité dont les conditions et les modalités sont fixées par décret pris après avis du Conseil national

draisan'ny mpiasa anjara amina fifaninanana iraisam-pire-
nena amin'ny fanatanjahan-tena ;

7° mandritra ny fotoana anaovan' ilay mpiasa asan'ny mpanao lalàna, asan'olom-boafidy sy asam-panjakana ;

8° raha misy fanakatonana ori-nasa noho ny antony teknika ;

9° mandritra ny fotoana aharetan' ny fitokonana ara-dalàna ;

10° raha misy asa tendry mihatra noho ny lalàna manan-kery ;

11° mandritra ny fotoana itanana am-ponja ny mpiasa iray atao famotorana ka avy eo omena fahafahana noho ny fitoriana tsy marim-pototra na nafahana madiodio.

And. 26. – Amin'ireo tranga efatra voalaza ao amin'ny andi-niny 25, mandritra ny fotoanan'ny fampihantonana, ny mpiasa dia omena tambiny izay didim-panja-kana avoaka rehefa nakana ny hevitry ny Filankevi-pirenena momba ny Fampiasana no ma-metra mombamomba azy.

And. 27. – Ireo mpiasa voan'ny aretina maharitra ao amin'ny lisitra ataon'ny Minisitry ny Asa sy ny Minisitry ny Faha-salamana miaraka dia omena tamby mifanaraka amin'ny fepetra sy fomba-fomba hofaritan'ny didim-panjakana havoaka rehefa nakana ny hevitry ny Filankevi-

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

de l'emploi.

pirenena momba ny Fampiasana

1 *Arrêté n°1059-IGT du 9 mai 1955 (J.O. du 14.5.55, p. 1042) fixant les modalités d'application des articles 47 et 48 de la Loi 52-1322 du 15 décembre 1952 et le quantum de la participation du Territoire au paiement de l'indemnité aux travailleurs en cas de suspension du contrat de travail*

Section III
De la rupture du contrat de travail

Art. 28. – Le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant terme par la volonté d'une seule des parties, que dans les cas prévus au contrat et dans le cas de faute lourde laissée à l'appré-ciation de la juridiction compé-tente.

Dans ce dernier cas, le contrat peut être suspendu en attendant le jugement de la juridiction compé-tente.

Art. 29. – Le contrat à durée indéterminée peut cesser 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.

Dans le cas où la faute commise n'est pas qualifiée de lourde par le tribunal, le travailleur peut être réintégré à son emploi sur accord des parties.

Sokajy III
Momba ny faharavan'ny fifanekana asa

And. 28. – Ny fifanekena asa voafe-potoana dia tsy azo ravana alohan'ny fe-potoana noho ny sitrapon'ny andaniny na ny ankilany fotsiny raha tsy mifanaraka amin'izay voalaza ao amin'ny fifanekena sy raha tsy noho ny hadisoana bevava izay napetraka amin'ny manampahefana hitsara ny fandanjalanjana azy.

Ho an'ity farany ity dia azo ahantona aloha ny fifanekena mandra-pivoakan'ny didim-pitsa-rana.

And. 29. – Ny fifanekena asa tsy voafe-potoana dia azo atsa-hatra araka ny fanirian'ny anda-niny sy ny ankilany ihany. Izany anefa dia mitaky fampandrenesana mialoha avy amin'izay tompon-kevitra amin'ny fanapahana.

Raha tsy eken'ny fitsarana ho hadisoana bevava anefa ny mi-seho dia azo averina amin'ny asany ilay mpiasa rehefa ifanarahan'ny andaniny sy ny ankilany.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 30. – Un décret pris après avis du Conseil national de l'emploi détermine ([4]) :

- les conditions et la durée du préavis,
- les droits et obligations des deux parties en matière de préavis.

And. 30. – Didim-panjakana avoaka rehefa avy nakana ny hevitry ny Filankevi-pirenena momba ny Fampiasana no mamaritra :

- ny fepetra sy ny faharetan'ny fampandrenesana mialoha ;
- ny zo sy adidin'ny andaniny sy ny ankilany amin'io fampandrenesana mialoha io.

Art. 31. – Toute rupture abusive du contrat de travail, qu'elle soit du fait du travailleur ou de l'employeur, peut donner lieu à des dommages-intérêts.

Il appartient à la partie auteur de la rupture d'établir que celle-ci est légitime.

Un décret pris après avis du Conseil national de l'emploi fixe les conditions dans lesquelles la rupture du contrat de travail est abusive.

And. 31. – Ny fandravana tsy ara-drariny ny fifanekena amin'ny asa, na avy amin'ny mpiasa na avy amin'ny mpampiasa dia mitarika fandoavana onitra.

Anjaran'ireo izay nandrava no manamarina ny maha ara-dalàna izany fandravana izany.

Didim-panjakana avoaka rehefa nakana hevitry ny Filankevi-pirenena momba ny Fampiasana no hamaritra ny fepetra ahazoana milaza ny fisian'ny fanamparana amin'ny fandravana fifanekena asa iray.

Art. 32. – Lorsque l'employeur envisage de licencier un salarié, il doit au préalable l'aviser par un écrit indiquant l'objet de la convocation.

L'employeur doit respecter tous les droits à la défense du salarié, notamment, l'assistance par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

And. 32. – Raha mihevitra ny handroaka mpiasa iray ny mpampiasa dia tsy maintsy mandefa filazana an-tsoratra mialoha izy anambarany ny antony, ny fiantsoana.

Tsy maintsy hajain'ny mpampiasa ny zo rehetra ananan'ny mpiasa hiaro tena, indrindra fa ny fanatrehan'ny olona iray tiany avy eo amin'ny orinasa.

---

[4] *Décret n° 64-162 du 22 avril 1964 déterminant les conditions et la durée du préavis de résiliation des contrats de travail à durée indéterminée (J.O. n°352 du 2.5.64, p. 858)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 33. – Le licenciement du salarié doit être notifié par écrit ou par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de réception de la lettre de licenciement par le travailleur fixe le point du départ du préavis.

Cette lettre doit énoncer le ou les motifs du licenciement.

Toute présentation de nouveau motif de licenciement est nulle de plein droit.

Art. 34. – Tout différend individuel du travail né à l'occasion de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail peut être soumis à l'inspecteur du travail du ressort, qui procède au règlement amiable du différend.

En cas de désaccord, la partie qui se sent lésée saisit le tribunal du travail qui se prononce sur la régularité de la procédure, sur le caractère sérieux et réel des motifs évoqués en cas de licenciement, et sur la demande des
parties sur les autres points. ([1])

And. 33. – Tsy maintsy atao an-tsoratra na taratasy tsy very mandeha misy filazana faharaisana azy ny fandroahana mpiasa. Ny vaninandro nandraisan'ilay mpiasa ny taratasy fandroahana io no mametra ny fiantombohan'ny fampandrenesana mialoha.

Lazaina ao amin'io taratasy io ny/na ireo antony nahatonga ny fandroahana.

Ny fanosohana antony hafa ivelan'ny voalaza ao amin'io taratasy io dia tsy manan-kery.

And. 34. – Ny fifanolanana isam-batan'olona rehetra momba ny Asa noho ny fanatanterahana na fandavana fifanekena asa dia azo entina any amin'ny mpanaramaso ny Asa eo an-toerana izay handravona ny fifanolanana amin' ny alalàn'ny rahararam-pihavanana.

Rehefa tena tsy mifanaraka ny roa tonta dia mitory any amin'ny Fitsarana momba ny Asa izay mahatsiaro tena ho voa ka io fitsarana io no hilaza raha manaradalàna ny fomba narahina, hanapaka raha marim-pototra sy mitombina ny antony mahatonga ny fandroahana ary hamaly ny fangatahan'ny andaniny sy ankilany momba ny zavatra hafa.

---

[1] *Décret n° 64-162 du 22 avril 1964 déterminant les conditions et la durée du préavis de résiliation des contrats de travail à durée indéterminée (J.O. n°352 du 2.5.64,*
p. 858)

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 35. – Les dispositions des articles 32, 33 et 34 ne sont pas applicables aux salariés qui font l'objet d'un licenciement collectif pour compression économique.

And. 35. – Tsy azo ampiharina amin'ny mpiasa iharan'ny fandroa-hana faobe noho ny fampihenana isa ny mpiasa vokatry ny antony ara-toekarena ireo voalazan'ny andininy 32, 33 sy 34 teo ireo.

Art. 36. – Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif, il doit au préalable consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur la mesure projetée,

et leur fournir tous les renseignements sur les motifs, la situation financière de l'entreprise, le plan de redressement projeté, la liste du personnel concerné par catégorie professionnelle, la priorité d'embauche,et l'évolution de l'emploi dans l'entreprise.

Dans les vingt jours qui suivent cette consultation, le comité d'entreprise ou les délégués se prononcent sur la mesure projetée et donnent leur avis.

L'inspecteur du travail est saisi obligatoirement à la diligence de l'employeur, qui doit joindre, à sa demande l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

L'inspecteur du travail émet son avis dans les quinze jours qui suivent la saisine.

A défaut du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, l'inspecteur du travail est saisi

And. 36. – Raha mihevitra ny hanao fandroahana faobe ny mpampiasa dia tsy maintsy mila ny hevitry ny Komitin'ny orinasa aloha ; na raha tsy misy io dia maka ny hevitry ny solontenan'ny

mpiasa mikasika ny fepetra heverina horaisina sady milaza amin' izy ireo amin'ny antsipiriany ny antom-pandroahana, toe-bolan'ny orinasa, ny drafi-panarenana tiankatao, ny lisitry ny mpiasa voakasika isan-tsokajin'asa, ny laharam-pahamehana amin'ny fakana mpiasa ary ny fivoaran'ny raha-
raha ao amin'ny orinasa.

Roapolo andro aorian'ity filàna hevitra ity dia milaza ny fahitany ilay fepetra noraisina ny komitin'ny orinasa na ny solontenany sady manome ny heviny.

Tsy maintsy mampandre ny mpanaramaso ny Asa haingana dia haingana ny mpampiasa ka ampiarahany amin'ny taratasy fangatahana ny hevitry ny komitin' ny orinasa na ny an'ny solontenan' ny mpiasa.

Tsy maintsy manome ny heviny dimy ambin'ny folo andro aorian'ny naharaisany ireo ny mpanaramaso ny Asa.

Raha sady tsy misy komitin'ny orinasa no tsy misy solontenan'ny mpiasa dia tsy maintsy ny

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

obligatoirement à la diligence de l'employeur sur la mesure projetée.

L'inspecteur du travail émet son avis dans les quinze jours qui suivent la saisine.

La liste du personnel touché par cette compression doit être établie en accord avec les délégués du personnel en respectant, par catégorie professionnelle, un ordre de licenciement tenant compte :

1° de l'ancienneté de service dans l'entreprise ;

2° des valeurs professionnelles, compétences techniques et conscience professionnelle ;

3° des charges de famille.

En cas de désaccord des deux parties sur la liste du personnel touché par la mesure projetée, l'inspecteur du travail tranche.

Art. 37. – Sauf dispositions plus favorables du contrat individuel ou des conventions collectives, tout travailleur licencié pour compression de personnel ou cessation d'activité de l'entreprise bénéficie d'une indemnité de licen-ciement calculée à raison de dix jours de salaire par année complète de service, sans que le total puisse excéder six mois de salaire.

Cette indemnité, calculée sur la base du dernier salaire perçu lors du licenciement compte tenu de tous les avantages et accessoires n'ayant pas le caractère de

mpanaramaso ny asa no ilazan'ny mpampiasa haingana ny amin'ny fepetra heverina hampiharina.

Dimy ambin'ny folo andro aorian'ny nampandrenesana azy dia milaza ny heviny ny mpanaramaso ny Asa.

Tsy maintsy ifanarahana amin' ny solontenan'ny mpiasa ny fanaovana ny lisitry ny mpiasa voakasik' ilay fampihenana isa ny mpiasa ka hajaina ny laharam-pandroahana isan-tsokajin'asa ka tandrovina amin' izany ireto :

1° fahelan'ny fotoana niasana tamin'ny orinasa ;

2° ny fahaiza-miasa, fahaizana teknika ary ny fahatsiarovantena amin'ny asa ;

3° ny loloha ao amin'ny fianakaviana.

Raha misy tsy fifanarahan'ny roa tonta momba ny lisitry ny mpiasa horoahina dia ny mpanaramaso ny Asa no manapaka.

And. 37. – Raha tsy misy fepetra metimety kokoa voarakitra ao amin'ny fifanekena asa isambatan'olona na ao amin'ny fifanarahana iombonana, izay mpiasa rehetra voaroaka noho ny fampihenana isa ny mpiasa na fampitsaharana ny asan'ny orinasa dia mahazo tambim-pandroahana kajiana toy izao : karama folo andro isaky ny taona iray niasana kanefa ny tontaliben'ireo dia tsy azo atao mihoatra ny karama enimbolana.

Izany tambiny izany izay kajiana araka ny karama noraisina tamin'ny andro nadroahana, ka ao anatin'izany ny tombontsoa rehetra afa-tsy izay miendrika

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

remboursement de frais, ne se confond pas avec l'indemnité de préavis, ni avec les dommages-intérêts pour licenciement abusif, ni avec l'indemnité compensatrice de congé payé.

Art. 38. – Le privilège établi par les articles 76 et suivants de la présente loi s'étend aux indemnités prévues à l'article 37, à l'indemnité de préavis ainsi qu'aux dommages-intérêts prévus à l'article 31.

Art. 39. – L'employeur doit obligatoirement, à la cessation du contrat de travail, délivrer au travailleur, sous peine de dommages-intérêts, un certificat indiquant exclusivement, la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés, les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus et les caté-gories professionnelles correspondantes.

Pendant la durée du préavis, une attestation provisoire d'emploi, comportant les énonciations prévues à l'alinéa ci-dessus, doit être délivrée au travailleur sous peine de dommages-intérêts.

Ces certificats et attestations sont exempts de tous droits de timbre et d'enregistrement.

fanonerana ny vola lany dia atokana tsy hifangaro na amin'ny tambim-pandrenesana mialoha na amin'ny onitra noho ny fandroahana tsy ara-drariny ary ny tambin'ny fialan-tsasatra andraisan-karama izany vola izany.

And. 38. – Ny tombontsoa voalazan'ity andininy 67 sy ny manaraka ao amin'ity lalàna ity dia mahafaoka ireo tamby voalaza ao amin'ny andininy 37, ny tambim-pandrenesana mialoha ary ny onitra voalaza ao amin'ny andininy 31.

And. 39. – Rehefa mitsahatra ny fifanekena asa, ny mpampiasa dia tsy maintsy manome ny mpiasa taratasy fanamarinana izay tsy milaza afa-tsy ny andro nidirany, ny andro nialany, ny asa nataony, raha misy izany, ny karazan'asa nifandimby nataony, ny vanim-potoana nanaovany izany karazan' asa izany sy ny sokajin'asa na-siana azy mifanandrify amin'ireo karazan'asa ireo, raha tsy izany dia mety ho voasazy handoa onitra ny mpampiasa.

Mandritra ny fotoana anaovana fampandrenesana mialoha dia tsy maintsy omena taratasy fanamarinana vonjimaika ny asa nataony ny mpiasa, raha mangataka antsoratra izany izy, manambara ireo voalaza ao amin'ny andalana etsy ambony, fa raha tsy izany dia mety ho voasazy handoa onitra.

Tsy asiana hajia ireo taratasy fanamarinana ireo ary tsy andoavam-mbola rehefa soratana amin' ny bokim-panjakana.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

CHAPITRE II :
DE L'ENGAGEMENT
A L'ESSAI ([1]).

Art. 40. – Quand il y a engagement ou renouvellement d'un engagement à l'essai, il doit être expressément stipulé par écrit. Il ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, en tenant compte de son emploi et de sa catégorie professionnelle.

Le stage est assimilable à une période d'essai.

Art. 41. – Un arrêté du Ministre chargé du Travail détermine la forme et les modalités du contrat d'engagement à l'essai, ainsi que la durée de l'essai.

La faculté donnée à l'employeur de recourir à l'engagement à l'essai ne doit en aucun cas revêtir un caractère abusif.

L'autorisation de l'inspecteur du travail du lieu d'emploi doit être requise après deux engagements à l'essai successifs, contractés par deux travailleurs différents.

Art. 42. – Les dispositions des articles 21, 24, 25, 28, 29 et 31 de la présente loi ne s'appliquent pas à l'engagement à l'essai, sauf convention contraire et sans que l'une ou l'autre des

TOKO II :
NY FANDRAISANA MPIASA HANAO FANANDRAMANA AMIN'NY ASA.

And. 40. – Raha misy fifanekena na fanavaozam-pifanekena hanao fanandramana amin'ny asa dia tsy maintsy atao antsoratra izany. Tsy azo atao mihoatra ny fotoana ampy hitsapana ny fahaizan'ilay mpiasa ny faharetan' izany, arakaraka ny raharaha omena azy sy ny sokajin'asa misy azy.

Ny fianarana dia raisina ho toy ny fanandramana asa.

And. 41. – Didim-pitondrana avoakan'ny Minisitry ny Asa no mametra ny endrika sy ny fomba fanaovana fifanekena handraisana mpiasa hanao andran'asa ary ny faharetan'ilay andran'asa.

Ny fahafahan'ny mpampiasa handray olona hanao andran'asa dia tsy tokony hanana endrika fanararaotana.

Mila fahazoan-dàlana avy amin'ny mpanara-maso ny asa eo an-toerana ny fifanekena andran' asa raha efa nisy mpiasa roa samy hafa nifanesy nanao andran'asa teo aloha.

And. 42. – Ny fepetra voalaza ao amin'ny andininy 21-24-25-27-28-29 sy 31 amin'ity lalàna ity dia tsy mihatra amin'ny fifanekena hanao andran'asa raha tsy hoe misy fifanarahana mifanohitra

[1] *Arrêté n° 2189-IGT du 5 novembre 1953 modifié par arrêté N° 067-VP/TR du 21 novembre 1958 fixant les formes et modalités d'établissement du contrat de travail et de l'engagement à l'essai.*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

parties puisse prétendre à une indemnité.

Toutefois, le contrat d'engagement à l'essai est suspendu pendant la durée d'absence du travailleur en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à la période d'essai restant à courir.

Pendant la durée de suspension, l'employeur est tenu de verser au travailleur, dans la limite d'un mois, une indemnité égale au montant de sa rémunération.

A l'expiration de la suspension, l'engagement à l'essai est prorogé pour une durée correspondant à la durée de l'essai qui restait à courir avant la suspension.

amin'ireo ary tsy mamela ny andaniny na ny ankilany hahazo onitra amin'izany.

Na izany aza anefa dia mihantona ny fifanekena momba ny fandraisana hanao andran'asa mandritra ny fotoana tsy maha-eo ilay mpiasa raha marary ka nohamarinin'ny dokotera izay efa nankatoavina izany, ary io dia ferana hitovy amin'ny fotoana sisa tavela anaovana andran'asa.

Mandritra izany fampihantonana izany ny mpampiasa dia tsy maintsy mandoa tamby amin'ilay mpiasa, izay atao mitovy amin'ny karamany, ka ferana ho iray volana ny fandoavana izany.

Rehefa tapitra ny fampihantonana dia halavaina ny fotoana anaovana andran'asa ka atao mitovy amin'ny fe-potoana sisa tavela manomboka amin'ny andro nampihantonana izany fanalavana izany.

CHAPITRE III : DU REGLEMENT INTERIEUR ([1]).

Art. 43. – Le règlement intérieur est obligatoire dans toutes les entreprises. Il est établi d'un commun accord entre l'employeur et les travailleurs.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail fixe :

1° le contenu du règlement intérieur ;

TOKO III : MOMBA NY FITSIPIKA ANATY.

And. 43. – Tsy maintsy manana fitsipika anaty ny orinasa rehetra. Ifanarahan'ny mpampiasa sy ny mpiasa ny fananganana azy.

Didim-pitondrana avoakan'ny Minisitry ny Asa no mametra :

1° ny votoatin'ny fitsipika anaty ;

[1] *Arrêté N° 1454-IGT du 20 juillet 1954 fixant en application de l'article 35 de la loi du 15 décembre 1952 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 de ce règlement est obligatoire (J.O. n°3628 du 31.7.57, p. 1592)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

2° les modalités de visa, du dépôt, d'affichage, de communication du règlement intérieur ;

3° le modèle de règlement intérieur ;

4° les sanctions applicables.

Art. 44. – Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes sous quelque forme que ce soit.

2° ny fomba fanaovana ny sonia fanamarinana, ny fametrahana, ny fanaovana peta-drindrina, ny fanelezana ny fitsipika anaty ;

3° ny modely fanaovana azy ;

4° ny sazy azo ampiharina.

And. 44. – Raràna ny mpampiasa tsy hampandoa lamandy na amin'ny endriny inona na amin'ny endriny inona.

CHAPITRE IV :

DES TRAVAILLEURS A DOMICILE.

Art. 45. – Au sens de la présente loi, l'expression " travailleur à domicile " désigne toute personne qui :

1° exécute moyennant une rémunération forfaitaire pour le compte d'un ou plusieurs éta-blissements industriels, artisa-naux ou non, commerciaux ou agricole soit la nature des établissements, publics ou privés, laïcs ou religieux, même s'ils ont un caractère d'ensei-gnement professionnel ou de bienfaisance, un travail qui lui est confié soit directement, soit par un intermédiaire ;

2° travaille soit seul, soit avec son conjoint, soit avec ses enfants à charge.

Pour la détermination du statut des travailleurs à domicile, il n'y a pas lieu de chercher :

TOKO IV :
MOMBA NY MPIASA MITONDRA ASA AN-TRANO.

And. 45. – Araka ity lalàna ity, ny atao hoe " mpiasa mitondra asa an-trano " dia ireo olona :

1° manatontosa asa andraisan-karama ho ana toeram-piasana indostrialy iray na maro, manao asa tanana na tsia, mivarotra na mamboly ; toeram-piasana na inona na inona karazany, miankina na tsy miankina amin' ny Fanjakana, miankina amin' ny finoana na tsia ; eny fa na dia miendrika fampianarana asa na asa fanaovan-tsoa aza ; ka io asa io dia azony mivan-tana na misy mpanelanelana ;

2° miasa irery na miaraka amim-badiny na miaraka amin'ny zanaka eo ambany fiahiany.

Tsy ilaina eo amin'ny famaritana ny satan'ny mpiasa mitondra asa an-trano ny mama-

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

- s'il existe, entre le travailleur et le donneur d'ouvrage, un lien de subordination juridique ;
- s'il travaille sous la surveillance immédiate et habituelle du donneur d'ouvrage ;
- si le local où le travailleur travaille et le matériel qu'il emploie lui appartient ;
- s'il procure lui-même les fournitures nécessaires.

kafaka raha :
- misy ny fifampifehezana araka ny lalàna eo amin'ny mpiasa sy ny mpanome asa ;
- fanarahamaso eo no ho eo na isan'andro no ataon'ny mpanome asa amin'ny mpiasa ;
- ny toerana iasan'ny mpiasa sy ireo fitaovana ampiasainy azy ;
- ny fiantohan'ny mpiasa samirery ireo fitaovana ampiasainy izay azy ;
- iantohan'ny mpiasa ny kojakoja ilaina.

3° Est considérée comme travailleur à domicile, la personne qui, en même temps que le travail, fournit les matières premières mises en oeuvre, lorsque celles-ci lui sont vendues par le donneur d'ouvrage ou par le fournisseur auquel le travailleur est tenu de s'adresser.

3° Atao hoe mpiasa mitondra asa an-trano koa ny olona izay sady manao ilay asa no miantoka ny akora anaovana azy ; raha vidina amin'ny mpanome asa io akora io na amina mpamatsy voatondro mazava tsara.

Art. 46. – Le travailleur à domicile qui utilise le concours d'un auxiliaire, même à titre familial, est responsable de l'application à celui-ci des dispositions légis-latives et réglementaires appli-cables aux salaires, solidairement avec le donneur d'ouvrage.

And. 46. – Ny mpiasa mitondra asa an-trano mampiasa olon-kafa hanampy azy, na fianakaviany aza ilay olona, dia tompon' andraikitra miaraka amin'ilay mpa-nome asa amin'ny fampiharana ireo fepetra voalazan'ny lalàna amam-pitsipika momba ny ka-rama amin'ilay olona manampy azy.

Art. 47. – Le travailleur à domicile bénéficie des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés, notamment en matière de prévoyance sociale.

And. 47. – Azo ampiharina amin'ny mpiasa mitondra asa an-trano ny didy aman-dalàna rehetra mifehy ny mpiasa, indrindra fa ireo momba ny fiahiana sosialy.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

CHAPITRE V :
DE LA SOUS-TRAITANCE.

Art. 48. – Le sous-traitant est celui qui recrute lui-même la main-d'oeuvre nécessaire, et 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. – Lorsqu'un entrepreneur passe un contrat pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services avec un sous-traitant, et que ce dernier n'est pas inscrit au registre du commerce ou au registre des métiers, le chef d'entreprise, en cas d'insolvabilité du sous-traitant, est substitué à ce dernier pour le règlement des droits des travail-leurs que celui-ci emploie, ainsi que pour le paiement des charges sociales les concernant.

Le salarié lésé et les organismes intéressés auront, en cas d'insolvabilité du sous-traitant, une action directe devant le tribunal du travail contre le chef d'entreprise pour qui le travail aura été effectué.

Art. 50. – Dans le cas où un sous-traitant non inscrit au registre du commerce ou du registre des métiers et non

TOKO V :
MOMBA NY FANAOVANA ANTOK'ASA MADINIDINIKA.

And. 48. – Ny mpiantok'asa madinidinika dia ireo izay ny tenany ihany no maka ny mpiasa ilainy ary manao fifanekena an-tsoratra amin'ny mpianto-draharaha mba hanatanterahana asa na hanao-vana raharaha iray ka karama raikitra no ifanarahana amin' izany.

And. 49. – Raha misy mpiantok'asa manao fifanekena hanatanterahana asa iray na hanatontosana raharahara iray amina mpiantok'asa madinidinika izay tsy voasoratra ao amin'ny regisitry ny varotra sady tsy ao amin'ny regisitry ny asa dia ny lehiben'ny orinasa no misolo vaika io mpiantok'asa io, raha tsy mahefa trosa izy, amin'ny fanefana ny karaman'ny mpiasa eo am-pela-tanany mbamin'ny loloha ara-tsosialy mikasika azy ireo.

Raha sendra tsy mahaloa ny mpiantok'asa madinidinika dia ma-hazo mitory mivantana any amin' ny fitsarana ny asa an'ilay lehiben' ny orinasa nanaovany asa ny mpikarama tra-pahavoazana mbamin'ny sampan-draharaha voakasik'izany.

And. 50. – Raha misy mpiantok'asa madinidinika tsy voa-soratra ao amin'ny regisitry ny va-rotra na ao amin'ny regisitry ny

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

propriétaire d'un fonds de commerce fait exécuter des travaux dans les ateliers, magasins ou chantiers, le nom et l'adresse de la personne de qui il tient les travaux doivent faire l'objet d'un affichage. ([1])

asa ary tsy manana renivola nefa mampanao asa ao amina trano fiasana na trano fivarotana na toeram-piasana ivelan'ny an'ilay tompon'ny orinasa nanome azy ny asa dia tsy maintsy manao petadrindrina izay anondroana ny anarana sy ny fonenan'ilay nahazoany ny asa.

Art. 51. – L'entrepreneur doit tenir à jour la liste des sous-traitants avec lesquels il a passé un contrat et en faire la déclaration à l'inspection du travail du ressort.

And. 51. – Tokony ataon'ny tompon'anarana na asa aradalàna mandrakariva ny lisitry ny mpiantok'asa madinidinika izay nanaovany fifanekena.

[1] *Arrêté N° 1346-IGT du 30 juin 1954 fixant les modalités d'affichage de la qualité de tâcheron (J.O. n° 3625 du 10.7.54, p. 1454)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

CHAPITRE VI :
DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DES ACCORDS D'ETABLISSEMENT.

Art. 52. – La convention collective du travail est un contrat écrit relatif aux conditions du travail conclu entre, d'une part une ou plusieurs organisations des travail-leurs et les représentants du personnel ou des sections syndicales désignées en entente entre elles, et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs.

Les représentants des sections syndicales visées à l'alinéa pré-cédent peuvent se faire remplacer par toute personne de leur choix.

La convention collective peut concerner plusieurs entreprises d'une même branche d'activité.

La convention collective peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elles ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements.

Les conventions collectives dé-terminent leur champ d'appli-cation. Celui-ci peut être national, local ou limité à un ou plusieurs établissements, ou à une ou plu-sieurs entreprises.

TOKO VI :
MOMBA NY FIFANARAHANA IOMBONANA SY NY FIFANARAHANA AO AMIN'NY TOERAM-PIASANA.

And. 52. – Ny fifanarahana iombonana momba ny asa dia fifanekena an-tsoratra mikasika ireo fepetra momba ny asa, ka ifanaovan'ny fikambanan'ny mpiasa iray na maromaro sy ny solontenan'ny mpiasa na ny sampana sendikaly notendrena araka izay nifanarahan'izy ireo, ankilany, ary eo andaniny mpam-piasa iray na maromaro mandeha amin'ny anaran'ny tenany, na izay mety ho fitambaran'ny mpampiasa na koa fikambanana iray na maro-maro avy amin'ny sendikan'ny mpampiasa.

Azon'ny sampana sendikaly izay voatondro ao amin'ny anda-lana etsy ambony atao ny mandefa olona izay nofidina hisolo azy.

Mety mahasahana orinasa maromaro mitovy sampan'asa ny fifanarahana iombonana.

Ny fifanarahana dia azo asiana fepetra ahitan'ny mpiasa tombon-tsoa bebe kokoa noho izay voa-lazan'ny lalàna amam-pitsipika manan-kery. Tsy azo dikaina anefa ny fepetra misahana ny fandriam-pahalemam-bahoaka voatondron' izany lalàna amam-pitsipika izany.

Ny fifanarahana iombonana no manondro ny faritra ampiharana azy. Mety ho ny firenena manon-tolo izany na ny eo an-toerana na voafetra ho toeram-piasana iray na maromaro na koa orinasa iray na

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 53. – Dès lors que l'entreprise occupe habituellement cinquante travailleurs, la négociation d'une convention collective est obligatoire.

And. 53. – Raha vao mampiasa olona dimampolo tsy tapaka ny orinasa dia tsy maintsy atsangana ny fifanarahana iombonana.

Art. 54. – A la demande des organisations syndicales ou à l'initiative du Ministre chargé du Travail, les dispositions d'une convention collective peuvent être rendues obligatoires pour les employeurs et les travailleurs compris dans le champ d'application professionnel de la convention par décret pris après avis du Conseil national de l'emploi.

Toutefois, le Ministre chargé du Travail peut exclure de l'extension, les clauses qui ne répondent pas à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application consi-déré.

And. 54. – Raha fikambanana sendikaly no mangataka, na Minisitra miadidy ny Asa no tompon-kevitra dia azo didiana tsy maintsy tanterahin'ny mpampiasa sy ny mpiasa voafaoka ao amin'ny faritra ampiharana azy ny fepetra voalazan'ny fifanarahana iombonana ; ka anaovana didim-panjakana izany rehefa nakana ny hevitry ny Filankevi-pirenena momba ny Fampiasana.

Na izany aza anefa, azon' ny Minisitra miadidy ny Asa sakanana tsy hitarina ny fepetra izay tsy mifanentana amin'ny sampan'asa tafiditra amin'ilay faritra heverina hampiharana azy.

Art. 55. – Le décret prévu à l'article précédent pourra être rapporté en vue de mettre fin à l'exécution de la convention collective ou de certaines de ses dispo-sitions, lorsqu'il apparaît que la convention ou les dispositions considérées ne répondent plus à la situation de la branche dans le champ territorial considéré.

And. 55. – Azo foanana io didim-panjakana voalaza etsy amin'ny andininy etsy aloha io mba hampitsahatra ny fanitarana ilay fifanarahana iombonana na ny fepetra sasantsasany ao anatiny rehefa hita fa tsy mifanaraka intsony amin'ny fandehan'ilay sampan'asa tafiditra ao amin'ny faritra izay noheverina hampiharana azy izany fifanarahana na fepetra izany.

Art. 56. – Un décret pris après avis du Conseil national de l'emploi peut, à défaut ou en attendant l'établissement d'une convention collective, réglementer les condi-tions de travail pour une maromaro.

And. 56. – Raha toa ka tsy misy fifanarahana iombonana na koa mbola eo am-piandrasana izany fifanarahana izany, dia azo anaovana didim-panjakana iray, rehefa manome ny heviny ny

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

branche d'activité déterminée.

Art. 57. – Des accords concernant un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus entre, d'une part, un employeur ou un groupement d'employeurs et, d'autre part, les représentants du personnel ou des sections syndicales de l'établis-sement ou des établissements intéressés, désignés en entente entre elles et assistés par une personne de leur choix.

Les accords d'établissement ont pour objet, d'adapter aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements considérés, les dispositions des conventions collectives. Ils peuvent prévoir des dispositions plus favorables aux travailleurs.

A défaut de convention collective, un accord d'établissement ne peut porter que sur la classification professionnelle, la fixation des salaires et les permissions exceptionnelles.

Art. 58. – Un décret pris après avis du Conseil national de l'emploi fixe les conditions de négociation, de conclusion, d'adhésion, de révision et de dénonciation des conventions collectives et des accords

Filankevi-pirenena momba ny Fampiasana, hanoritana ny fepetra momba ny asa ao amin'ny sampan'asa iray voatondro.

And. 57. – Azo atao ny manao fifanekena mahakasika toeram-piasana iray na maromaro, anda-niny, eo amin'ny mpampiasa iray na vondrona mpampiasa, ary ankilany, eo amin'ny solontenan'ny mpiasa na solontenan'ny sampana sendikaly ao amin'ny toeram-piasana voakasik'izany, nofidin'ny samy Sampana sendikaly ary otronin'ny olona iray izay tiany.

Ny antony anaovana ireny fifanekena an-toeram-piasana ireny dia mba hampifanentana ny fepetra voalazan'ny fifanarahana iombonana amin'ny toe-javatra mano-kana ao amin'ilay na ireo toeram-piasana. Azo asiana fepetra vaovao na teny farafaraina ahitan'ny mpiasa tombontsoa bebe kokoa ao amin'izany fifanekena izany.

Raha tsy misy fifanarahana iombonana, ny hany azo atao ao amin'ny fifanekena an-toeram-piasana dia ny sokajin'asa, ny famerana ny karama ary ny fame-lana tsy hiasa noho ny antony manokana.

And. 58. – Didim-panjakana avoaka rehefa nakana ny heviny ny Filankevi-pirenena momba ny Fampiasana, no mametra ny faha-zoana manao fifampiraharahana, ny fehin-teny, ny fiandaniana, ny fanitarana

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

d'établissement. ([1])

Art. 59. – Lorsqu'il n'existe pas de convention collective nationale ou régionale, les conventions d'entreprise ou d'établissement peuvent déterminer les conditions de travail, les garanties sociales dans le cadre des dispositions du présent chapitre.

Dans les cas contraires, elles peuvent adapter les dispositions des conventions collectives aux conditions particulières de l'entreprise ou de l'établissement. Elles peuvent prévoir des dispositions ou des clauses plus favorables aux travailleurs.

Art. 60. – Une convention collective dont le champ d'application est régional ou national est conclue, du côté des travailleurs, par les représentants des organisations syndicales les plus représentatives, et, du côté des employeurs, par les représentants syndicaux ou tout autre groupe-ment d'employeurs.

Art. 61. – La représentativité des organisations syndicales est déterminée par les critères suivants :

1° le nombre de délégués élus,

2° la structure de l'organisation syndicale,

mbamin'ny fanavaozana ny fifanarahana iombonana sy ny fifanekena an-toeram-piasana.

And. 59. – Raha tsy misy fifanarahana iombonana ao amin' ny firenena, na faritra dia ny fifanarahan'ny orinasa na toeram-piasana no enti-mamaritra ny fepetra momba ny asa sy antoka sosialy voatanisa ato amin'ity toko ity.

Raha tsy izany kosa, ireo fifanarahana ireo no afaka mampifandraika ny voalazan'ny fifanarahana iombonana amin'ny zavamisy manokana ao amin'ny orinasa na toeram-piasana. Mety ahitana fepetra na teny farafaraina manome tombontsoa bebe kokoa ny mpiasa izy ireo.

And. 60. – Raha fifanarahana iombonana ho an'ny faritra na firenena no atsangana dia solontenan'ireo fikambanana sendikaly matanjaka indrindra no misolo tena ny mpiasa amin'izany ary ho an'ny mpampiasa dia solontenan'ny fikambanana sendikaly na vondrona mpampiasa hafa.

And. 61. – Ireto ny fepetra amaritana ny tanjaky ny fikambanana sendikaly iray :

1° ny isan'ny solontena voafidy ;

2° ny rafitry ny fikambanana sendikaly ;

[1] *Décret n° 62-151 du 28 mars 1962 déterminant les conditions de fond et de forme relatives à la conclusion et à l'exécution des conventions collectives et des accords d'établissement (J.O. n°216 du 7.4.62, p. 578)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

3° l'existence d'une assise régionale, nationale et internationale.

Art. 62. – Les représentants des organisations syndicales peuvent contracter au nom de leur organisation en vertu :

1° soit de mandats spéciaux écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation,

2° soit d'une stipulation statutaire de cette organisation.

Les groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération.

Art. 63. – Les conventions collectives doivent contenir des dispositions sur :

1° les procédures contractuelles d'arbitrage suivant lesquelles sont réglés les conflits collectifs du travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par une convention collective, à l'occasion de l'exécution de celle-ci ;

2° les salaires et les classifications professionnelles ;

3° la durée du délai de préavis ;

4° la politique de formation professionnelle dans la branche d'activité ou dans la ou les entreprises concernées,

5° l'exercice des droits et des libertés syndicales.

3° ny fananany hery ao amin'ny faritra, na firenena, na sehatra iraisam-pirenena.

And. 62. – Ny solontenan' ny fikambanana sendikaly dia afamanapa-kevitra amin'ny anaran'ny fikambanana misy azy raha misy :

1° fanomezam-pahefana manokana vosoratra avy amin'ny mpiasa mpikambana rehetra ho azy tsirairay avy ;

2° andàlana ao amin'ny satan'io fikambanana io no milaza izany.

Ny vondrona ihany no mametra ny fomba fiadiany hevitra.

And. 63. – Ny fifanarahana iombonana dia tsy maintsy ahitana fepetra mikasika :

1° ny paik'ady ifanarahana fa hitsarana ny fifanolanana itambarambe momba ny asa mety hitranga eo amin'ny mpampiasa sy ny mpiasa atambatry ny fifanarahana iombonana, na eo amin'ny fampiharana azy io ;

2° ny karama sy ny fanasokajiana amin'ny asa ;

3° ny faharetan'ny fe-potoana fampandrenesa mialoha ;

4° ny politikan' ny fampiofanana amin'ny asa ao amin'ny sampan'asa iray na ny orinasa iray na maro voakasik'izany ;

5° ny fampiharana ny zo sy ny fahafahana sendikaly.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

TITRE IV : DU SALAIRE.

LOHATENY IV : MOMBA NY KARAMA.

CHAPITRE PREMIER : DE LA DETERMINATION DU SALAIRE.

TOKO VOALOHANY : MOMBA NY FAMERANA NY KARAMA.

Art. 64. – A même qualification professionnelle, à même emploi et à rendement égal, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut, dans les conditions prévues au présent chapitre.

L'employeur est tenu de fournir au travailleur déplacé, un lo-gement suffisant, ainsi que des denrées alimentaires de première nécessité pour lui et sa famille, dans les conditions fixées par décret pris après avis du Conseil national de l'emploi. ([1])

Ces prestations constituent un élément du salaire.

Art. 65. – Le salaire étant la contrepartie du travail fourni, aucun salaire n'est dû en cas d'absence, en dehors des cas prévus par la réglementation et sauf accord écrit des parties intéressées.

And. 64. – Karama mitovy no omena ny mpiasa rehetra raha mitovy ny fahaizany asa, ny asa ataony ary ny vokatry ny asany na inona na inona fiavian'ilay mpiasa, na lahy izy na vavy, na firy taona izy na firy taona ary na inona na inona sata itondrana azy araka ny fepetra voalaza ato amin'ity toko ity.

Tsy maintsy omen'ny mpampiasa trano sahaza azy ny mpiasa nafindra toerana mbamin'izay hanin-kohanina tena ilain'izy mianakavy araka ny fepetra voatondron'ny didim-panjakana avoaka rehefa nakana ny hevitry ny Filankevi-pirenena momba ny Fampiasana.

Miditra ho isan'ny karama izany tombontsoa izany.

And. 65. – Satria valin'ny asa atao ny karama dia tsy misy efaina, raha sendra tsy tonga miasa, ankoatr'ireo toe-java-mitranga voalaza ao amin'ny fitsipika ary raha tsy efa misy fifanarahana vita an-tsoratra nifanaovan'ny roa tonta voakasik'izany.

---

[1] *Arrêté N° 399-IGT du 17 février 1954 déterminant le cas et les conditions dans lesquels la fourniture d'un logement et d'une ration journalière de vivres doit être assurée (J.O. n°3006 du 17.2.54, p. 482)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 66. – Il est institué un salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) assurant un minimum vital aux travailleurs les plus défavorisés, ainsi qu'un pouvoir d'achat suffisant.

And. 66. – Feran'ny lalàna ny karama farany ambany voaantoka iraisan'ny mpiasa (SMIG) hiantohana ny kely indrindra mahavelona sy ny fahefa-mividy ampy ho an'ireo mpiasa ambany indrindra eo amin'ny fari-piainana.

Art. 67. – Des décrets pris, après avis du Conseil national de l'emploi, fixent le salaire minimum interprofessionnel garanti qui doit être indexé sur l'évolution des prix à la consommation révisée périodiquement compte tenu de l'évolution des comptes de la conjoncture économique.

And. 67. – Didim-panjakana avoaka rehefa nakana ny hevitry ny Filankevi-pirenena momba ny Fampiasana no mametra ny karama farany ambany (SMIG) izay tsy maintsy arahim-pepetram-panamboarana hampifanaraka azy hatrany amin'ny fivoaran'ny vidim-piainana, anefa izany, araka izay zakan'ny toe-bolam-pirenena sy ny zava-misy ara-toe-karena.

Des commissions consultatives permanentes des salaires, dont la composition sera définie par décret pris après avis du Conseil national de l'emploi, seront chargées d'étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum :

- étude du minimum vital,

- étude des conditions économiques générales.

Des décrets pris, après avis du Conseil national de l'emploi, fixent les indices et les salaires minima par catégorie professionnelle, ainsi que les primes, indemnités et avantages divers.

Vaomiera Filankevitra maharitra mpandinika ny karama, izay ho feran'ny didim-panjakana ny firafiny, rehefa nakana ny hevitry ny Filankevi-pirenena momba ny asa no hiandraikitra ny fandi-nihana ny singan-javatra rehetra atao fototra hamaritana ny karama farany ambany toy ny :

- fandinihana izay kely indrindra mahavelona ;
- fandinihana ny raharahan-toe-karem-pirenena ankapobe.

Didim-panjakana avoaka rehefa nakana ny hevitry ny Filankevi-pirenena momba ny fampiasana no mametra ny marikarama sy ny karama farany ambany isaky ny sokajin'asa sy ny tambin-karama ary ny tombontsoa hafa isan-karazany.

Art. 68. – Les travailleurs payés à l'heure ou à la journée seront appointés au mois après un an de service continu dans la même entreprise.

And. 68. – Karama isambolana no omena ny mpiasa karamaina isan'ora na isan'andro rehefa niasa herintaona misesy amina toeram-piasana iray.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 69. – La rémunération du travail à la tâche, aux pièces ou au rendement doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

La détermination de cette rémunération est faite sous l'arbitrage de l'inspecteur du travail, par des commissions régionales ou locales composées de deux employeurs membres de la profession, et de deux travailleurs désignés par les organisations syndicales.

Les taux minima des salaires, ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche, aux pièces ou au rendement, sont affichés aux bureaux des employeurs et aux lieux de paie du personnel.

And. 69. – Ny karama omena ny mpiasa manana fahaizana miasa antonony ary miasa aradalàna, asa am-paritra na antsingany na asa atao araka izay vokatra, dia kendrena mba ho karama farafaharatsiny mitovy amin'ny an'ny mpiasa karamaina ara-potoana hanao asa mifanahantsahana amin'izany.

Ny famerana izany karama izany dia eo ambany fiadidian'ny mpanaramaso ny asa ary ataon'ny vaomiera isam-paritra na eo antoerana, ahitana mpampiasa roa avy amin'ny sokajin'asa sy ny mpiasa roa tendren'ny fikambanana sendikaly.

Ny fetran'ny karama kely indrindra ary koa ny fepetra anaramana ny asa am-paritra na antsingany na ny asa atao araka ny vokatra azo, dia atao petadrindrina ao amin'ny biraon'ny mpampiasa sy amin'izay toerana fandoavana ny karaman'ny mpiasa.

Art. 70. – Lorsque la rémunération est constituée en tout ou en partie par des commissions, des primes, des prestations diverses ou des indemnités repré-sentatives de ces prestations, dans la mesure où elles ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de la rémunération pendant la durée de congé payé, de l'indemnité de préavis, de l'indemnité de licenciement, des dommages-intérêts.

And. 70. – Raha ny karama manontolo na ny ampahany no efaina avy amin'ny fanomezana ampahany amin'ny vokatra ny asa nifanekena na saram-panelanelanana na tambin'asa na tolotra isan-karazany na fandoavam-bola atao solon'izany tolotra izany, raha tahiny anefa ka tsy letsin'ny vola miala amin'ny mpiasa izany, dia ampidirina avokoa ireo rehefa kajiana ny vola aloa mandritra ny andro fialan-tsasatra andraisan-karama, ny tambim-pampandrenesana mialoha sy ny tambim-pandroahana ary ny onitra.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Le montant à prendre en considération à ce titre, est la moyenne mensuelle des éléments visés à l'alinéa précédent.

Toutefois, la période sur laquelle s'effectue ce calcul n'excédera pas les douze mois de service ayant précédé la cessation du travail.

Raisina ho totalin-bola omena ny mpiasa amin'izany ny salan' isan'ny tamby isan-karazany voatondro etsy ambony.

Na dia eo aza anefa izany, io fikajiana io dia tsy mihoatra ny roa ambin'ny folo volana niasana talohan'ny nitsaharana tamin'ny asa.

Art. 71. – Toutes les sommes reçues par l'employeur au titre de "service" ou de "pourboire" constituent des salaires ou acces-soires de salaire, et doivent être intégralement versés au personnel.

Si les pourboires constituent pour le salarié l'unique rémunération, le salaire minimum de sa catégorie professionnelle doit toutefois lui être garanti.

And. 71. – Ny vola rehetra raisin'ny mpampiasa voatondro ho isan'ny "asa vita" na "falim-po" dia isan'ny karama avokoa na kojakojan-karama ary tsy maintsy omena manontolo ny mpiasa.

Raha falim-po ihany no karaman'ny mpiasa dia tsy azo atao latsaky ny karama farany ambany mifanentana amin'ny sokajin'asa misy azy izany.

CHAPITRE II :
DU PAIEMENT DU SALAIRE.

TOKO II :
MOMBA NY
FANDOAVANA KARAMA.

Art. 72. – Tout salaire doit être entièrement versé à Madagascar en monnaie ayant cours légal.

And. 72. – Tsy maintsy efaina manontolo eto Madagasikara amin'ny vola miasa ara-dalàna eto ny karama rehetra.

Art. 73. – Le salaire de tout travailleur, quel que soit son mois de rémunération, doit être payé à intervalles réguliers.

And. 73. – Tsy maintsy efaina amin'ny elanelam-potoana tsy moivaova ny karaman'ny mpiasa na inona volana andoavana azy.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail fixe les formes et modalités de paiement du salaire([1]).

Didim-pitondrana ataon'ny Minisitra miadidy ny Asa no mametra ny fomba sy ny fepetra andoavana ny karama.

---

[1] *Arrêté N° 518-IGT du 27 décembre 1957 déterminant la périodicité de paiement des salaires (J.O. du 27.12.57, p. 2043)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 74. – Le paiement du salaire doit être constaté par la délivrance d'un bulletin de paie dressé par l'employeur ou son représentant, et émargé par chaque travailleur intéressé ou par deux témoins s'il est illettré. Il peut être également constaté par un document bancaire ou informa-tique, ou par un carnet à souche qui sera coté et paraphé.

La contexture du bulletin de paie sera fixée par arrêté du Ministre chargé du Travail. ([2])

Ne sera opposable au travail-leur, la mention “pour solde de tout compte” ou toute mention équivalente souscrite par lui, soit au cours de l'exécution, soit après résiliation de son contrat de travail, et par laquelle le travailleur renonce à tout ou partie des droits qu'il tient de son contrat de travail.

L'acceptation, sans protes-tation ni réserve par le travailleur, d'un bulletin de paie ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des indemnités et des accessoires du salaire qui lui sont dus en vertu de dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles. Elle ne peut valoir non plus compte arrêté ou réglé.

And. 74. – Tsy maintsy hita fototra amin’ny alalan’ny taratasy filazana karama ny fandoavam-bola ka ny mpampiasa na ny solontenany no manome izany ary vita sonian’ny mpiasa voakasika tsirairay na vavolombelona raha tsy mahay manoratra ilay mpiasa. Mety koa ho hita fototra amin’ny alalan’ny taratasy avy any amin’ny banky na informatika na amin’ny alalan’ny taratasy misy vodisosy voaisa sy voasonia, ny fandoa-vana ny karama.

Hofaritana araka ny didim-pitondrana ataon’ny Minisitra mia-didy ny Asa ny zavatra raketin’ny taratasy fandoavan-karama.

Tsy azo enti-manohitra ny mpiasa ny filazana hoe : “ ho famaranana ny kaonty rehetra ” na ny filazana hafa mitovy amin’izay nataony na teo am-panatanteraha ny asa na taorian’ny fandravana ny fifanekena asa ka ilazany fa afoiny ny zony manontolo na ny ampahany amin’izany vokatry ny fifanekena asa.

Ny fandraisan’ny mpiasa tsy misy fandavana na safin-teny ny taratasy fandoavan-karama dia tsy azo raisina ho famoizany na fandavana aminy ny karamany manontolo na ny ampahany, ny tamby sy ny kojakojan-karama izay tokony haloa aminy araka ny fepetra voalazan’ny lalàna sy ny didy amam-pitsika na ny fifane-kena asa. Tsy midika koa izany fa mifarana sy voaloa ny karama

[2] *Arrêté N° 128-IGT du 05 août 1957 fixant les modalités d’application de l’article 101 du Code du travail d’Outre-Mer instituant un bulletin individuel de paie et un registre de paiement (J.O. n°3822 du10.8.57, p. 1412)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

mbamin' ny kojakoja fanampiny momba ny asa.

Art. 75. – Toute convention ou transaction passée entre l'employeur et le travailleur, ne peut signifier pour ce dernier renonciation aux droits qu'il tient des dispositions législatives et réglementaires.

And. 75. – Ny fifanarahana na fifampiraharahana rehetra ataon'ny mpiasa sy ny mpampiasa dia tsy midika ho fahaverazan'ny zon'ny mpiasa izay zakainy araka ny fepetra voalazan'ny lalàna sy ny didy amam-pitsipika.

CHAPITRE III :
DE LA GARANTIE
ET DE LA PROTECTION
DES SALAIRES.

TOKO III :
MOMBA NY FIANTOHANA
SY NY FIAROVANA NY KARAMA.

Art. 76. – Les sommes dues aux employeurs ne peuvent être frappées de saisie-arrêt, ni d'oppo-sition au préjudice des travailleurs auxquels des salaires sont dus.

Les sommes dues aux entrepreneurs de tous travaux ayant le caractère de travaux publics ne peuvent être frappées de saisie-arrêt ou d'opposition au préjudice, soit des ouvriers auxquels des salaires sont dus, soit des fournis-seurs qui sont créanciers à raison de fourniture de matériaux, et d'autres objets servant à la construction des ouvrages.

And. 76. – Ny trosa tokony haloa amin'ny mpampiasa dia tsy azo giazana na anaovana fanohanam-bola na fanoherana ka miteraka fahavoazana hoan'ny mpiasa mbola tsy nahazo ny karamany.

Ny trosa tokony haloa amin'ny mpiantoka asa miendrika asa vaventy dia tsy azo anaovana fanohanam-bola na fanoherana ka miteraka fahavoazana ho an'ny mpiasa tena mbola tsy nahazo ny karamany izany na amin'ny mpamatsy fitaovana tsy naharay ny vidin'ny entany na amin'ny zavakafa ilaina amin'ny fanaovana tsangan'asa.

Art. 77. – La créance de salaire des salariés et apprentis est privilégiée sur les meubles et immeubles du débiteur dans les conditions fixées par les textes en

And. 77. – Ny karama trosaina amin'ny mpiasa sy ny mpianadraharaha no mahazo tombon' antoka eo amin'ny fanana-manaraka sy ny fanana-mifaka an'ny

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

vigueur. ([1])

Art. 78. – L'ouvrier détenteur de l'objet par lui oeuvré peut exercer le droit de rétention, dans les conditions fixées par les textes en vigueur. ([1])

Art. 79. – En dehors des prélè-vements obligatoires fixés par la réglementation en vigueur et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collec-tives et les contrats, il ne peut être fait de retenues sur les appoin-tements ou salaires que par saisie-arrêt ou cession volontaire, conformément aux dispositions du Code de procédure civile. ([2])

La cession des rémunérations visées à l'alinéa ci-dessus ne peut être consentie, quel qu'en soit le montant, que par déclaration souscrite par le cédant en personne, devant le président du tribunal ou de section de son domicile ou, à défaut, et si la cession vise le remboursement d'avances d'argent consenties par l'employeur au travailleur, devant l'inspecteur du Travail du ressort ([3]).

mpitrosa araka ny fepetra voa-lazan'ny rijan-teny manan-kery.

And. 78. – Azon'ny mpiasa mpanao taozavatra atao ny mampiasa ny zony hitana ny zavatra nampanamboarina azy ka eo am-pelatanany araka ny fepetra voalazan'ny rijan-teny manan-kery.

And. 79. – Ankoatra ny vola tsy maintsy amboarina voalazan'ny fitsipika manan-kery sy ny fandrotsaham-bola atao antoka izay mety ho voalaza ao amin'ny fifanarahana iombonana sy ny fifanekena asa dia tsy azo atao ny mitana ampahany amin'ny karama raha tsy amin'ny alalan'ny didim-pitsarana mangeja azy, na amin'ny fanomezana an-tsitrapo araka izay voalazan'ny fepetra ao amin' ny fehezan-dalàna momba ny paik'ady amin'ny ady madio.

Ny fanomezana an-tsitrapo ny karama voalaza etsy ambony dia tsy azo ekena, na ohatrinona na ohatrinona habetsahany, raha tsy misy filazana an-tsoratra voaso-nian'ny vatantenan'ilay mpanao izany eo anatrehan'ny Filohan'ny fitsarana na ny sampam-pitsarana ao amin'ny toerana misy azy na raha tsy misy izany, dia eo anatrehan'ny Mpanaramaso ny asa eo an-toerana, raha toa ka fanonerana

[1] *Articles 2101 et 2104 du Code Civil*

[1] Article 571 du Code Civil

[2] *Articles 684 à 688 du Code de Procédure Civile*

[3] *Articles 689 à 710 du Code de Procédure Civile*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

ny vola nampisam-borin'ilay mpampiasa tamin'ny mpiasa no antony anaovana izany fanomezana an-tsitrapo izany.

Toutefois, lorsque le siège de la juridiction ou de l'inspection est éloigné du domicile du cédant de plus de 20 kilomètres, la déclaration peut être reçue par le chef de l'unité administrative de ce lieu.

Na dia izany aza, raha toa ka mihoatra ny roapolo kilometatra (20 Km) avy eo amin'ny fonenan' ny mpiasa hanao fanambarana ny toerana misy ny fitsarana na ny sampan-draharaha mpanaramaso dia azon'ny mpitondra fanjakana ambony indrindra eo an-toerana atao ny mandray ny fanambarana.

Par contre, les sommes versées au travailleur à titre d'acompte sont retenues d'office sur le salaire.

Nefa kosa ny vola nomena mialoha ny mpiasa dia tànana avy hatrany amin'ny karama.

Art. 80. – Les dispositions d'une convention ou d'un contrat autorisant tout autres prélèvements sont nulles de plein droit.

Les sommes retenues au travailleur en contravention des dispositions ci-dessus portent intérêt à son profit au taux légal depuis la date où elles auraient dû être payées, et peuvent être reclassées par lui jusqu'à prescription, le recours en étant suspendu la durée du contrat.

And. 80. – Foana avokoa rehefa mety ho fifanarahana na fifanekena manome alalana fanombinam-bola hafa noho izany.

Ny vola esorina amin'ny mpiasa ka andikana ny fepetra voalaza etsy ambony dia ahazoan' ny mpiasa zana-bola araka ny ampahany isan-jaton'ny sanda ara-dàlana ; ka atomboka amin'ny vanin'andro tokony ho nandoavana azy izany, ary azon'ilay mpiasa takiana mandra-pahatapitry ny fe-potoana tsy azo anarahana izany intsony, miato anefa ny fanaovana izany mandritra ny fotoana haharetan'ny fifanekena.

Art. 81. – Aucune compensation ne doit s'opérer au profit de l'employeur entre les montants des salaires dus par eux à leurs salariés et les sommes qui leurs seraient dues à eux-mêmes pour fournitures diverses, quelle qu'en soit la nature, à l'exception toute-

And. 81. – Tsy misy fanonerana azon'ny mpampiasa atao avy amin'ny karama aloany ho an'ny mpiasa sy ny vola tokony efaina amina hividianana kojakoja isan-karazany na inona na inona karazany afa-tsy ireto :

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

fois :

1° des outils et instruments nécessaires au travail ;

2° du matériel ou matériaux dont le salarié a la charge et l'usage ;

3° des sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets.

1° fitaovana sy fiasana ilaina amin'ny asa ;

2° fiasana sy akora iandraiketana sy ampiasain'ny mpiasa ;

3° vola naloa mialoha ividianana ireo zavatra ireo.

Art. 82. – Par dérogation aux dispositions de l'article 387 de la loi n°66-003 du 2 juillet 1966 relative à la théorie générale des obligations, l'action au paiement des salaires et accessoires de salaires, des indemnités de préavis et de licenciement se prescrit par douze mois.

And. 82. – Ho famelana handingana ny fepetra voalazan' ny andininy faha-387 volazan'ny lalàna laharana faha-66-003 tamin' ny 2 jolay 1966 momba ny rijan-kevitra ankapobe mikasika ny adidy aman'andraikitra, dia aorian' ny roa ambin'ny folo volana no tapitra ny fotoana ahazoana mana-raka ny fandoavana ny karama sy ny kojakojan-karama, ny tambim-pampandrenesana mialoha sy tambim-pandroahana.

Art. 83. – Les sommes dues aux ouvriers au titre de salaire sont payées de préférence à celles dues aux fournisseurs.

Peuvent en outre, faire valoir une action directe ou des privilèges spéciaux dans les conditions prévues par les textes en vigueur :

1° les maçons, charpentiers ou autres ouvriers employés pour édifier, reconstruire, ou réparer le bâtiments, canaux ou autres ouvrages quelconques,

2° les ouvriers qui ont travaillé à la récolte, à la fabrication, à la réparation des outils agricoles, ou à la conservation de la chose,

And. 83. – Tokony ho ny karaman'ny mpiasa aloha no efaina mialoha ny volan'ny mpamatsy fitaovana.

Afa-tsy izany anefa dia afamanao fitakiana mivantana na omena tombontsoa manokana mifanaraka amin'ny fepetra voalazan'ny rijan-teny manan-kery :

1° ny tambato, ny mpandrafitra na ireo mpanafo hanangana, hanorina na hanamboatra trano simba na asa vaventy na trangan'asa isan-karazany ;

2° ny mpiasa manangombokatra, mpanamboatra fitaovam-pambolena vaovao na simba sy ny fikojakojana azy ireny ary ny fitahirizana

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

3° les auxiliaires salariés des travailleurs à domicile.

En cas de liquidation judiciaire ou de liquidation de biens, les rémunérations de toute nature dues aux salariés et apprentis pour les soixante derniers jours de travail ou l'apprentissage doivent, déduction faite des acomptes déjà perçus, être payées, nonobstant l'existence de toute autre créance privilégiée, jusqu'à concurrence d'un plafond mensuel identique pour toutes les catégories de bénéficiaires. ([1]) ([2])

Ce plafond est fixé par voie réglementaire.

En outre, en cas de règlement judiciaire ou de liquidation de biens, les indemnités de congé payé doivent être payées nonobstant l'existence de toute autre créance privilégiée.

CHAPITRE IV :
DE L'ECONOMAT.

Art. 84. – Est considérée comme économat, toute organisation installée dans le domaine de l'entreprise où l'employeur pratique, directement ou indirectement, la vente ou la cession de marchandises aux travailleurs pour leurs besoins personnels et normaux.

Sur rapport de l'inspecteur du travail, l'ouverture d'un économat peut être prescrite dans toute

azy ;

3° ny mpiasa mpanampy karamaina hiara-hiasa amin'ny mpiasa mitondra asa mody.

Raha toa ka misy fanaovana lavanty na fivarotam-pananana dia tsy maintsy efaina ny karazan-karama na ho an'ny mpiasa na ho an'ny mpiana-draharaha enim-polo andro farany niasana na nianara-draharaha, rehefa noesorina tamin' izany ny vola efa voaray, na dia nisy aza ireo tombon'antoka ka tsy mihoatra ny fetra farany ambony isam-bolana izay mitovy ho an'izay rehetra manana izany tombontsoa izany.

Feran'ny lalàna manan-kery izany fetra farany ambony izany.

Ambonin'izany raha misy fanaovana lavanty ny fivarotam-pananana, tsy maintsy efaina ny tambin'ny fialan-tsasatra andraisan-karama na dia misy aza ny tombon'antoka farany.

TOKO IV :
MOMBA NY TOERAM-PIVAROTANA AO AM-PIASANA.

And. 84. – Heverina ho toeram-pivarotana izay rehetra mety ho fikarakaran-javatra ao anatin'ny faritry ny toeram-piasana ka anaovan'ny mpampiasa, amin' ny fomba mivantana na an-kolaka, fivarotana na fanomezana entana ho an'ny mpiasa ilainy na sahaza azy.

Rehefa misy tatitra ataon'ny mpanaramaso ny asa dia azo anokafana toeram-pivarotana any

---

[1] *Article 2103.4° du Code civil*

[2] *Articles 528, 529, 530 du Code de commerce*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

entreprise, suivant autorisations du président de la circonscription administrative, pour permettre aux travailleurs l'achat des marchandises nécessaires à leurs besoins personnels et normaux.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail fixe les conditions d'ouver-ture, de fonctionnement et de fermeture des économats. ([1])

amin'ny trano fiasana rehetra araka ny fanomezan-dalana avy amin'ny Filohan'ny Faritapiadidiam-pitondrana ahafahan'ny mpiasa mividy zavatra ilainy ara-dalàna.

Didim-pitondrana ataon'ny Minisitra miadidy ny Asa no mama-ritra ny fepetra momba ny fanokafana, ny fomba fiasa ary ny fanakatonana ny toeram-pivarotana ao am-piasana.

TITRE V : DES CONDITIONS DE TRAVAIL.

CHAPITRE PREMIER : DE LA DUREE DU TRAVAIL.

Art. 85. – Sous réserve des dispositions de l'alinéa 2 ci-dessous dans tous les établissements assujettis au Code du travail, même d'enseignement ou de bienfaisance, la durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou aux pièces, ne peut excéder quarante heures par semaine.

Dans toutes les entreprises agricoles, les heures de travail sont basées sur 2200 heures par an ou 42 heures 30 minutes par semaine. Dans cette limite, la durée du travail sera fixée par un

LOHATENY V : MOMBA NY FEPETRA MIKASIKA NY ASA.

TOKO VOALOHANY : MOMBA NY FAHARETAN'NY ASA.

And. 85. – Na dia eo aza ireo fepetra voamarika ao amin'ny andalana 2 etsy ambony dia tsy mahazo mihoatra ny efapolo ora isan-kerinandro ny faharetan'ny asa ara-dalàna any amin'ny trano rehetra fehezin'ny lalàna momba ny asa na dia any amin'ny trano fampianarana na fanaovana asa soa aza, na ho an'ny mpiasa birao na mpanao asa tànana, na lahy izy na vavy, na firy taona izy na firy taona ka miasa mandritra ny fotoana voafetra na am-paritra na an-tsingany.

Any amin'ny orinasam-pambolena rehetra dia voafetra ho 2200 ora isan-taona na 42 ora sy 30 minitra isan-kerinandro ny ora fiasana. Araka izany, didim-panjakana no hametra ny faharetan'ny

[1] *Décret N°61-714 du 28 décembre 1961 fixant les conditions d'ouverture et de fonctionnement des économats d'entreprises (J.O. n°203 du 6.1.62, p. 17)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

décret qui fixera également la réglementation des heures supplé-mentaires et les modalités de leur rémunération.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail constituent des heures supplé-mentaires qui donneront lieu à une majoration.

Des décrets pris après avis du Conseil national de l'emploi déter-minent, par branche d'activité et par catégorie professionnelle, les modalités d'application de la durée du travail et des dérogations, la durée maximum des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées, le taux de majoration des heures supplémentaires, du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés. ([1]) ([2])

Art. 86. – L'application de l'article précédent ne porte pas atteinte aux usages et aux conven-tions collectives du travail qui fixeraient des limites inférieures.

Art. 87. – Soit en raison de la nature du travail, soit en raison de son caractère intermittent, le présent Code du travail admet des équivalences, c'est-à-dire une

asa ary koa ny fitsipika momba ny ora iasana ambony ampanga sy ny fombafomba fandoavana ny karaman'izany.

Ambony ampanga ny ora iasana ankoatra ny faharetana ara-dalàna ka ahazoana tataon-karama.

Didim-panjakana raisina rehefa nakan-kevitry ny Filankevi-pirenena momba ny fampisahana asa no hanoritra ny fombafomba fampiharana ny faharetan'ny asa sy ny fanaovana izany, ny ora iasana ambony ampanga mety ho vita, ny sandan'ny tataon-karaman'izany ora ambony ampanga izany, na koa ny sandan'ny asa alina sy ny asa alahady ary ny asa amin'ny andro tsy fiasana isaky ny sampan' asa sy sokajin'asa.

And. 86. – Tsy manafoana ny fomba amam-panao momba ny asa ny fifanarahana iombonana eo amin' ny asa izay hametra ny fetra farany ambany indrindra ny fampi-harana ny andininy etsy aloha.

And. 87. – Voasoritra ato amin' ity Fehezan-dalàna momba ny Asa ity ny fampitoviana lenta ny karazan'ny asa sy ny toetran'ny

---

[1] *Décret 68-172 du 18 avril 1968 modifié par Décret N°72-226 portant réglementation des heures supplémentaires de travail et fixant les majorations de salaire pour le travail de nuit, des dimanches et des jours fériés (J.O. n°588 du 4.5.68, p. 886)*

[2] *Décret 62-150 du 28 mars 1962 déterminant les modalités d'application du repos hebdomadaire, des jours fériés chômés et des jours fériés chômés et payés (J.O. n°216 du 7.4.62, p. 577)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

durée de présence considérée comme correspondant à un travail effectif d'une durée inférieure.

asa mitsitapitapy, izany hoe ny faharetan'ny fotoana ijanonana ao amin'ny toeram-piasana dia raisina amin'ny fe-potoana fohy tena ahavitana ny asa.

Art. 88. – " L'équivalence joue en matière d'heures supplémentaires, d'heures de travail de nuit, de dimanche et de jours fériés. "

And. 88. – Ny fampitoviana lenta dia ampiharina amin'ny ora ambony ampanga, amin' ny oran'ny asa alina, ny asa alahady ary ny amin'ny andro tsy fiasana.

Art. 89. – La durée du travail s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et à la pause.

Les heures d'équivalences dans les industries et les commerces sont déterminées par décret pris après avis du Conseil national de l'emploi.

And. 89. – Ny antsoina hoe faharetan'ny asa dia fe-potoana tena anaovana ny asa ivelan'ny fotoana iakanjoana sy isakafoana.

Didim-panjakana raisina rehefa nakana ny hevitry ny Filankevi-pirenena momba ny fampisaha-nana asa no mametra ny fampito-viana lenta ny ora iasana any amin'ny orinasa fanaovana taoza-vatra sy ny tranom-barotra.

CHAPITRE II :
DU TRAVAIL DE NUIT.

TOKO II :
MOMBA NY ASA ALINA.

Art. 90. – Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit sont fixées par décret après avis du Conseil national de l'emploi. Les heures de commencement et de fin du travail de nuit peuvent varier suivant les saisons et les régions ([1]).

And. 90. – Didim-panjakana avoaka rehefa nakana ny hevitry ny Filankevi-pirenena momba ny fampisahanana asa no mametra ny fotoana heverina ho ora iasana alina. Mety hiova araka ny fizarantaona sy ny faritra ny ora fanombohana sy ny fiafaran'ny fotoana iasana alina.

Art. 91. – En application des conventions internationales du

And. 91. – Ho fampiharana ny Fifanarahana iraisam-pirenena

[1] *Décret 68-172 du 18 avril 1968 (J.O. n° 588 du 4.5.68) modifié par Décret N° 72-226 portant réglementation des heures supplémentaires de travail et fixant les majorations de salaire pour le travail de nuit, des dimanches et des jours fériés (J.O. n° 847 du 15.7.72, p. 1465)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

travail ratifiées, le travail de nuit des femmes et des enfants dans l'industrie doit se conformer aux dispositions ci-dessous.

momba ny asa nankatoavina, ny asa alina ataon' ny vehivavy sy ny ankizy amin'ny orinasa fanaovana taozavatra dia tsy maintsy ampifanarahana amin'ny fepetra eto ambany.

Art. 92. – Le repos quotidien des femmes et des enfants doit avoir une durée de douze heures consécutives.

And. 92. – Tsy maintsy mahatratra adiny roa ambin' ny folo tsy miato ny fialantsasatra isan'andro ho an'ny vehivavy sy ny ankizy.

Il est interdit d'employer les femmes à aucun travail de nuit, notamment dans les usines, manufactures, mines et carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïcs ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance.

Voarara ny fampiasana alina ny vehivavy indrindra amin'ny ozinina, trano fanaovan-taozavatra, fiahadiana harena an-kibon'ny tany sy fitrandraham-bato, toerana iasana, fandrafetana na fanaovan-taozavatra sy ny momba azy na inona na inona karazany, na miankina na tsia amin'ny Fanjakana, na miankina amin'ny Antokom-pinoana na tsia, eny fa na dia fampianarana asa na fanaovan-tsoa aza izany toeram-piasana izany.

Toutefois, le travail de nuit des femmes peut être autorisé par le Ministre chargé du Travail dans certains établissements, à la demande de l'employeur et après enquête de l'inspecteur du travail du ressort sur les conditions d'emploi.

Na izany aza, azon'ny Minisitra miadidy ny Asa atao ny manome alalana ny toeram-piasana sasany mba hampiasa alina ny vehivavy araka ny fangatahan'ny mpam-piasa ary ao aorian'ny fanadiha-diana ataon'ny mpanaramaso momba ny asa tompon'andraikitra mikasika ny toetoetry ny asa ampanaovina.

Art. 93. – Les établissements hospitaliers ne sont pas concernés par les dispositions de l'alinéa 2 de l'article 92 ci-dessus.

And. 93. – Tsy voakasiky ny fepetra voalazan'ny andalana faharoa ao amin'ny andininy faha-92 etsy ambony ny toeram-pitsaboana.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

CHAPITRE III :
DU TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS.

Art. 94. – Des décrets pris après avis du Conseil national de l'emploi fixent la nature des travaux interdits aux enfants, aux femmes et aux femmes enceintes. ([1])

Art. 95. – Dans les établissements assujettis à la présente loi, les enfants mineurs et les apprentis âgés de moins de dix huit ans de l'un ou l'autre sexe ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et quarante heures par semaine.

Toutefois, à titre exceptionnel, les jeunes travailleurs âgés de dix huit ans peuvent être autorisés à effectuer des heures supplémentaires, après appréciation de l'inspecteur du travail du ressort.

Art. 96. – L'état de grossesse ne doit pas être pris en considération pour refuser d'embaucher une femme, résilier son contrat de travail au cours de la période d'essai ou prononcer une mutation d'emploi.

Art. 97. – Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse constaté

TOKO III :
MOMBA NY ASAN'NY VEHIVAVY SY NY ANKIZY.

And. 94. – Didim-panjakana raisina rehefa nakana ny hevitry ny Filankevi-pirenena momba ny fampisahanana asa no mametra ny karazan'asa tsy azon'ny ankizy, ny vehivavy ary ny vehivavy bevohoka atao.

And. 95. – Ho an'ireo toeram-piasana fehezin'ity lalàna ity, tsy azo ampiasaina mihoatra ny adiny valo tsy miato isan'andro ary tsy mihoatra ny efapolo ora isan-kerinandro ny zaza tsy ampy taona sy ny mpiana-draharaha, latsaky ny valo ambin'ny folo taona na lahy izy na vavy.

Na izany aza, noho ny antony manokana, ny mpiasa tanora feno valo ambin'ny folo taona dia mahazo alalana hanao ora ambony ampanga, rehefa nanka-toavin'ny mpanaramaso ny asa tompon'andraikitra.

And. 96. – Tsy azo ekena ho antony tsy handraisana hiasa na hanapahana ny fifanekena asa mandritra ny fotoana anaovany andrana asa, na koa hamindran-toerana azy ny maha-bevohoka ny vehivavy iray.

And. 97. – Tsy misy mpam-piasa mahazo manafoana fifane-kena asa amin'ny vehivavy mika-rama iray raha toa ka voamarin'ny

[1] *Décret 62-152 du 28 mars 1962 fixant les conditions de travail des enfants, des femmes et des femmes enceintes (J.O. n° 216 du 7.4.62, p. 582)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

médicalement.

Toutefois, le contrat peut être résilié si la femme commet une faute professionnelle non liée à son état de grossesse.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Art. 98. – Toute femme enceinte, dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente, peut quitter le travail sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture de contrat.

A l'occasion de son accouchement et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture de contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze semaines consé-cutives, dont huit semaines posté-rieures 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.

Pendant cette période, l'employeur ne peut lui donner congé.

Elle a le droit, pendant cette période, à la charge de la CNAPS ou, à défaut, à la charge de l'employeur, au remboursement des frais d'accouchement et le cas échéant, des soins médicaux, dans la limite des tarifs des formations sanitaires, ainsi qu'à la moitié du salaire qu'elle percevrait

mpitsabo fa bevohoka izy.

Na izany asa, azo tapahina ny fifanekena asa raha manao hadisoana eo amin'ny asa izy ka tsy misy ifandraisany amin'ny mahabevohoka azy izany.

Tsy vato misakana ho an'ny fanaovana fifanekena mandritra ny fotoana voafetra ny fepetra voalaza teo amin'ireo andalana teo aloha.

And. 98. – Afaka mitsahatra amin'ny asany tsy misy fampandrenesana mialoha ary tsy mandoa vola noho ny fanapahana ny fifanekena asa, ny vehivavy bevohoka voamarin'ny mpitsabo na tena efa hita kibo.

Mandritra ny fifanany ary raha toa ka voamarina fa tsy noho ny fanapahana fifanekena asa izany, dia manan-jo hampiato ny asany mandritra ny efatra ambin'ny folo herinandro tsy miato ny vehivavy miasa ka ny valo herinandro aorian'ny fiterahany. Azo halavaina telo herinandro izany raha toa ka tsy salama izy na noho ny fitondrany vohoka na noho ny fiterahany.

Tsy azon'ny mpampiasa atao ny manao ho fotoam-pialantsasatra izany fotoana izany.

Mandritra izany fotoampiatoana izany, manan-jo ho zakain'ny Tahirim-pirenena momba ny Fiahiana sosialy na, raha tsy misy izany, hiantohan'ny mpampiasa azy ny famerenana aminy ny sara lany tamin'ny fiterahana na raha tsy izany, ny fandoavana ny vola lany nitsa-

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

au moment de la suspension du travail ; elle conserve le droit aux prestations en nature.

L'employeur est tenu de verser la moitié du salaire qui n'est pas à la charge de la CNaPS.

Les femmes enceintes ne peuvent pas être employées pendant une période de huit semaines dont six semaines après leur délivrance en vue de leur accouchement.

Art. 99. – Pendant une période de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement.

La durée de ces repos, qui sont payés comme temps de travail, ne peut dépasser une heure par journée de travail.

La mère peut, pendant cette période, quitter son travail sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

Art. 100. – Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quatorze ans, sans l'autorisation de l'inspecteur du travail, compte tenu des circonstances locales, des tâches qui peuvent leur être demandées et à la condition que les travaux ne soient pas nuisibles à leur santé et à leur dévelop-pement normal. ,

boan-tena araka izay voafetran'ny sandam-pitsaboana toy izany koa ny antsasan-karama izany horaisiny eo am-piatoana amin'ny asa ; mbola zony ihany koa ny mahazo zavatra hafa ankoatra ny vola.

Tsy maintsy aloan'ny mpampiasa ny antsasa-karama tsy zakain'ny Tahirim-pirenena momba ny Fiahiana sosialy.

Ny vehivavy bevohoka dia tsy azo ampiasaina mandritra ny valo herinandro ka ny enina herinandro aorian'ny fiterahany mba hitsinjovany ny fifanany.

And. 99. – Manan-jo hiato amin'ny asa hampinono ny zanany ny vehivavy kely anaka mandritra ny dimy ambin'ny folo volana.

Heverina ho toy ny ora fiasana izany fiatoana izany ka andraisan-karama saingy tsy mahazo mihoatra ny adiny iray isan'andro iasana.

Mandritra izany fe-potoana izany dia afaka amin'ny asany tsy mampandre mialoha ary tsy azo terena handoa vola noho izany, ny renin-jaza.

And. 100. – Tsy azo ampiasaina amina toeram-piasana na inona na inona ny zaza latsaky ny efatra ambin'ny folo taona na ho mpiana-draharaha ihany aza, raha tsy mahazo alalana tamin'ny Mpanaramaso ny asa ; arakaraka ny toe-java-misy eo an-toerana sy ny lahasa ampanaovina azy ireo izany ka tsy tokony hanimba ny toe-pahasalamany sy ny fitomboany araka izay tokony ho izy.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 101. – Un inspecteur du travail peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande de l'intéressé.

La femme ou l'enfant ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces, et doit être affecté à un emploi convenable, Si cela n'est pas possible, le contrat peut être résilié avec paiement de l'indemnité des préavis.

Dans tous les cas, les enfants et les adolescents ne pourront être admis à un emploi qu'à la suite d'un examen médical.

And. 101. – Azon'ny mpanaramaso ny asa atao ny mangataka fizahana amin'ny mpitsabo mahefa hizaha vehivavy sy ny ankizy mba hanamarinana fa ny asa izay sahanin'izy ireo dia tsy mihoatra izay zakan'ny heriny. Manan-jo amin'izany fitakiana izany ireo olona ireo raha vao mangataka.

Tsy azo terena hanao raharaha fantatra fa tsy zakan'ny heriny ny vehivavy na ny ankizy fa tsy maintsy afindra amin'ny raharaha antonona azy. Raha tsy azo atao izany, dia azo atao ny manafoana ny fifanekena asa miaraka amin'ny fandoavana ny tambim-pampan-drenesana mialoha.

Na ahoana na ahoana, tsy azo ampiasaina mihitsy ny zaza na ny zatovo raha tsy efa nanao fizaham-pahasalamana.

CHAPITRE IV :
DES PERSONNES HANDICAPEES.

Art. 102. – L'expression "personnes handicapées" désigne toute personne dont les perspec-tives de trouver et de conserver un emploi convenable ainsi que de progresser professionnellement sensiblement réduites, à la suite d'un handicap physique ou moral dûment reconnu.

Art. 103. – Aucune discrimi-nation ne peut être faite en matière de travail ou d'emploi, à égalité de capacité et d'aptitude, entre les personnes valides et les personnes handicapées du fait de leur handicap. Les personnes

TOKO IV :
MOMBA NY SEMBANA.

And. 102. – " Sembana " no ilazana ireo olona mihena ny faha-fahany mahita sy mitana maharitra ny raharaha antonona azy ary koa ny fisondrotany amin' ilay asa noho ny fahasembanana ara-batana na ara-tsaina mibari-bary.

And. 103. – Tsy azo ekena ny fanavakavahana ny tomady sy ny sembana eo amin'ny asa na raha-raha noho ny hasembanana raha toa ka mitovy ny fahaizana sy ny fahzakany ny asa sahinina. Manan-jo amin'ny asa sy ny raha-

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

handicapées ont droit au travail et à l'emploi, à l'égalité de chance et de traitement en matière d'apprentissage, de formation professionnelle et d'emploi.

Art. 104. – Les personnes handicapées jouissent de toutes les infrastructures existantes, qu'elles soient publiques ou privées, en matière d'apprentissage et de formation professionnelle.

Art. 105. – Tout employeur est appelé à embaucher un nombre déterminé de personnes handicapées au sein de son entreprise.

Des mesures incitatives d'accompagnement et d'engagement seront prises à l'égard de l'entreprise.

Art. 106. – Il est créé une institution chargée d'examiner et de prendre toutes mesures néces-saires facilitant l'adaptation et la réinsertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

Art. 107. – Un décret pris après avis du Conseil national de l'emploi détermine le mode d'application des dispositions du présent chapitre.

CHAPITRE V :
DU REPOS HEBDOMADAIRE ET DES JOURS FERIES.

Art. 108. – Le repos hebdomadaire est obligatoire, il est au minimum de vingt quatre heures consécutives par semaine. Il a

raha, amin'ny fitovizana anjara sy fitondrana eo amin'ny fianarana asa na eo amin'ny fiofanana na eo amin'ny asa atao ny sembana.

And. 104. – Zon'ny olona sembana ny miaina amin'ny zavamisy rehetra eto amin'ny Firenena na miankina na tsy miankina amin'ny Fanjakana eo amin'ny fianara-draharaha sy fiofanana amin'ny asa.

And. 105. – Antsoina ny mpampiasa rehetra hampiditra olona sembana ao amin'ny toeram-piasany araka ny isa voafetra mialoha.

Hisy fepetra fanentanana sy fankaherezana horaisina ho an'ny toeram-piasana manao izany.

And. 106. – Hajoro ny fikambanana iray handinika sy handray ny fepetra rehetra ilaina mba hanamorana ny fanazarana sy ny fampidirana ny sembana eo amin' ny ara-tsosialy sy ny asa.

And. 107. – Didim-panjakana raisina rehefa nakana ny hevitry ny Filankevi-pirenena momba ny fampisahanana asa no hamaritra ny fomba fampiharana ireo fepetra voalazan'ity toko ity.

TOKO V :
MOMBA NY FIALAN-TSASATRA ISAN-KERINANDRO SY NY ANDRO TSY FIASANA.

And. 108. – Tsy maintsy misy ny fialan-tsasatra isan-kerinandro. Efatra amby roapolo ora mitohy isan-kerinandro izany farafaha-

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

lieu en principe le dimanche.

Un décret pris après avis du Conseil national de l'emploi détermine les modalités d'application du paragraphe précédent notamment les professions pour lesquelles le repos pourra, exceptionnellement et pour des motifs nettement établis :

- soit être donné par roulement ou collectivement d'autres jours que le dimanche ;
- soit être suspendu par compensation des fêtes rituelles ;
- soit être réparti sur une période plus longue que la semaine. (1)

Art. 109. – Les jours fériés sont chômés et payés.

Un décret pris après avis du Conseil national de l'emploi fixera les modalités d'application de l'alinéa précédent. ([1]) ([2])

CHAPITRE VI :
DES CONGES
ET DES TRANSPORTS.

Art. 110. – Sauf dispositions plus favorables des conventions

keliny. Isan'alahady no hanaovana azy io matetika.

Didim-panjakana avoaka rehefa nakana ny hevitry ny Filankevi-pirenena momba ny fampisahanana asa izay voalaza tetsy ambony, indrindra ho an'ny fialan-tsasatra amin'ny asa sasany voakasik'ireto antony manaraka ireto :

- na mifandimby miala sasatra ny mpiasa na miara-mandeha miala sasatra amin'ny fotoana iray ankoatra nyalahady ;
- na foanana ho onitry ny andro lany tamin'ny lanonan-drazana ;
- na tsinjaraina amin'ny fepotoana mihoatra ny herinandro.

And. 109. – Tsy iasana fa andraisan-karama ny andro tsy fiasana.

Didim-panjakana raisina rehefa nakana ny hevitry ny Filankevi-pirenena momba ny fampisaha-nana asa no hamaritra ny fepetra fampiharana ireo fepetra voalaza etsy ambony ireo.

TOKO VI :
MOMBA NY FIALAN-TSASATRA
SY NY FITATERANA.

And. 110. – Raha tsy misy fifanarahana iombonana mialoha

---

[1] *Décret 62-150 du 28 mars 1962 déterminant les modalités d'application du repos hebdomadaire, des jours fériés chômés et des jours fériés chômés et payés (J.O. n° 216 du 7.4.62, p. 578)*

[2] *Décret 68-172 du 18 avril 1968 (J.O. n° 588 du 4.5.68) modifié par Décret N° 72-226 portant réglementation des heures supplémentaires de travail et fixant les majorations de salaire pour le travail de nuit, des dimanches et des jours fériés (J.O. n° 847 du 15.7.72, p. 1465)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

collectives ou du contrat individuel de travail, le travailleur acquiert droit au congé payé à la charge de l'employeur, à raison de deux jours et demi calendaires par mois de service effectif.

Art. 111. – Sont assimilées à un mois de service effectif, les périodes équivalentes à quatre semaines ou à vingt quatre jours de travail.

Sont assimilées à un service effectif et ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis :

- les absences régulières pour maladie dans la limite de six mois ;
- les absences régulières pour accident de travail et maladies professionnelles ;
- les périodes de repos de la femme en couche telles que prévues à l'article 98 ;
- les permissions exceptionnelles accordées au travailleur à l'occasion d'événements de famille dans la limite de dix jours par an ;
- les périodes de congé payé ;
- les permissions prévues aux articles 120 et 122 de la présente loi ;
- les absences de la femme salariée, ou éventuellement du père, en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de sept ans ou d'un enfant dont la maladie requiert la présence de la mère ou éventuellement du père attestée par un certificat.

na fifanekena asa ho an'ny tsirairay tamin'ny mpampiasa, dia manan-jo fialan-tsasatra andraisan-karama iantohan'ny mpampiasa ny mpiasa ka roa andro sy tapany isam-bolana niasana izany.

And. 111. – Ampitoviana amin'ny iray volana niasana ny fotoana mitambatra ho herinandro efatra na andro efatra amby roapolo niasana.

Isan'ny asa tontosa ka tsy azo esorina amin'ny andro fialan-tsasatra ara-dalàna ireto :

- ny fanapahana asa ara-dalàna noho ny aretina ao anatin'ny fetran'enim-bolana ;
- ny fanapahana ara-dalàna noho ny loza vokatry ny asa na noho ny aretina azo tamin'ny asa ;
- ny fe-potoana nijanonan'ny vehivavy niteraka araka izay voalaza ao amin'ny andininy faha-98 ;
- ny fahazoan-dalana manokana omena ny mpiasa noho ny zava-miseho eo amin'ny fianakaviana ka voafetra ho folo andro ao anatin'ny herintaona izany ;
- ny fotoanan'ny fialantsasatra andraisan-karama ;
- ny fahazoan-dalana tsy hiasa voalaza ao amin'ny andininy faha-120 sy 122 amin'ity lalàna ity ;
- ny fanapahana asa ataon' ny reny na sendrasendra ny raim-pianakaviana manan-janaka latsaky ny fito taona miditra hopitaly na zaza hafa marary ka voamarin'ny taratasin'ny dokotera fa ilaina ny maha eo ilay reny na/sy ny ray raha ilaina izany.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 112. – Le droit de jouissance au congé est acquis après douze mois de service effectif.

Seul peut être fractionné le congé supérieur à deux semaines.

La première fraction de congé de deux semaines doit être ininter-rompue, accordée et prise dès l'accomplissement d'une période de douze mois de service effectif.

La deuxième fraction de congé de deux semaines peut être d'accord partie, soit prise dans les six mois qui suivent la date d'ouverture du droit de jouissance au congé annuel, soit cumulée sur trois mois.

Toutefois, si les deux parties en conviennent, les droits à congé des trois dernières années précédant le départ à la retraite peuvent être cumulés et exercés avant la date de départ.

Dans les établissements où la fermeture périodique pour congé n'est pas fixée, l'époque à laquelle le congé sera pris sera déterminée par l'employeur après consultation du travailleur intéressé.

Art. 113. – L'employeur doit verser au travailleur, pendant toute la durée du congé, une allocation qui sera au moins égale au douzième de salaires et des divers éléments de rémunération définis à l'article 70, à l'exception

And. 112. – Miasa herintaona vao mahazo mizaka ny zo hiala sasatra.

Ny andro fialan-tsasatra mihoatra ny roa herinandro ihany no azo tsinjaraina.

Tsy azo tapatapahina, tsy maintsy ekena ary raisina ny ampaham-pampialan-tsasatra voalohany maharitra roa herinandro raha vao mahafeno ny fe-potoana roa ambin'ny folo volana tena iasana.

Azo omena araka ny fifanarahan'ny roa tonta ny ampaham-pialan-tsasatra faharoa roa herinandro ka na raisina rehefa afaka ny enim-bolana amin'ny fananan-jo hiala sasatra isan-taona na atambatra telo volana misesy.

Raha mifanaraka anefa ny roa tonta dia azon'ny mpiasa atao ny mampitambatra ny fialan-tsasatra amin'ny telo taona farany mialoha ny fisotron-dronono ka hizakany izany zo hiala sasatra izany alohan'ny andehanany hisotro ronono.

Raha toa ka tsy voafaritra mialoha ny fialan-tsasatry ny mpiasa amin'ny orinasa sasan-tsasany dia anjaran'ny mpampiasa no manondro ny fotoana andehanan'ny mpiasa hiala sasatra rehefa avy nanontany ny hevitry ny mpiasa voakasik'izany.

And. 113. – Ny mpampiasa dia tsy maintsy mandrotsaka amin'ny mpiasa vola farafahakeliny mitovy amin'ny ampaharoa ambin'ny folon'ny karama sy ny kojakojan-karama voafaritra ao amin'ny andininy faha-70 afa-tsy ny vola valisoa noho ny asa vita izay

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

des primes de rendement, dont le travailleur bénéficiait au cours des douze mois ayant précédé la date de départ en congé.

Cette allocation doit être versée au travailleur avant son départ en congé, à moins qu'il soit convenu autrement et par écrit entre l'employeur et le travailleur.

azon'ilay mpiasa mandritra ny roa ambin'ny folo volana mialohan'ny vaninandro andehanany hiala sasatra.

Arotsaka amin'ny mpiasa alohan'ny andehanany haka andro fialan-tsasatra izany vola izany raha tsy hoe misy fifanarahana hafa sy vita an-tsoratra tamin'ny mpiasa sy ny mpampiasa.

Art. 114. – En cas de rupture ou d'expiration du contrat, avant que le travailleur ait exercé ses droits au congé, une indemnité calculée sur la base des droits acquis doit être accordée aux lieu et place du congé.

En dehors de ces cas, est nulle et de nul effet toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice aux lieu et place du congé.

Et dans le cas prévu à l'article ci-dessous, et à défaut de convention contraire, les délais de route ne peuvent être supérieurs au temps nécessaire au travailleur pour se rendre en congé au lieu de sa résidence habituelle et en revenir.

And. 114. – Raha rava na tapitra ny fifanekena nefa mbola tsy nampiasa ny zony momba ny fialan-tsasatra ilay mpiasa, dia tsy maintsy omena tambim-pialan-tsasatra izy, ho kajiana araka ny zo efa azony izany tamby izany ho solon'ny andro fialan-tsasatra.

Ankoatra io toe-javatra io, foana ary tsy misy vokany ny fifanarahana rehetra anomezana tambim-bola asolo ny andro fialan-tsasatra.

Art. 115. – Lorsque l'exécution du contrat de travail entraîne ou a entraîné le déplacement du travailleur du lieu de sa résidence au moment de l'engagement, les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui, sont à la charge de l'employeur dans les cas et selon les modalités qui sont fixés par

Araka ny voalaza amin'ny andininy etsy ambony sy raha tsy misy fifanarahana mifanohitra aminy dia tsy tokony hihoatra ny isan'ny andro hialan-tsasatra ny fotoana lany eny an-dalana ho any amin'ny toerana ipetrahana andavanandro sy ny hiverenany.

And. 115. – Araka ny didim-panjakana raisina rehefa nakana ny hevitry ny Filankevi-pirenena momba ny fampisahanana asa dia andraikitry ny mpampiasa ny miantoka ny sarandalan'ny mpiasa, ny vadiny sy ny zanany tsy ampy taona miara-monina isan' andro aminy, raha toa ka ny fanatanterahana ny fifanekena asa mitarika na miteraka fifindran-

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

décret pris après avis du Conseil national de l'emploi. ([1])

toerana ho an'ilay mpiasa avy eo amin'ny toerana ipetrahany andavanandro.

Art. 116. – Lorsque le lieu de travail se trouve en dehors de la ville à plus de cinq kilomètres, l'employeur prendra les mesures qu'il juge les plus appropriées pour assurer le transport du personnel. A défaut, le travailleur recevra une indemnité dont le montant sera au maximum égal aux frais de transport en commun aller et retour, pratiqués sur place.

And. 116. – Raha mihoatra ny dimy kilometatra ny elanelan'ny toeram-ponenana sy ny toeram-piasana, dia mandray izay andraikitra heveriny hifanentana amin' izany ny mpampiasa hiantohana ny fitaterana ny mpiasa. Raha toa ka tsy misy izany dia omena tambim-pitaterana mitovy amin'ny sarandalana mandroso sy miverina amin'ny fitateram-bahoaka ny mpiasa voakasik'izany.

CHAPITRE VII :
DE L'INSTITUT NATIONAL DU TRAVAIL.

TOKO VII :
MOMBA NY IVOTOERAM-PIRENENA MOMBA NY ASA.

Art. 117. – Il est institué auprès du Ministère chargé du Travail, établissement à caractère éducatif, doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière.

And. 117. – Hajoro ao amin'ny Minisitera miadidy ny Asa ny Ivotoeram-pirenena momba ny asa izay toeram-panabeazana manana ny zo aman'andraikitra ny isam-batan'olona sy ny fahaleovan-tenany ara-bola.

Art. 118. – L'institut national du travail a pour mission d'assurer la formation permanente des travailleurs, en vue de leur permettre de participer activement à la vie éco-nomique et sociale de l'entreprise et du pays, et d'assurer pleinement leurs fonctions syndi-cales et connexes.

And. 118. – Hiantoka ny fanafoanana maharitra ny mpiasa io Ivotoeram-pirenena momba ny asa io mba hahafahan'izy ireo handray anjara feno amin'ny fampandrosoana ny toe-karena sy sosialin'ny orinasa sy ny firenena ary hanatanteraka tsara ny raharahany amin'ny maha-mpikambana sendikaly azy sy izay mifandray amin'io.

De ce fait, il est chargé de :

Araka izany dia andraikitry ny

[1] *Décret 68-174 du 18 avril 1968 fixant les droits en matière de transport du travailleur déplacé (J.O. n°588 du 4.5.68, p. 888)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

- valoriser les ressources humaines ;
- offrir aux dirigeants, cadres syndicaux et travailleurs, une formation générale dans les domaines du travail, de la gestion de l'entreprise, de l'économie, de la condition du travail ;
- mettre à leur disposition des prestations, des documentations, et notamment éditer un bulletin de liaison à destination des travailleurs et des employeurs ;
- effectuer des recherches sur le travail, notamment en matière d'hygiène et de santé au travail, d'environnement au travail ;
- mettre en place un système d'éducation ouvrière adapté aux besoins réels des travailleurs et des employeurs ;
- concevoir une statistique du travail et un centre de banque de données sur le travail, constituer une banque de projets pour les travailleurs mis à la retraite ou licenciés, en vue de leur réinsertion sociale.

Ivotoeram-pirenena momba ny asa ny :

- mamerina, mitaiza ny fahaizamanao ny mpiasa ;
- manome fiofanana ankapobe ho an'ireo lehiben'ny orinasa sy ny mpitarika sendikaly ary ny mpiasa momba ny sehatry ny asa, ny fitantanana ny orinasa sy ny toe-karena ary ny lalàna momba ny Asa ;
- manangana tahirim-boky hokirakirain'ny rehetra, indrindra mamorona gazetim-pifandraisana atokana ho an'ny mpiasa sy ny mpampiasa ;
- manao fikarohana momba ny asa ka asongadina manokana amin'izany ny fitandroana ny fahadiovana sy ny fahasalamana ary ny tontolo manodidina ny asa ;
- mametraka fomba fanabeazana mifanentana amin'izay tena ilain'ny mpiasa sy ny mpampiasa ;
- mamorona ny antontan'isa momba ny asa ho an'ireo mpiasa misotro ronono na voaroaka mba hahafahan'izy ireo mirotsaka indray eo anivon'ny fiainam-piaraha-monina.

Art. 119. – Tout travailleur a droit à l'éducation rémunérée par l'employeur.

And. 119. – Manan-jo amin'ny fanabeazana andraisan-karama avy amin'ny mpampiasa ny mpiasa rehetra.

Art. 120. – La durée du congé-éducation est fixée à douze jours ouvrables par année civile, délai de route non compris.

And. 120. – Ferana ho roa ambin'ny folo andro isan-taona ny andro tsy iasana anarahana fiofanana ka tsy ao anatin'izany ny fotoana lany eny an-dalana.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Les conditions d'octroi de ces permissions sont déterminées par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Didim-pitondrana avoakan'ny Minisitra miadidy ny Asa no mamaritra ny fepetra mikasika izany fahazoan-dalana hanapaka asa izany.

Art. 121. – La rémunération visée à l'article 119, versée pendant le congé-éducation, est égale au salaire de base perçu habituellement par le bénéficiaire.

And. 121. – Mitovy amin'ny vatan-karama raisin'ny mpiasa andavanandro ny karama tokony homena azy mandritra ny fiofanana voalaza ao amin'ny andininy 119.

Art. 122. – Des permissions non déductibles des congés d'une durée totale de douze jours ouvrables, délai de route non compris, sont accordées par année civile en une ou deux fois, à la demande du travailleur régulièrement mandaté par son organisation syndicale, pour lui permettre d'assister aux congrès statutaires et aux séminaires des organisations syndicales des travailleurs.

Ces permissions sont rémunérées sur accord des parties ou suivant les dispositions d'une convention collective, ou selon l'usage de l'établissement.

Les absences autorisées pour satisfaire aux dispositions ci-dessus ne peuvent, dans chaque établissement, réduire de plus de dix pour cent les effectifs de chacune des catégories professionnelles des travailleurs de l'entreprise.

Les demandes, remises au chef d'établissement au moins quinze jours à l'avance, sont

And. 122. – Raha mangataka ny mpiasa voafidin'ny sendikà misy azy ara-dalàna hisolo tena azy dia mahazo fahazoan-dalana tsy hiasa tsy mihoatra ny roa ambin'ny folo andro fiasana anatin'ny taona iray ilay mpiasa ; omena mitambatra na tsinjaraina roa izany fahazoan-dalana izany ka tsy ao anatin'ireo ny andro lany eny an-dalana mba hahazoany manatrika zaikabe momba ny satan'ny mpiasa na seminera karakarain'ny sendikan'ny mpiasa.

Andraisan-karama izany fahazoan-dalana tsy hiasana izany araka ny fifanarahan'ny mpiasa sy ny mpampiasa na araka ny fepetra noraisin'ny besinimaro na araka ny fomba mahazatra ao amin'ny toeram-piasana.

Tsy tokony hampihena mihoatra ny folo isan-jaton'ny mpiasa isan-tsokajin'asa avy ao amin'ny toeram-piasana isanisany ny fahazoan-dalana tsy hiasa etsy aloha.

Avantana amin'ny lehiben'ny toeram-piasana, dimy ambin'ny

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

retenues dans l'ordre de leur dépôt.

Art. 123. – Les permissions obtenues dans les conditions définies aux articles 120 et 122 ci-dessus sont assimilées à un service effectif pour la détermination, tant des droits aux congés payés que de tous les droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

CHAPITRE VIII : DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE.

Section I *De la formation professionnelle*

Art. 124. – La formation professionnelle est un droit pour tous les travailleurs. Elle comprend la formation initiale en vue de l'acquisition d'une qualification et d'un premier emploi, la formation continue pour adulte, et l'apprentissage.

La formation professionnelle a pour objet l'adaptation des travailleurs aux changements des techniques et de conditions de travail, et de favoriser la promotion sociale des travailleurs et leur accès aux différents niveaux de qualification.

Art. 125. – L'Etat, les collectivités locales, les établissements publics, les établissements

folo andro mialoha raha kely indrindra ny fangatahana ary tazonina araka ny vaninandro nametrahana azy.

And. 123. – Heverina ho toy ny asa vita ny fanomezan-dalana tsy hiasa araka ny voalaza ao amin'ny andininy faha-120 sy faha-122 etsy ambony amin'ny famerana na ny zo amin'ny fialan-tsasatra andraisam-bola, na ireo zo rehetra azon' ny mpikarama avy amin'ny fahelany ao amin'ny orinasa.

TOKO VIII : MOMBA NY FANOFANANA ASA SY NY FIANARA-NDRAHARAHA.

Sokajy I *Momba ny fanofanana asa*

And. 124. – Zon'ny mpiasa rehetra ny fanofanana asa. Isan' izany ny fanofanana fototra hahazoana fahaizana sy asa santatra, ny fanofanana mitohy ho an'ny olon-dehibe ary ny fianaran-draharaha.

Sady manamora ny fiatrehan' ny mpiasa ny fiovana ara-teknika sy ny fepetra momba ny asa ny fanofanana momba ny asa no manampy ny fisondrotana ara-tsosialy ny mpiasa sy ny fiakarany ao amin'ny ambaratonga isan-karazany amin'ny fahaizany asa.

And. 125. – Ny Fanjakana, ny vondrom-bahoaka eo an-toerana, ny toeram-piasana miankina

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations professionnelles ainsi que les entreprises, concourent à assurer la formation professionnelle dans les conditions définies par une réglementation spécifique.

Section II
Du contrat d'apprentissage

Art. 126. – Le contrat d'appren-tissage est celui par lequel un chef d'établissement industriel, commercial ou agricole, un artisan ou un façonnier ou toute personne exerçant une profession libérale, s'engage à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre 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.

Le contrat doit être constaté par écrit, à peine de nullité.

Il est signé par le maître et les parents ou le tuteur de l'apprenti ou leurs représentants si l'apprenti est mineur, par l'apprenti si celui-ci est majeur.

Le contrat est exempt de tous droits de timbre et d'enregis-trement.

amin' ny Fanjakana, ny toeram-piana-rana miankina na tsia amin'ny Fanjakana sy ny fikambanam-panofanana momba ny asa ary ny orinasa no mifarimbona amin' ny fiantohana ny fiofanana ny asa araka ny fepetra voafaritry ny lalàna manokana.

Sokajy II
Momba ny fifanekena fianarana asa

And. 126. – Ny fifanekena asa dia izay iantohan'ny lehiben'y trano fanaovan-taozavatra na tranom-barotra na fambolena, sy mpanao asa-tanana na olona rehetra mpanao asan-tsaina hanome na hampanao fiofanana asa milamina sy feno ho an'ny olona iray hafa izay manome toky ho setrin'izany kosa fa hanaraka an-tsakany sy an-davany izay fampianarana omena azy ary hanatontosa ny asa ankinina aminy mba ho fampianarana asa azy.

Atao an-tsoratra mba tsy hahafoana azy ilay fifanekena.

Voasonian'ny mpampianatra sy ny ray aman-dreny na mpiantoka ny mpiana-draharaha na ireo solontenany ny fifanekena raha mbola tsy ampy taona izy na ny mpiana-draharaha raha feno taona izy.

Tsy asiana hajia na andoavam-bola fisoratana amin'ny bokim-panjakana ny fifanekena.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 127. – Aucun employeur ne peut engager d'apprenti, s'il ne fait l'objet d'un agrément du service chargé de l'emploi et de la formation du lieu d'implantation, après avis de l'inspecteur du travail du ressort.

And. 127. – Tsy mahazo mandray mpiana-draharaha ny mpampiasa raha tsy efa mahazo fankatoavan'ny Sampan-draharaha miadidy ny fampisahanana asa sy ny fanofanana eo antoerana rehefa nanomezan'ny mpanaramaso ny asa iankinany alalana.

Un décret pris après avis du Conseil national de l'emploi fixe ([1]) :

- les conditions d'octroi, de retrait d'agrément ;
- les conditions de fond, de forme et effets du contrat d'apprentissage ;
- les cas et les conséquences de sa résiliation ;
- le pourcentage d'apprentis admis par rapport au nombre total des travailleurs.

Didim-panjakana raisina rehefa nakana ny hevitry ny Filankevi-pirenena momba ny fampisaha-nana asa no hametra :

- ny fepetra momba ny fanomezana sy ny fisintonana ny fankatoavana ;
- ny votoatiny sy ny endrika isehoany ary ny fiantraikan'ny fifanekena momba ny fianarana asa ;
- ny antony sy ny vokatry ny fandravana azy ;
- ny isan-jaton'ny mpiana-draharaha azo raisina miohatra amin' ny tontalin' ny mpiasa.

Art. 128. – L'employeur s'engage à faire suivre à la formation pratique, en lui confiant notamment les tâches et les postes de travail permettant l'exécution des opérations ou des travaux objet de l'apprentissage. En cas de besoin, cette formation peut être assurée par un centre de formation agréé par l'Etat.

Dans ce cas, le temps consacré par l'apprenti aux

And. 128. – Manome toky ny mpampiasa fa hampiofana ny mpiana-draharaha amin'ny fahaiza-manao ny asa ka hampiandraikitra azy indrindra ny raharaha asaina atao amin'ny fotoana voafetra sy ny toerampiasana fahafahana manatanteraka ny fanaovana na ny asa izay antony nanaovana ny fianarandraharaha.

Eo amin'izany dia raisina ho fotoana niasana ny fotoana lanin'

[1] *Décret n°64-081 du 6 mars 1964 réglementant l'apprentissage (J.O. n° 346 du 21.3.64, p. 644)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

enseignements et activité pédago-giques du centre est considéré comme temps de travail.

ilay mampiana-draharaha tamin' ny fianarana na tamin'ny asam-pampianaran'ilay foibe.

Art. 129. – L'apprenti a droit à un salaire fixé d'accord partie dès le début de l'apprentissage.

Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles applicables au personnel de l'entreprise considérée.

And. 129. – Manana zo handray karama voafetra araka ny fifanarahana mialoha dieny am-panombohana ny mpiana-draha-raha.

Ny fepetra momba ny ora ambonin'ny asa dia toy izay ampi-harina amin'ireo mpiasa efa ao amin'ny orinasa.

Art. 130. – Tout travailleur qui, après formation et/ou concours, accède à des niveaux profes-sionnels supérieurs, conserve au moins son ancienneté et tous les avantages déjà acquis.

And. 130. – Zon'ny mpiasa nahazo fiofanana sy/na voaray amin'ny alalan'ny fifaninanana ka tonga amin'ny ambaratongan'ny asa ambony kokoa ny mitana ny zo farafahakeliny ny fahelana sy ny tombontsoa rehetra efa azony.

TITRE VI : DES ORGANISMES ET MOYENS DE CONTROLE.

LOHATENY VI : MOMBA NY ANTOKO-DRAHARAHA SY NY FIASANA ENTI-MANARA-MASO.

CHAPITRE PREMIER : DES ORGANISMES ADMINISTRATIFS.

TOKO VOALOHANY : MOMBA NY SAMPAM-PITONDRAN-DRAHARAHA.

Art. 131. – Les inspecteurs du travail sont chargés :

- d'assurer l'application des dispositions légales ou régle-mentaires relatives aux condi-tions de travail et à la protec-tion des travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et aux conditions du

And. 131. – Andraikitry ny mpanaramaso ny asa ny :

- miantoka ny fampiharana ny didy aman-dalàna sy ny fitsipika mifehy ny asa sy ny fiarovana ny mpiasa eo am-panatanterahana ny asany toy ny fepetra momba ny faha-retan'ny ora iasana, ny ka-rama, ny fiarovana ny fahasalamana sy ny fepetra momba ny asa, ny fampiasana

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

travail, à l'emploi des enfants et des adolescents, ainsi que des dispositions résultant d'une convention collective ou d'un accord d'établissement ;

- de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs ;

- de porter à l'attention de l'autorité compétente, les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

ny zaza sy ny zatovo ary ny fepetra vokatry ny fifanekena iombonana na fifanarahana ao amin' ny trano fiasana ;

- manome fampahafantaram-baovao sy torohevitra ara-teknika ho an'ny mpiasa sy ny mpampiasa ;
- mampahafantatra ny manam-pahefana mahefa ny amin'ny tsy fetezan-javatra na fanararaotana tsy voafaritra mazava ao amin'ny fitsipika ara-dalana misy.

Art. 132. – Les inspecteurs du travail prêtent serment de bien et fidèlement remplir leur charge et de ne pas révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leur fonction. Ce serment est prêté par écrit devant la Cour d'appel ou le tribunal de première instance du ressort.

Les inspecteurs du travail doivent garder confidentielle la source de toute plainte.

And. 132. – Na dia tsy eo amperin'asa intsony aza ny mpanaramaso ny asa dia mianiana izy fa hanatontosa tsara sy amim-pahamarinana ny andraikiny ka tsy hamoaka ny tsiambaratelon'ny fanamboaran-javatra sy amin'ny ankapobeny, ne fomba fampiasan-javatra mety ho fantany teo am-panatontosana ny raharahany. Atao an-tsoratra eo anatrehan'ny Fitsarana Ambony na ny Fitsarana ambaratonga voalohany miadidy ny faritra io fianianana io.

Tsy maintsy tànan'ny mpanaramaso ny asa ho tsiambaratelo izay niavian'ny fitarainana rehetra.

Art. 133. – Les inspecteurs du travail ont l'initiative de leurs tournées et de leurs enquêtes, dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur.

Sont soumis au contrôle des inspecteurs du travail, tous les établissements industriels et

And. 133. – Tompon-kevitra sy safidy amin'ny fitsidihana sy famo-torana ataony ny mpanaramaso ny asa araka ny didy aman-dalàna manan-kery.

Eo ambany fiadidian'ny mpanaramaso ny asa avokoa rehefa mety ho toeram-piasana

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

commerciaux et leurs dépendances de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïcs ou religieux, même s'ils ont un caractère coopératif, d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, y compris les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité du père, soit de la mère, soit du tuteur, à l'exception des établissements ayant un caractère militaire.

Les inspecteurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions sont autorisés :

- à pénétrer librement, sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection ;
- à pénétrer de jour dans les locaux qu'ils peuvent voir un motif raisonnable de supposer être assujetti aux contrôles de l'inspection ;
- de procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées.

Art. 134. – Les inspecteurs du travail ont les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation économique des entre-prises et de la situation des travailleurs. Ils peuvent procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises, des syndicats, et requérir la production de tout document ou renseignement

rehetra fanaovan-taozavatra sy fivarotana mbamin'ny sampana miankina aminy, na inona na inona karazany, miankina na tsia amin'ny Fanjakana, lahika na miankina amin'ny antokom-pinoana eny fa na dia manana endriky ny fikambanana misahana asa iombonana, na fampianarana asa, na fanaovan-tsoa aza ireo, isan'izany ny orinasam-pianakaviana tantanan'ny ray na ny renim-pianakaviana na ny mpiantoka.

Azon'ny mpanaramaso mitondra taratasy fanamarinana atao ny :

- miditra tsy misy fampand-renesana mialoha, na andro na alina, amina toeram-piasana eo ambany fisafoan'ny sampan-draharaha mpanaramaso ny asa ;
- miditra antoandro amin'ny trano fiasana izay mety ahitana antony mitombina izay heveriny fa tokony hanaovana fisafoana ;
- manao fandinihana, fanaraha-maso, na famotorana heveriny fa ilaina hahazoany antoka fa tena voahaja marina ny lalana.

And. 134. – Manam-pahefana feno hamantatra ny toe-karen'ny orinasa sy ny fiaimpiainan'ny mpiasa ny mpanaramaso ny asa. Afaka manao ny famotorana rehetra amin'ny orinasa sy ny sendikà izy ary koa mangataka ny hanomezana azy ny taratasim-panamarinana rehetra na filaza-lazana mikasika ny asa aman-draharaha, ny toe-karena, ny

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

d'ordre professionnel, économique, comptable, financier ou administratif susceptible de leur être utile pour l'accomplissement de leur mission. Ils peuvent recourir aux offices d'experts ou de toute personne qualifiée susceptible de les éclairer, et se faire accompagner de représentants du personnel au cours de leur contrôle.

L'employeur doit répondre à une convocation de l'inspecteur du travail relative à l'exercice des contrôles et enquêtes dévolus aux inspecteurs du travail et des lois sociales.

En cas de nécessité, ils peuvent faire appel à la force publique pour l'exécution de leur mission. Ils sont habilités à saisir directement les autorités judiciaires compétentes. Ils constatent par procès verbal faisant foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation.

Sous peine de nullité, l'original du procès verbal doit être adressé dans les six jours de la clôture au procureur de la République et une copie certifiée conforme, adressée à la partie intéressée ou son représentant.

Les autres modalités des pouvoirs de contrôle des inspecteurs du travail sont fixées par décret.

Art. 135. – Des contrôleurs du travail assistent les inspecteurs du travail. Ils sont habilités à constater les infractions aux

fitanam-bola sy ny vola na ny fitondran-draharaha, izay mety ho ilainy eo amin'ny fanatanterahany ny asan'izy ireo. Azony atao ny mangataka ny fanampian'ny manampahaizana manokana na izay olona rehetra havanana mety afaka hanome fanazavana ary koa ny miaraka amin'ny solontenan'ny mpiasa mandritra ny fisafoana ataon'izy ireo.

Tsy maintsy valian'ny mpampiasa ny fiantsoana ataon'ny mpanaramaso ny asa momba ny fisafoana sy ny famotorana nampanaovin'ny mpanaramaso ny asa sy ny lalàna sosialy.

Raha ilaina diia afaka mampiantso ny mpitandro ny filaminana izy mba hanatanteraka ny asany. Azony atao ny miantso mivantana ny tompon'andraikitra mahefa ao amin'ny fitsarana. Manamarina amin'ny alalan'ny fitanana an-tsoratra izay mety ho fandikan-dalàna amam-pitsipika izy mandrapisian'ny porofo hafa manohitra izany.

Ny matoan'ny fitanana an-tsoratra mba hanan-kery dia tsy maintsy halefa ao anatin'ny henemana ahavitany any amin'ny mpampanoa lalàna ary ny kopia izay namarinina fa mitovy dia alefa any amin'ny andaniny voakasik' izany na ny solontenany.

Faritan'ny didim-panjakana ny fahefam-pisafoana hafa ataon'ny mpanaramaso ny asa.

And. 135. – Manampy ny mpanaramaso ny asa ny mpisafo ny asa. Omem-pahefana izy hanamarina ny fisian'ny fandikana ny

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

dispositions de la législation et de la réglementation du travail par des rapports écrits, au vu desquels l'inspecteur du travail pourra décider de dresser procès-verbal dans les formes prévues à l'article précédent.

Les contrôleurs du travail prêtent le serment prévu à l'article 132.

fepetra voalazan'ny didy amandalàna momba ny asa amin'ny alalan'ny tatitra an-tsoratra araka ireo voalaza ao amin'ny andininy etsy aloha.

Manao fianianana araka ny andininy faha-132 ny Mpisafo ny asa.

Art. 136. – Les inspecteurs du travail exercent leurs pouvoirs dans la limite de leurs circonscrip-tions territoriales et dans cette limite seulement, sauf ordre de mission émanant des autorités hiérarchiques.

And. 136. – Eo amin'ny fari-piadidim-piasany ary amin'io faritra io ihany no anaovan'ny mpanaramaso ny asa ny andraikiny afa-tsy raha misy iraka ampanaovin'ny ambaratongam-pahefana isan-tsokajy avy hataony.

Art. 137. – Dans les circonscriptions administratives où n'existent ni inspecteur du travail, ni contrôleur du travail, le chef de circonscription adresse, à la demande de l'inspecteur du travail, les renseignements au vu desquels ce dernier pourra décider de dresser procès verbal, dans les formes prévues à l'article 134.

And. 137. – Aminà fari-piadidim-pitondrana tsy misy na mpanaramaso ny asa na mpisafo ny asa dia ny lehiben'io fari-piadidiana io, araka ny fangatahan'ny mpanaramaso ny asa no mandefa ny filazalazana amin'ny mpanaramaso ny asa ho fampahafantarana ka hahafahany manapa-kevitra ny amin'ny hanaovana fitanana an-tsoratra araka ireo voalaza ao amin'ny andininy faha-134 ireo.

Art. 138. – Dans les collectivités territoriales où n'existe ni inspecteur du travail ni contrôleur du travail, le chef de circonscription territoriale doit mettre à la disposition permanente des inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail, un local ou un bureau prévu pour leur tournée ou leur passage en vue de faciliter leur

And. 138. – Any amin'ny vondrom-bahoakam-paritra tsy misy na mpanaramaso ny asa na mpisafo ny asa, ny lehiben'io vondrom-paritra io dia tsy maintsy manokana trano na birao fivantanan'ny mpanaramaso ny asa na ny mpisafo ny asa rehefa manao fitsidihana na mandalo izy ireo mba hanamora ny asa fisafoana, torohevitra na fampihavanana.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

mission de contrôle, de conseiller et de conciliateur.

Art. 139. – L'inspection médicale du travail est organisée par décret. Rattachée à l'administration centrale du travail, elle est dirigée par un docteur en médecine, si possible diplômé en méde-cine du travail.

And. 139. – Didim-panjakana no manangana ny sampan-draharaha mpanaramaso momba ny fitsaboana ny mpiasa amin'ny toeram-piasana. Mifandray mivantana amin'ny foibem-pitondrana ny asa tanan'ny dokotera manam-pahaizana manokana momba ny fitsaboana mikasika ny asa, raha azo atao, io sampan-draharaha io.

Art. 140. – L'organisation et le fonctionnement de l'administration du travail sont fixés par décret.

And. 140. – Didim-panjakana no mametra ny fandaminana sy ny fomba fiasan'ny sampan-draharaha momba ny asa.

Art. 141. – Dans les établissements militaires employant de la main-d'oeuvre civile, les attributions des inspecteurs du travail en matière de contrôle et de protection des travailleurs sont confiées à des fonctionnaires ou officiers spécialement désignés à cet effet. Ces derniers sont tenus d'informer l'inspecteur du travail du ressort de leurs actions, afin que le travailleur puisse faire le recours qu'il estime nécessaire auprès de l'inspecteur du travail.

Cette désignation est faite sur proposition du Ministre chargé de la Défense, par décision du chef du Gouvernement.

And. 141. – Any amin'ireo toeram-piasan'ny miaramila mam-piasa mpikarama sivily dia anki-nina amina mpiasam-panjakana na manamboninahitra notendrena manokana ho amin'izany ny anjara asasahanin'ny mpanara-maso ny asa. Andraikitr'ireo olona voatendry ireo ny mampa-hafantatra ny mpanaramaso ny asa ny teo-java-misy sy miseho rehetra mba ahazoan'ny mpiasa mangataka izay heveriny ilaina avy amin'ny mpanaramaso.

Ny asa fanapahana ataon' ny Lehiben'ny Governemanta no anaovana io fanendrena io araka ny tolo-kevitra avy amin'ny Mini-sitra miadidy ny Fiarovana.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

CHAPITRE II :
DES DELEGUES DU PERSONNEL

Art. 142. – Les délégués du personnel sont élus, la durée de leur mandat est de un an, ils peuvent être réélus. Les délégués du personnel continuent à exercer leur fonction jusqu'à la désignation des nouveaux délégués du personnel.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail fixe : ([5])

- le nombre de délégués du personnel suivant les catégories d'établissement et le nombre minimum de travailleurs ;
- les modalités de l'élection qui doivent avoir lieu au scrutin secret et au premier tour, sur des listes établies par les organisations syndicales au sein de chaque établissement, pour chaque catégorie du personnel ;
- les conditions exigées pour être électeurs et éligibles, les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des délégués du personnel et à la régularité des opérations électorales ;
- la durée, considérée et rémunérée comme temps de travail, dont disposent les délégués pour l'accomplis-

TOKO II :
MOMBA NY SOLONTENAN'NY MPIASA.

And. 142. – Fidina ny solontenan'ny mpiasa, herintaona no faharetan'ny fotoam-piasany. Mbola azo fidina indray izy ireo. Manohy ny asa ampiandraiketina azy ny solontenan'ny mpiasa mandra-pahavoatondro ny solontenan'ny mpiasa vaovao.

Didim-pitondrana avoakan'ny Minisitra miandraikitra ny Asa no mametra :

- ny isan'ny solontenan'ny mpiasa araka ny sokajina toeram-piasana sy ny isan'ny mpiasa farany kely indrindra ;
- ny fomba fifidianana izay tsy maintsy atao miafina ary amin'ny fihodinana voalohany araka ny lisitra nataon'ny sampana sendikaly ao amin'ny toeram-piasana isanisany ho an'ny sokajina mpiasa tsirairay avy ;
- ny fepetra takiana mba ho mpifidy sy azo fidiana, ny fanoherana momba ny mpifidy, ny fahazoan'ny solontenan'ny mpiasa milatsaka hofidina ary ny maha-ara-dalàna ny fifidianana ;
- ny fe-potoana ekena sy andraisan-karama omena ny solontena hanatontosany ny andraikiny satria heverina ho

[5] *Arrêté n° 421 du 26 janvier 1968 fixant le mode d'élection et le statut des délégués du personnel dans les entreprises (J.O. n°575 du 3.2.68, p. 263)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

sement de leurs fonctions et les moyens mis à leurs dispositions ;
- les conditions dans lesquelles ils seront reçus par l'employeur ou son représentant ;
- les conditions de révocation du délégué par le collège des travailleurs qui l'a élu.

toy ny fotoana iasany, ary ny fitaovana atolotra azy amin' izany ;
- ny fomba handraisan'ny mpampiasa na ny solontenany azy ireo ;
- ny fepetra androahan'ny vondron'ny mpiasa ny solontena izay nofidiny.

Art. 143. – Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions que ci-dessus. Il le remplace en cas d'absence motivée, de décès, de démission, de révocation, de changement de collège électoral, de résiliation de contrat, de perte des conditions requises pour l'éligibilité.

En cas d'empêchement du suppléant, de nouvelles élections seront organisées pour la durée du mandat qui reste à courir.

And. 143. Manana mpisolo toerana iray fidina araka ny voalaza etsy ambony ihany ny solontena tsirairay. Izy no misolo toerana azy raha misy tsy fahatongavany noho ny antony mazava, na maty, na mametrapialana, na noroahina, na niova sokajin'asa noho izany niova vondro-mpifidy, na rava fifanekena asa, sa tsy fenony intsony ny fepetra ilaina hahazoany milatsaka hofidina.

Raha misy tsy fahafahan'ilay mpisolo toerana dia anaovana fifidianana vaovao ho an'ny fepotoana sisa tavela.

Art. 144. – Tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur doit être soumis à la décision de l'inspecteur du travail, qui doit intervenir dans un délai de un mois.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant une durée de six mois à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats, aux fonctions de délégués du personnel dès le dépôt des candidatures et pendant une

And. 144. – Ny fandroahana ny solontenan'ny mpiasa kasain'ny mpampiasa hatao dia tsy maintsy aroso hotapahin'ny mpanaramaso ny asa, manana fe-potoana iray volana ity farany ity hanaovana izany.

Ampiharina koa izany fepetra izany raha handroaka ny solontenan'ny mpiasa taloha izay mbola tsy ampy enim-bolana ny naha-taperan'ny fotoam-piasany, sy ireo mpilatsaka hofidina ho solontenan' ny mpiasa manomboka dieny ny andro nilatsahany hofidina ka mandritra

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

durée de trois mois après scrutin.

Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur ne peut prononcer la suspension du contrat de travail de l'intéressé qu'après avis de l'inspecteur du travail du ressort.

Si le licenciement est refusé, la décision prise par l'employeur est nulle et non avenue.

Si le refus de licenciement est confirmé par le juge administratif, l'intéressé a droit à réparation du préjudice subi.

Art. 145. – Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives concernant notamment les conditions du travail, la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des taux de salaire ;
- de saisir l'inspection du travail de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires qui n'auraient pas été satisfaites au niveau de l'entreprise ;
- de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène, à la sécurité des travailleurs et à la protection

ny telo volana aorian'ny fifidianana.

Raha misy anefa hadisoana bevava vitany dia tsy azon'ny mpampiasa atao ny mampihantona ny fifanekena asa raha tsy nakana ny hevitry ny mpanaramaso ny asa izany.

Foana sady tsy manankery ny fanapahan-kevitry ny mpampiasa raha lavina ny fandroahana na ny fampihantonana.

Raha anterin'ny mpitsara raharaham-panjakana ny fandavana ny fandroahana dia manana zo hahazo onitra noho ny fahavoazana nanjo azy ilay solontenan'ny mpiasa.

And. 145. – Izao avy ny andraikitry ny solontenan'ny mpiasa :

- mitondra any amin'ny mpampiasa ny fitarainan'ny mpiasa isam-batan'olona na iombonana indrindra fa ny momba ny fepetry ny asa, ny fiarovana ny mpiasa, ny fampiharana ny fifanarahana iombonana, ny sokajin'asa sy ny karama ;
- mandefa any amin'ny sampan-draharaha mpanaramaso ny asa ny fitarainana na fitakiana rehetra mikasika ny fampiharana ny fepetra voalazan'ny didy amandalàna izay tsy tanteraka tao amin'ny toeram-piasana ;
- manaramaso ny fampiharana ny fepetra momba ny fitandremam-pahasalamana, ny filaminana sy ny fiarovana

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

sociale, et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;

- de communiquer toutes suggestions utiles et d'étudier avec l'employeur toutes mesures tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

Dans l'accomplissement de leur mandat, les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister du délégué syndical.

Nonobstant les dispositions ci-dessus, les travailleurs ont la facilité de présenter eux-mêmes leurs réclamations et leurs sugges-tions à l'employeur.

ny mpiasa ara-tsosialy, ary manolotra izay fepetra mahasoa rehetra ilaina amin'izany ;

- mampita izay soso-kevitra rehetra mahasoa sy mandinika miaraka amin'ny mpampiasa izay fepetra rehetra azo anatsarana ny lamina sy ny vokatra ao amin'ny toeram-piasana.

Azon'ny solontenan'ny sendika ampiana ny solontenan'ny mpiasa eo amin'ny fanatanterahana ny asany, raha mangataka izany izy ireo.

Na eo aza anefa ny fepetra voalaza etsy ambony dia azon'ny mpiasa atao ny manolotra mivan-tana ny fitarainany sy ny soso-keviny amin'ny mpampiasa.

CHAPITRE III :
DU COMITE D'ENTREPRISE.

Art. 146. – Il est institué dans tous les établissements assujettis au Code du travail et occupant plus de cinquante travailleurs permanents, un Comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise, organe consultatif paritaire, est une plate-forme de négociation et de dialogue intervenant dans le cadre de l'entreprise. Il est consulté et émet son avis sur toutes les questions intéressant la vie des travailleurs : oeuvre sociale, licen-ciement individuel ou collectif pour motif économique, différend indivi-duel ou collectif du travail, condi-tions de travail.

TOKO III :
MOMBA NY KOMITIN'NY ORINASA.

And. 146. – Amin'ny toeram-piasana rehetra iharan'ny fehezan-dalàna momba ny asa mampiasa olona mihoatra ny dimampolo dia ananganana ny komitin'ny toeram-piasana.

Ny komitin'ny orinasa dia seha-pifampiraharahana sy fifanakalozan-kevitra misa ao anatin'ny orinasa. Fakan-kevitra izy ary manome tolokevitra amin'izay raharaha rehetra mikasika ny fiainan'ny mpiasa : asa sosialy, fandroahana faobe noho ny antony ara-toe-karena, fifanolanana mikasika ny isam-batan'olona na itambarambe eo amin'ny asa, fepetra momba ny asa.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 147. – Un décret pris après avis du Conseil national de l'emploi fixe les modalités d'appli-cation des dispositions de l'article ci-dessus.

And. 147. – Didim-panjakana raisina rehefa avy nakana ny hevitry ny Filankevi-pirenena momba ny fampisahanana asa no mametra ny andinindininy amin'ny fampiharana ny voalazan'ny andi-niny etsy ambony.

CHAPITRE IV :
DES MOYENS DE CONTROLE.

TOKO IV :
MOMBA NY ZAVATRA ENTI-MANARA-MASO.

Art. 148. – Toute personne qui se propose d'ouvrir une entreprise de quelque nature que ce soit doit, au préalable, en faire la déclaration à l'inspection du travail du ressort. ([1]).

Des arrêtés du Ministre chargé du Travail :
- déterminent les modalités de cette déclaration ;
- fixent le délai dans lesquels les entreprises existantes doivent effectuer cette déclaration ;
- prescrivent la production de renseignements périodiques sur la situation de la main d'oeuvre.

And. 148. – Ny olona rehetra izay manam-pikasana hanokatra orinasa, na inona na inona kara-zany, dia tsy maintsy manao fanambarana mialoha amin'ny Sampan-draharaha mpanaramaso ny asa eo an-toerana.

Didim-pitondrana avoakan'ny Minisitra miadidy ny Asa no :
- manolotra ny fombafomba fanaovana io fanambarana io ;
- mametra ny fe-potoana izay tsy maintsy anaovan'ny orinasa efa misy io fanambarana io ;
- mandidy ny fampanaovana filazalazana ara-potoana ny mombamomba ny mpiasa ao amin'io orinasa io.

Art. 149. – L'employeur doit tenir constamment à jour, dans chaque établissement, un registre dit "registre d'employeur " destiné à recueillir toutes mentions

And. 149. – Tokony ho tanan' ny mpampiasa ka tsy atao maty paik'andro mihitsy, isaky ny toeram-piasana, ny rejisitra atao hoe : " rejisitry ny mpampiasa "

[1] *Arrêté n° 1238 du 30 mai 1962 déterminant les modalités de la déclaration d'ouverture d'entreprise et prescrivant la production de renseignements périodiques sur la situation de la main d'œuvre (J.O. n° 227 du 9.6.62, p. 1059), modifié par l'arrêté n° 94 du 8 janvier 1968 (J.O. du 3.2.68, p. 259)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

permettant l'exercice du contrôle des services du travail. Un arrêté du Ministre chargé du travail fixe le modèle et le contenu de ce registre, dans lesquelles ils doivent être tenus à la disposition des inspecteurs du travail. ([6])

izay ho fandraisana ny filazana rehetra ahazoana manatontosa ny fanaraha-maso ataon'ny Sampandraharahan'ny asa. Didim-pitondrana iray avoakan'ny Minisitra miadidy ny Asa, no mametra ny modelin'io rejisitra io sy ny votoatiny ary ny feptra tsy maintsy atao eo amin'ny fitanana azy mba hoazon'ny mpanaramaso ny asa jerena.

Art. 150. – L'employeur doit tenir également un cahier ou registre des travailleurs journaliers occasionnels ou temporaires.

And. 150. – Ny mpampiasa dia tsy maintsy manana koa kahie na rejisitry ny mpiasa miasa isan' andro, an-tselika, na tsy maharitra.

CHAPITRE V :
DE L'EMPLOI
ET DU PLACEMENT.

TOKO V :
MOMBA NY ASA
SY NY FITADIAVANA MPIASA.

Art. 151. – Les activités de placement comprennent :
- le traitement des offres d'emploi, notamment par la prospection et la sélection professionnelle des travailleurs en vue de satisfaire aux exigences des offres d'emploi reçues ;
- le traitement des demandes d'emploi, notamment par l'évaluation, l'orientation professionnelle des travailleurs et leur placement.

And. 151. – Ny asan'ny mpitady mpiasa dia ahitana :
- ny fikarakarana ny tolotra asa, indrindra fa amin'ny alalàn'ny fikarohana sy fifantenana eo amin'ny fahaizana asa izay mpiasa mahatontosa ny fepetra takian'ny tolotra asa ;
- ny fikarakarana ny fangatahana asa, indrindra eo amin' ny fanombanana ny mpiasa sy ny fanoroan-dàlana azy amin' ny karazan'asa mifanentana aminy ary ny fametrahana azy eo amin'ny asa.

Art. 152. – Les activités privées de placement sont autorisées

And. 152. – Ekena ny asan'ny mpitady mpiasa ivelan'ny Fanja-

---

[6] *Arrêté N° 129-IGT du 05 août 1957 fixant le modèle de registre d'employeur et les dispenses ou dérogations à la tenue dudit registre (J.O. n°3822 du 10.8.57, p. 1415)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

sous réserve d'être dirigées par un conseiller Professionnel dont les conditions et modalités d'exercice sont déterminées par décret pris après avis du Conseil national de l'emploi.

L'ouverture d'un établissement de placement est subordonnée à l'agrément du Ministre chargé de l'Emploi.

Art. 153. – Aucun droit ni frais de quelque nature que ce soit ne peut être prélevé des travailleurs qui se présentent auprès de l'établissement de placement.

Un décret pris après avis du Conseil national de l'emploi fixe les cas et limites des prélèvements que les établissements de place-ment peuvent faire auprès des employeurs ainsi que les modalités d'octroi et de retrait de l'agrément.

Art. 154. – L'établissement de placement doit fournir périodi-quement au Ministre chargé de l'Emploi, des informations sur les offres reçues aux fins de suivi du marché du travail, suivant les modalités précisées par arrêté du Ministre chargé de l'Emploi.

kana raha toa ka tantanina mpanolotsaina voaofana amin'izany ka didim-panjakana raisina rehefa avy nakana ny hevitry ny Filankevi-pirenena momba ny fampisahanana asa no mamariparitra ny fepetra sy ny fombafomba amin' izany.

Mila ny fankatoavan'ny Mini-sitra miadidy ny fampisahanana asa ny fanokafana trano mian-draikitra fitadiavana mpiasa.

And. 153. – Tsy misy haba sy sara na inona na inona karazany azo takiana amin'ny mpiasa manatona ny trano fitadiavana mpiasa.

Didim-panjakana raisina rehefa avy nakana ny hevitry ny Filankevi-pirenena momba ny fampisahanana asa no mametra ny toe-javatra isan-karazany sy ny fetry ny vola azon'ny trano fitadiavana mpiasa angatahina amin'ny mpampiasa, ary ny fombafomba fanomezana na fanatsoahana fanomezan-dàlana hanao izany asa izany.

And. 154. – Tsy maintsy manome ny vaovao rehetra momba ny tolotra asa voarainy amin'ny Minisitra miadidy ny fampisahanana asa ny trano fitadiavana mpiasa mba hahafahana manaraka ny tsenan'ny asa, atao isaky ny fotana voafetra araka ny didim-pitondrana avoakan'ny Minisitra miadidy ny fampisahanana asa izany.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

CHAPITRE VI :
DU CONSEIL NATIONAL
DE L'EMPLOI.

Art. 155. – Il est institué auprès du Ministère chargé du Travail un Conseil national de l'emploi, organe tripartite de consultation, de dialogue et d'information en matière d'emploi, de travail et de salaires. Le Conseil aura ses émanations au niveau des régions. ([7])

Art. 156. – Le Conseil national de l'emploi participe à la détermination et à la mise en oeuvre de la politique dans les domaines de l'emploi, des conditions de travail et des salaires :

- Il élabore et conçoit les textes législatifs ou réglementaires à venir dans ces domaines ;
- Il assure la mise en oeuvre et le suivi de la politique ainsi définie ;
- Il détermine les mécanismes de fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti.

Art. 157. – Le Conseil national de l'emploi peut constituer, en son sein, si besoin en fait sentir, des commissions techniques spécifiques d'examiner et d'émettre des

TOKO VI :
MOMBA
NY FILANKEVI-PIRENENA
MOMBA NY FAMPISAHANANA ASA.

And. 155. – Ajoro ao amin'ny Minisitera ny Asa ny Filakevi-pirenena momba ny fampisahanana asa, sehatra filankevitra misy toko telo, natao hifanakalozan-kevitra sy hifanomezam-baovao momba ny fampisahanana asa, ny asa ary ny karama. Ny Filankevitra dia hihitatra eo anivon'ny karama.

And. 156. – Ny Filankevi-pirenena momba ny fampisahanana asa dia mandray anjara amin'ny famariparitana sy ny fampandehanana ny politika momba ny fampisahanana asa, ny fepetra momba ny asa sy ny karama :

- izy no mamolavola sy mandrafitra ny didy amandalàna na fitsipika hifehy ireo sehatra ireo amin'ny ho avy ;
- izy no miantoka ny fampandehanana sy ny fanarahamaso ny politika nofaritany tetsy ambony ;
- izy no mamariparitra ny fomba famerana ny karama farany ambany voaantoka iraisan'ny mpiasa.

And. 157. – Azon'ny Filankevi-pirenena momba ny fampisahanana asa atsangana ao anatiny, raha ilaina izany, ny vaomiera teknika manokana handinika sy

---

[7] *Décret n° 97-1149 du 18 septembre 1997 portant création d'un Conseil National de l'Emploi (J.O. n°2456, Edition spéciale du 29.9.97, p. 2003)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

propositions sur toute question à caractère technique relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle. Il s'agit notamment :

- de la commission de l'hygiène et de la sécurité ;
- de la commission de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- de la commission de la protection sociale ;
- de la commission du pouvoir d'achat et des salaires ;
  de la commission du travail.

hanolo-kevitra amin'ny raharaha rehetra manana endrika teknika momba ny asa, ny fampisahanana asa ary ny fanofanana mpiasa. Anisan'izany indrindra :

- ny vaomieran'ny fitandremampahasalamana sy ny fiahiana amin'ny loza ;
- ny vaomieran'ny fampisahanana mpiasa ;
- ny vaomieran'ny fiahiana sosialy ;
- ny vaomieran'ny fahefa-mividy sy ny karama ;
  ny vaomieran'ny asa.

TITRE VII : DU DIFFEREND DU TRAVAIL.

LOHATENY VII : MOMBA NY FIFANOLANANA AMIN'NY ASA.

CHAPITRE PREMIER : DU DIFFEREND INDIVIDUEL.

TOKO VOALOHANY MOMBA NY FIFANOLANANA MIKASIKA NY ISAM-BATAN'OLONA.

Section I
Juridictions du travail

Sokajy I
Sampam-pitsarana momba ny asa

Art. 158. – Il est institué auprès des tribunaux, des juridictions du travail qui connaissent des différends individuels entre le travailleur et l'employeur :

- différends nés de l'interprétation de la loi au de la convention collective ou des accords d'établissement ;
- différends nés " à l'occasion du contrat de travail ou du

And. 158. – Atsangana eo anivon'ny tribonaly ny Sampan-pitsarana momba ny asa miandraikitra ny fifanolanana isam-batan'olona misy eo amin'ny mpiasa sy ny mpampiasa :

- fifanolanana vokatry ny fomba fandraisana ny hevitry ny lalàna na ny hevitry ny fifanarahana iombonana na ny hevitry ny fifanarahan'ny toeram-piasana ;
- fifanolanana ateraky ny

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

contrat d'apprentissage ”

fifanekena asa na fifanekena hianatra asa.

Art. 159. – La composition, le ressort et les attributions des juridictions du travail ainsi que les règles de procédure applicables devant elles sont fixés par des textes spéciaux. ([8]) ([2])

And. 159. – Hofaritan'ny rijanteny manokana ny firafiny, ny sehatra iasany, ny anjara asan'ny Sampam-pitsarana momba ny asa, mbamin'ny fitsipiky ny paik'ady ao aminy.

Art. 160. – La juridiction du travail a pour double mission de concilier d'abord, ensuite de juger en cas d'échec de conciliation.

And. 160. – Manana andraikitra roa sosona ny Sampam-pitsarana momba ny asa : voalohany fampihavanana ny mpifanolana, faharoa fitsarana ny ady rehefa tsy mahomby ny fampihavanana.

Art. 161. – Le tribunal compétent est celui du lieu de travail.

Toutefois, le travailleur peut également après rupture du contrat de travail, saisir le tribunal du lieu de son domicile ou celui du domicile de l'employeur.

Toute clause contraire aux dispositions des deux alinéas précédents est considérée comme non écrite.

And. 161. – Ny tribonaly eo antoerana misy ny toeram-piasana no manampahefana hitsara ny fifanolanana.

Kanefa, azon'ny mpiasa atao, rehefa rava ny fifanekena asa, ny mitory any amin'ny tribonaly ao amin'ny toeram-ponenany na any amin'ny toeram-ponenan'ny mpampiasa azy.

Heverina ho toy ny tsy voasoratra ny fepetra rehefa mifanohitra amin'ny voalazan'ireo andalana roa eo ambony ireo.

Section II
Inspection du travail

Sokajy II
Momba ny Sampan-draharaha Mpanaramaso ny asa

Art. 162. – Tout travailleur ou tout employeur pourra demander à

And. 162. – Azon'ny mpiasa na ny mpampiasa rehetra atao ny

---

[8] *Ordonnance N° 60-107 du 27 septembre 1960 portant réforme de l'organisation judiciaire (articles 33 à 43 et 58)* ***(J.O. n°124 du 1.10.60, p. 1952)***

[2] *Ordonnance N° 60-120 du 1er octobre 1960 déterminant la procédure à suivre devant les juridictions du travail* ***(J.O. n°125 du 8.10.60, p. 2023)***

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

l'inspection de travail de régler le différend à l'amiable.

Toutefois, la saisine de l'inspection du travail est obligatoire avant celle de la juridiction compétente notamment pour toute transformation ou suppression de poste, ou s'il s'agit d'une disposition légale précise dont le plaignant invoque la non-application, auquel cas il n'y a plus de litige à proprement parler, mais infraction dont l'inspecteur a connaissance indirecte et qu'il lui appartient de faire cesser dès qu'il aura eu les preuves formelles de son existence. Si l'infraction est prouvée pendant l'exécution, avant ou après la rupture du contrat de travail, l'inspecteur du travail pourra obliger le rétablissement complet de la situation quitte à dresser des procès-verbaux d'infractions ; dans le cas inverse, le plaignant n'obtiendra aucune suite à sa demande.

Art. 163. – Si la procédure de conciliation prévue au deuxième alinéa de l'article précédent est légalement obligatoire préalablement à toute action devant un tribunal, quelle que soit la partie qui saisira l'inspecteur du litige, celui-ci convoquera d'office l'autre partie pour entendre son point de vue et tenter de régler le différend.

mangataka ny Sampan-draharaha mpanaramaso ny asa handravona am-pihavanana ny fifanolanany.

Na izany aza anefa, tsy maintsy entina eny amin'ny sampan-draharaha mpanara-maso ny asa ny fifanolanana mialoha ny hitondrana izany any amin'ny Sampam-pitsarana mahefa, indrindra fa raha misy fanovana na fanafoanana asan'olona na raha misy fepetra voalazan'ny lalàna mazava tsara asehon'ny mpitory ny tsy fampiharana azy, ka amin' izay fotoana izay dia tsy tena fifanolanana no misy fa fandikan-dalàna izay tsikaritry ny mpanara-maso tamin'ny fomba ankolaka, ka adidiny ny fampiatoana izany raha vantany vao azony ny porofo tsy azo lavina ny amin'ny fisiany. raha voaporofo mandritra na taloha na aorian'ny faha-tapahan'ny fifanekena asa ilay fandikan-dalàna dia azon'ny mpanaramaso ny asa terena ny famerenana amin'ny laoniny ny toe-draharaha na dia anaovany fitanana an-tsoratra momba ny fandikan-dalàna aza izany ; raha ny mifanohitra amin' izany no mitranga dia tsy hisy tohiny ny fangtahana ataon'ilay mpitory.

And. 163. – Raha voalazan'ny lalàna fa tsy azo ialàna ny fampi-havanana voafaritry ny tapany faharoa amin'ny andininy etsy ambony mialoha ny hitondrana ny raharaha any amin'ny tribonaly ary na iza na iza amin'izy roa tonta nitondra ny fifanolanana teo amin' ny mpanaramaso ny asa dia tsy maintsy hampanantsoin'ity farany ity ny ankilany mba hihainoana ny

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Le fait pour une partie de ne pas répondre à la convocation de l'inspecteur du travail constitue une entrave à l'exercice des fonctions de l'inspecteur du travail.

heviny sy hanandramana ny fandaminana ny fifanolanana.

Raisina ho ho toy ny fanakanana ny fanatanterahan'ny mpanaramaso ny asa ny andraikiny ny tsy fanoinan'ny andaniny na ny ankilany ny fiantsoana nataony.

Art. 164. – En cas de procédure non obligatoire, si les deux parties demandent conjointement à l'inspecteur du travail de régler le litige, la situation sera Ia même que celle prévue à l'article précédent.

And. 164. – Raha tsy an-tery ny paik'ady kanefa ny andaniny roa miara-mangataka ny mpanaramaso ny asa hamaha ny fifanolanana dia miverina amin'ny voalazan'ny andininy etsy ambony ny toe-draharaha amin'izay fotoana izay.

Si par contre le plaignant seul saisit l'inspecteur du travail, ce dernier ne pourra instruire le litige sans l'accord de l'autre partie. En cas de refus, il n'a aucun titre pour imposer son intervention et ne peut que renvoyer le plaignant devant le tribunal compétent.

Raha ny mpitaraina irery kosa ny mampiantso ny mpanaramaso ny asa dia tsy afa-mandinika ny fifanolanana ity farany ity raha tsy mahazo ny fankatoavan'ny ankilany. raha misy fandavana dia tsy manampahefana izy hampanaiky ny fanelanelanany fa tsy maintsy alefany any amin'ny tribonaly mahefa hitsara ny fifanolanana ny mpitaraina.

Art. 165. – Lorsqu'un litige est porté à sa connaissance par un travailleur qui demande que son nom ne soit pas révélé à l'employeur, l'inspecteur effectuera un "contrôle sur plainte" en mettant sa visite à profit pour faire porter le contrôle sur quelques points connexes.

And. 165. – Raha misy fifanolanana ampahafantarin'ny mpiasa iray ny mpanaramaso ny asa ka mangataka ity farany mba tsy hampahalalaina ny mpampiasa azy ny anarany dia anjaran'ny mpanaramaso ny asa ny manao " fisafoana noho ny fitarainana " ka manararaotra izany fisafoana izany izy mba hijery akaiky izay mifandray tendro amin'ilay olana.

Art. 166. – Si l'inspecteur du travail juge la plainte fondée, les litiges individuels entraînant le plus généralement un préjudice

And. 166. – Raha tsapan'ny Mpanaramaso fa mitombina ny fitarainana dia anjarany ny mikajy ny tontalin'ny vola tokony homena

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

financier, l'inspecteur du travail calculera le montant de la somme due à la partie plaignante et la lui fera remettre immédiatement.

Le défaut de paiement entraînerait alors une action directe devant l'instance juridique compétente.

ny mpitaraina ary asainy omena eo no ho eo, satria mantsy matetika ny fifanolanana isambatan'olona dia miteraka fatiantoka ara-bola.

Ny tsy fandoavana izany dia mitarika ny fitondrana mivantana ny raharaha any amin'ny ambaratongam-pitsarana mahefa.

Art. 167. – Lorsqu'il s'agit d'une conciliation à l'amiable, il est opportun que l'inspecteur du travail obtienne l'accord des parties. Dans ce cas, l'établissement d'un procès-verbal de conciliation est obligatoire.

And. 167. – Raha raharahampihavanana no atao dia mila ny fankatoavan'ny roa tonta ny mpanaramaso ny asa. Amin'izy dia tsy maintsy anaovana fitanana an-tsoratra ny fampihavanana.

Art. 168. – En cas d'échec de conciliation, l'inspecteur du travail devra constater la non-conciliation par un procès-verbal de non-conciliation et rappeler au demandeur qu'il peut porter plainte devant la juridiction compétente.

And. 168. – Raha tsy mahomby ny fampihavanana dia tsy maintsy manao "fitanana an-tsoratra ny fampihavanana tsy mahomby " ny mpanaramaso ny asa sady mampahatsiahy amin'ny mpangataka fa azony atao ny mitondra ny fitarainany any amin' ny sampan-pitsarana mahefa.

Art. 169. – En cas de litige mineur, bien défini, l'inspecteur du travail pourra en joindre l'employeur, par lettre, voire par téléphone, de prendre telle ou telle mesure à l'égard de son salarié pour rétablir la situation, en précisant qu'il vérifiera dans un délai très court qu'il a bien été donné suite à cette injonction.

And. 169. – Amin'ny fifanolanana tsy dia manao ahoana loatra sady voafaritra tsara dia azon'ny mpanaramaso ny asa atao ny mandidy an-tsoratra na an-tariby ny mpampiasa handray ny fepetra toy izao na toy izatsy amin'ny mpiasany mba hanarenana ny toe-draharaha, ka soritany mazava tsara anefa amin'izany fa hohamarininy ao anatin'ny fotoana fohy ny fanarahana araka ny tokony ho izy ny baikony.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

CHAPITRE II : DU DIFFEREND COLLECTIF.

Section I
La grève

Art. 170. – Le droit de grève, reconnu et garanti par la Constitution, s'exerce dans le cadre des lois en vigueur, et après épuisement des procédures de conciliation, de médiation et d'arbitrage prévues par les articles 173 et suivants du présent Code.

Le terme "grève" désigne tout arrêt concerté ou collectif du travail décidé par les travailleurs d'une entreprise ou d'un établissement dans le but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs dans leur ensemble.

Art. 171. – La grève entraîne la perte de salaire du gréviste correspondant au nombre de jours où le travail n'a pas été effectué. Cette privation s'étend aux compléments de salaires.

Toutefois, le principe de la privation du salaire n'est pas absolu. En effet dans les protocoles d'accord entre l'employeur et les travailleurs mettant fin à la grève, les grévistes peuvent prétendre à l'octroi d'une indemnité représentant plus ou moins la perte de salaire due à la grève.

TOKO II : MOMBA NY FIFANOLANANA ITAMBARAMBE.

Sokajy I
Ny fitokonana

And. 170. – Ny zo hitokona izay ekena sy iantohan'ny Lalàmpanorenana dia ampiharina araka ny didy avoaka sy rehefa nanaraka ny fepetra momba ny fampihavanana, ny fanelanelanana sy ny fitsarana ao amin'ny andininy faha-173 sy ny manaraka amin'ity Fehezan-dalàna ity.

Ny teny hoe "fitokonana " dia enti-manondro ny fampiatoana asa rehetra nifanarahana na itambarambe notapahin'ny maro an'isa amin'ny mpiasa ao amin'ny orinasa na toeram-piasana iray mba ho fampisondrotana na ho fiarovana ny tombontsoan'ny mpiasa amin'ny ankapobeny.

And. 171. – Mitarika fahatapahana karaman'ny mpitokona araka ny isan'ny andro tsy niasany ny fitokonana. Miara-tapaka amin' izany koa ny fanampin-karama isan-tsokajiny.

Na izany aza anefa dia tsy hoe tsy azo ihodivirana akory ny fanapahan-karama. Azon'ny mpitokona atao tsara, ohatra, rehefa manao fifanarahana hampi-janonana ny fitokonana ny mpiasa sy ny mpampiasa, ny mamngataka tambin-karama mifanahantsahana amin'ny karama tsy azo noho ny fitokonana.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Pour compenser les pertes de salaire, les grévistes peuvent utiliser, d'accord-parties, le procédé consistant à rallonger les temps de travail sous forme d'heures supplé-mentaires ou de récupération.

Section II
Le lock-out

Art. 172. – Le lock-out est la " fermeture d'établissement" par l'employeur. Il ne peut être autorisé par le Ministre chargé du Travail qu'après épuisement des procédures de conciliation, de médiation et d'arbitrage fixés par la présente loi.

Le lock-out engagé en contra-vention des dispositions de l'alinéa précédent entraîne obligation pour l'employeur de payer aux travail-leurs des journées de salaire perdues.

Section III
Les procédures de règlement des différends collectifs

Art. 173. – Un conflit, pour qu'il soit collectif, doit répondre à deux caractéristiques :

1° la présence d'un certain nombre de travailleurs consti-tués en un groupement de droit ou de fait ;
2° l'existence d'un intérêt collectif.

Mba hamenoana ny banga amin'ny karama tsy azo dia azon' ny mpitokona atao, raha mifana-raka ny roa tonta, ny mitady ny fomba hanalavana ny fotam-piasana mba hisian'ny ora fanam-piny na fanonerana.

Sokajy II
Ny lock-out na ny fanakatonana ny toeram-piasana

And. 172. – Ny *lock-out* dia fanakatonana toeram-piasana ataon'ny mpampiasa. Tsy avelan' ny Minisitra miadidy ny Asa atao anefa izany raha tsy efa lany haika tamin'ny fampihavanana sy fanelanelanana ary fitsarana ny mpifanandrina, araka ny voafaritr'ity lalàna ity izy.
Ny *lock-out* mandika ny fepetra voalazan'ny etsy aloha io dia mita-rika ny fanerena ny mpampiasa handoa ny karaman'ny mpiasa nandritra ny andro tsy niasany.

Sokajy III
Ny fomba samihafa enti-mandravona ny fifanolanana itambarambe

And. 173. – Mba atao hoe " itambarambe " ny fifandirana dia tsy maintsy manana ireto toetra roa manaraka ireto :
1° ny fijoroana mpiasa maromaro mivondrona hoazy na araka ny lalàna ho fikambanana ;
2° ny fisiana tombontsoa iombo-nana.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 174. – Il existe deux types de conflits collectifs :

1° les conflits juridiques qui portent sur l'application du droit ;

2° les conflits économiques qui naissent à l'occasion d'une demande de modification d'une règle existante.

Art. 175. – Dans le cas d'un conflit juridique, la solution présentée est la référence aux textes de loi.

Art. 176. – Des procédures spéciales de règlement sont conçues pour les conflits économiques.

Art. 177. – Le premier type de procédure est la conciliation qui doit être conforme au principe de la liberté des négociations collectives. Il est, pour les parties opposées dans le conflit, une incitation à rechercher ensemble une solution à ce qui fait l'objet du litige.

La conciliation se fait entre d'une part, une ou plusieurs organi-sations syndicales de travailleurs ou les délégués du personnel et de sections syndicales et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

La conciliation est obligatoire, le recours doit être immédiat.

And. 174. – Misy karazany roa ny fifandirana itambarambe :

1° Ny fifandirana ateraky ny lalàna momba ny fampiharana ny zo ;

2° Ny fifandirana ara-toe-karena ateraky ny fangatahampanovana ny fitsipika efa misy.

And. 175. – Amin'ny fifandirana ateraky ny lalàna dia vahaolana mifototra amin'ny didy amandalàna no aroso.

And. 176. – Paik'ady manokana kosa no volavolaina hamahana ny fifandirana ara-toe-karena.

And. 177. – Ny karazampaik'ady voalohany dia ny fampihavanana izay tsy maintsy mifanaraka amin'ny foto-kevitra momba ny fahafahana hanao fifampiraharahana. Fampirisihana ny roa tonta mifanandrina hiarahitady vahaolana amin'ny fototry ny ady no atao eto.

Ny fampihavanana andaniny ifanaovan'ny fikambanana sendikalinà mpiasa iray na maromaro, na solontenan'ny mpiasa sy sampana sendikaly ; ary ankilany, fikambanana sendikalinà mpampiasa na vondrona mpampiasa na mpampiasa iray na maromaro mandeha amin'ny anaran'ny tenany manokana.

Didy ny fampihavanana ary tsy angatahan'andro ny fanaovana azy.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

En cas d'échec de conciliation, un procès-verbal est dressé afin de faciliter l'intervention éventuelle du médiateur.

Raha tsy mahomby ny fampihavanana dia anaovana fitanana an-tsoratra izany mba hanamorana ny asan'izay mety ho mpanelanelana.

Art. 178. – Le deuxième type de procédure est la médiation faisant appel à l'intervention d'un médiateur qui a pour mission de rapprocher les parties adverses et de proposer une solution au conflit.

And. 178. – Ny paik'ady karazany faharoa dia ny fanelanelanana izay mitaky ny fandraisan'ny mpanelanelana iray anjara ka ny andraikiny amin'izany dia ny mampifanatona ny mpifanandrina sy manolotra soso-kevitra hamahana fifandirana.

Le médiateur désigné par les parties peut être une personne physique ou morale.

Ny mpanelanelana tendren'ny mpifanandrina dia mety ho olona na fikambanana manana zo aman' andraikitra.

La médiation est la procédure intermédiaire obligatoire entre la conciliation et l'arbitrage.

Paik'ady tsy maintsy arahina ny fanelanelanana aorian'ny tsy fahombiazan'ny fampihavanana ary mialoha ny hitondrana ny ady any amin'ny fitsarana.

Tout différend collectif du travail non concilié à l'issue du premier type de procédure prévue au précédent article, doit être immédiatement notifié par les parties à un médiateur désigné par les parties adverses qui procède à la conciliation.

Rehefa mety ho fifanolanana itambarambe momba ny asa tsy voaravona tamin'ny paik'ady voalohany voalazan'ny andininy etsy ambony dia tsy maintsy akarin'ny mpifanandrina avy hatrany amin'ny mpanelanelana notendren'ny andaniny roa ka io indray no manao ny fampihavanana.

Les parties peuvent substituer un représentant ayant qualité pour concilier.

Si une partie ne comparait pas ou ne se fait pas valablement représenter, le médiateur dresse procès-verbal au vu duquel la juridiction compétente prononce la condamnation prévue aux dispo-

Azon'ny roa tonta atao ny maka izay olona tiany hisolo tena azy amin'ny fampihavanana.

Raha tsy mipoitra na tsy voaso-lotena ara-dalàna ny iray amin'ny roa tonta dia raiketin'ny mpanelanelana an-tsoratra izany ka avy amin'io no ahafahan'ny Sampam-pitsarana mahefa

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

sitions légales, qui sanctionnent toute personne qui sera opposée ou aura tentée de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux inspecteurs du travail.

Le médiateur convoque à nouveau les parties dans les quarante-huit heures.

La proposition du médiateur ne sera pas imposée aux parties : son acceptation dépendra du bon vouloir des partenaires.

Toutefois, si au cours de la médiation il constate que certains points litigieux sont des conflits juridiques, il peut imposer sa proposition ou sa décision basée sur les textes de loi.

Le médiateur dispose d'un réel pouvoir d'investigation afin de connaître avec le maximum de précision les données du problème : enquête, expertises.

Les propositions du médiateur s'expriment dans une recommandation.

A l'issue de la tentative de conciliation, le médiateur établit un procès verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord total ou partiel des parties qui contresignent le procès-verbal et en reçoivent ampliation.

En cas de désaccord des parties sur le choix de la désignation du médiateur, l'inspecteur

manameloka izay olona rehetra misakana na mitady hisakana ny mpanaramaso ny asa eo amin'ny fanatantera-hana ny andraikiny na ny fampiasana ny fahefana nomena azy, ary izany dia araka ny lalàna manan-kery.

Antsoin'ny mpanelanelana indray ny roa tonta ao anatin'ny valo amby efapolo ora.

Tsy azon'ny mpanelanelana terena hanaiky ny tolo-keviny ny andaniny roa ; ny fanekena izany dia miankina amin'ny sitrapon'ny mpifanandrina.

Kanefa raha tsapany, mandritra ny fanelanelanana, fa misy antsipirian-dalàna no fototry ny fifandirana dia azony terena ny roa tonta hanaiky ny tolo-keviny na ny fanapahan-keviny mifototra amin'ny rijan-teny momba ny lalàna.

Manana fahefana feno ny mpanelanelana hanao fikarohana lalina amin'ny alalan'ny famoto-potorana na fanadihadiana atao na manampahaizana manokana mba hahafantarany amin'ny antsipiriany ny fototry ny olana.

Ny tolo-kevitry ny mpanelanelana dia ataony anaty fehintsoso-kevitra.

Rehefa vita ny andram-pampihavanana dia manao fitanana antsoratra manamarika ny fifanarahan'ny mpifanandrina na ny tsy fifanarahany tanteraka na amin'ny ampahany ny mpanelanelana ; miara-manao sonia izany amin'ny mpifanandrina izy sady manome azy ireo ny dika mitovy.

Raha tsy mifanaraka ny andaniny roa amin'ny fanondroana ny ho mpanelanelana dia ny mpana-

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

du travail du ressort est désigné d'office médiateur.

Art. 179. – Le troisième type de procédure est l'arbitrage.

Facultatif, l'arbitrage se différencie des deux autres procédures par le caractère obligatoire de sa sentence.

Les parties sont libres de recourir à l'arbitrage, mais à partir du moment où le processus de l'arbitrage est enclenché, il est impossible de refuser la solution avancée.

En cas d'échec de la médiation et suivant la demande de l'une ou des parties, le différend collectif est soumis par le médiateur :

- soit à la procédure contractuelle d'arbitrage, s'il en est une, en application d'une convention collective liant les parties ;
- soit à la procédure d'arbitrage.

Art. 180. – Lorsqu'une procédure contractuelle n'a été prévue par convention collective, l'arbitrage des conflits collectifs non réglés par la médiation est assuré par un conseil d'arbitrage institué dans chaque localité, dont la composition est fixée par décret pris après avis du Conseil national de l'emploi.

ramaso ny asa eo an-toerana no tondroina avy hatrany ho mpanelanelana.

And. 179. – Ny fitsarana no karazam-paik'ady fahatelo.

Tsy terena ny tsirairay hitondra ny raharaha amin'ny fitsarana, kanefa miavaka amin'ny paik'ady roa voalohany izy ity satria tsy azo ivalozana ny didy avoakany.

Malalaka ny mpifanandrina hangataka fitsarana kanefa raha vantany vao miroso amin'ny fanatanterahana izany dia tsy misy afaka mandà ny vahaolana arosony.

Raha tsy mahomby ny fanelanelanana sy raha mangataka ny iray na ny andaniny roa dia aroson'ny mpanelanelana :

- na any amin'ny paik'adimpitsarana ifanekena ny raharaha, raha misy izany, mba ho fampiharana ny fifanarahana iombonana ifamatoran'ny andaniny roa ;
- na any amin'ny paik'adimpitsarana tsotra.

And. 180. – Raha tsy misy paik'ady ifanarahana ao amin' ny fifanarahana iombonana dia ny Filankevi-pitsarana atsangana isan-toeram-ponenana no mitsara ny fifandirana iombonana tsy voavahan'ny fanelanelanana, ka didim-panjakana raisina rehefa avy nakana ny hevitry ny Filankevipirenena momba ny fampisahanana asa no hamaritra ny firafitr'io Filankevi-pitsarana io.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 181. – Le conseil d'arbitrage statue en droit dans les conflits "relatifs à l'interprétation et l'exécution des lois", c'est à dire juridiques.

And. 181. – Ny Filankevi-pitsarana no manapaka ny lalàna ny fifandirana ateraky ny "fomba fandraisana ny hevitry ny lalàna sy ny fampiharana azy" izany hoe fifandirana mikasika ny lalàna.

Art. 182. – Le conseil d'arbitrage statue en équité dans le cas d'un conflit d'ordre économique portant sur les salaires ou conditions de travail, qui ne sont pas fixés par la loi ou la convention collective.

And. 182. – Ny Filankevi-pitsarana no manapaka am-pahamarinana raha toa ilay izy ka fifandirana ara-toe-karena " momba ny karama na momba ny fepetry ny asa" tsy voafaritra ao amin'ny lalàna na ao amin'ny fifanarahana iombonana.

Art. 183. – Le Conseil d'arbitrage ne peut statuer sur d'autres points que ceux déterminés par le procès-verbal de non-conciliation ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont la conséquence directe du différend en cours.

And. 183. – Ny Filankevi-pitsarana dia tsy afa-manapaka afa-tsy amin'izay voasoratra ao amin'ny fitanana an-tsoratra ny fampihavanana tsy mahomby sy amin'izay zava-mitranga aty aorian'ny fitanana an-tsoratra izay vokatra mivantana avy amin'ny fifanolanana misy.

Art. 184. – Le Conseil d'arbitrage doit statuer dans le mois qui suit la date de réception du procès-verbal de non-conciliation établi par le médiateur.

And. 184. – Tsy maintsy manapa-kevitra iray volana aorian' ny vaninandro naharaisany ny fitanana an-tsoratra ny fanelanelanana tsy mahomby nataon'ny mpanelanelana ny Filankevi-pitsarana.

Art. 185. – Les sentences arbitrales doivent être motivées.

And. 185. – Tsy maintsy hazavaina ny antonanton'ny didim-pitsarana.

Art. 186. – La sentence arbitrale est notifiée immédiatement aux parties.

A l'expiration d'un délai de quatre jours francs à compter de la notification, et si aucune des parties n'a manifesté son oppo-

And. 186. – Ampahalalaina tsy misy hatak'andro ny andaniny roa ny didim-pitsarana.

Raha dila ny efatra andro feno manomboka amin'ny vaninandro fampahafantarana ka tsy misy fanohanana avy amin'ny andaniny

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

sition, la sentence acquiert force exécutoire.

L'opposition est formée, à peine de nullité, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au président du Conseil d'arbitrage ou par déclaration verbale faite par l'une ou des parties adverses, devant le greffier du tribunal de première instance.

Le double de l'opposition doit être notifié à l'inspecteur du travail du ressort.

sy ny ankilany dia azo ampiharina ny didim-pitsarana.

Mba hanan-kery ny fanohanana dia tsy maintsy alefa antaratasy tsy very mandeha arahina filazana faharaisana any amin'ny Filohan'ny Filankevi-pitsarana, na anaovan'ny iray na ny roa tonta filazana am-bava any amin'ny mpiandraiki-draharahan'ny tribonaly ambaratonga voalohany.

Tsy maintsy andefasana sosony mitovy amin'ny fanohanana ny Mpanaramaso ny asa mba ho fampandrenesana azy.

Art. 187. – L'exécution de l'accord de conciliation ou de la sentence arbitrale non frappée d'opposition est obligatoire. L'accord de conciliation et la sentence arbitrale produisent effet à dater du jour de prise d'effet mentionné dans le procès-verbal et la sentence, ou à dater du jour de la tentative de conciliation.

And. 187. – Tsy maintsy tanterahina ny fampiharana ny fifanaraham-pampihavanana na ny didim-pitsarana tsy misy fanohanana. Manankery manomboka amin'ny vaninadro voarakitra ao amin' ny fitanana an-tsoratra fa hampiarana azy na manomboka amin'ny vaninandro nanaovana ny fampihavanana ny fifanarahana fampihavanana na ny didim-pitsarana.

Les syndicats professionnels ou les parties concernées peuvent exercer toutes les actions qui naissent d'un accord de conciliation ou d'une sentence arbitrale non frappés d'opposition. Les accords de conciliation et les sentences arbitrales sont immédiatement insérés au *Journal Officiel* et affichés dans les bureaux de l'inspection du travail.

Azon'ny sendikan'ny mpiasa na ny andaniny avy atao daholo ny zavatra voalazan'ny fifanarahana vokatry ny fampihavanana na ny didim-pitsarana tsy misy fanohanana. Avoaka tsy misy hataka andro ao amin'ny *Gazetim-panja-kana* sy atao petadrindrina any amin'ny biraon'ny Sampan-draharaha Mpanaramaso ny asa ny fifanarahana na ny didim-pitsarana.

Les minutes des accords et sentences sont déposées au greffe du tribunal du lieu du différend.

Ny fifanarahana sy ny didim-pitsarana natao voalohany dia apetraka ao amin'ny mpiandraiki-

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

La procédure de conciliation et d'arbitrage est gratuite.

draharahan'ny tribonaly ao amin'ny toerana nitrangan'ny fifanolanana.

Tsy andoavam-bola ny fanaovana fampihavanana sy ny fitsarana ady.

Art. 188. – Les sentences arbit-rales qui ont acquis force exécu-toire peuvent faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi.

Ce recours est introduit et jugé dans les délais, formes et conditions des recours en cassation.

And. 188. – Azo torina ho misy fanaparam-pahefana na fandikàna lalàna velona ny didim-pitsarana ampiharina.

Izany fitoriana izany dia atao sy tsaraina araka ny fe-potoana, fomba ary fepetra anaovana ny fampakaram-draharaha any amin' ny fitsarana tampony.

TITRE VIII :
PENALITES.

LOHATENY VIII :
NY SAZY.

Art. 189. – Les auteurs d'infrac-tion aux dispositions des articles 4, 6, 7, 17, 20, 22 (alinéa 1, 2 et 3), 24, 40, 48, 50, 51, 69, 71, 74, 77, 79, 81, 83, 99, 101, 126 (alinéa 2), seront punis d'une amende de 10.000 à 50.000 FMG et d'un emprisonnement de sept à quinze jours ou de l'une de ces deux peines et, en cas de récidive, d'une de 20.000 à 100.000 FMG et d'un emprisonnement de quinze jours à un mois.

And. 189. – Ny tompon' andraikitra amin'ny fandikana ny voalazan'ny andininy faha-4, faha-6, faha-7, faha-17, faha-20, faha-22 (andàlana 1, 2, 3), faha-24, faha-40, faha-48, faha-50, faha-51, faha-69, faha-71, faha-74, faha-77, faha-79, faha-81, faha-83, faha-99, faha-101, faha-126 (andàlana 2) dia hosaziana handoa lamandy 2.000 ka hatramin'ny 10.000 Ariary sy higadra 7 ka hatramin'ny 15 andro na ny iray amin'ireo sazy ireo ihany, ary raha misy fanindroazana dia lamandy 4.000 ka hatramin'ny 20.000 Ariary sy higadra 15 andro ka hatramin'ny iray volana.

Art. 190. – Seront punis d'une amende de 100.000 à 250.000 FMG, et en cas de récidive d'un emprisonnement de sept à quinze jours, les auteurs d'infractions aux

And. 190. – Hosaziana handoa lamandy 20.000 ka hatramin'ny 50.000 Ariary ary raha misy fanidroazana dia hogadraina 7 ka hatramin'ny 15 andro izay rehetra

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

dispositions des articles 3, 5, 14 et 15.

Art. 191. – Sera puni d'une amende de 200.000 à 400.000 FMG et en cas de récidive, d'une amende de 400.000 à 800.000 FMG, tout employeur qui n'a pas respecté le droit à la défense du travailleur visé aux articles 32 et 33.

Art. 192. – Les auteurs d'infrac-tions aux dispositions des textes d'application prévus par les articles 108, 112, 113, 1l4, 115 et 116 seront punis d'une amende de 10.000 à 50.000 FMG et d'un emprisonnement de sept à quinze jours, ou l'une de ces deux peines, et en cas de récidive d'une amende de 20.000 à 90.000 FMG et d'un emprisonnement de quinze jours à un mois.

Art. 193. – Seront punis d'une amende de 25.000 à 100.000 FMG et d'un emprisonnement de dix jours, ou de l'une de ces deux peines, et, en cas de récidive d'une amende de 50.000 à 200.000 FMG et d'un emprisonnement de quinze jours, les auteurs d'infractions aux dispositions des textes d'appli-cation prévus par les articles 148, 149 et 150.

En ce qui concerne les infrac-tions aux dispositions des articles

mandika ny fepetra voalazan'ny andininy faha-3, faha-6, faha-14 sy faha-15.

And. 191. – Hosaziana handoa lamandy 40.000 ka hatramin'ny 80.000 Ariary ary raha misy fanindroazana dia lamandy 80.000 ka hatramin'ny 160.000 Ariary, ny mpampiasa rehtra tsy manaja ny zon'ny mpiasa hiaro tena araka ny voalazan'ny andininy faha-32 sy faha-33.

And. 192. – Ny tompon' andrai-kitra amin'ny fandikana ny fepetra voalazan'ny rijan-teny fampiharana ao amin'ny andininy faha-108, faha-112, faha-113, faha-114, faha-115 ary faha-116 dia hosaziana handoa lamandy 2.000 ka hatramin'ny 10.000 Ariary sady higadra 7 ka hatramin'ny 15 andro, na ny iray amin'ireo sazy ireo ihany, ary raha misy fanindroazana dia lamandy 4.000 ka hatramin'ny 18.000 Ariary sy higadra 15 andro ka hatramin'ny iray volana.

And. 193. – Hosaziana handoa lamandy 5.000 ka hatramin'ny 20.000 Ariary sady higadra 10 andro, na ny iray amin'ireo sazy ireo ihany, ary raha misy fanindroa aza dia lamandy 10.000 ka hatramin'ny 40.000 Ariary sady higadra 15 andro ny tompon' andraikitra amin'ny fandikana ny fepetra voalazan'ny rijan-teny fampiharana hita ao amin'ny andi-niny faha-148, faha-149 ary faha-150.

Ho an'ireo mandika ny voa-la-zan'ny andininy faha-148, faha-

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

148, 149 et 150, l'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'inscriptions omises ou erronées.

149 sy faha-150 dia hampiarina foana ny lamandy isaky ny misy anaran'olona tsy voadika na diso dika.

Art. 194. – Seront punis d'une amende de 25.000 *à* 100.000 FMG et d'un emprisonnement de sept à dix jours ou de l'une de ces deux peines, et en cas de récidive d'une amende de 50.000 à 200.000 FMG et d'un emprisonnement de quinze jours à un mois :

1° les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 39, 43, 44, 64, 66, 67, 68, 91, 92, 100, 119, 129,152 et 154 ;

2° les auteurs d'infractions aux dispositions des textes d'application prévus par les articles 43, 94, 96, 97, 98 et 115.

And. 194. – Hosaziana handoa lamandy 5.000 ka hatramin'ny 20.000 Ariary sady higadra 7 ka hatramin'ny 15 andro na ny iray amin'ireo sazy ireo ihany, ary raha misy fanindroazana dia lamandy 10.000 ka hatramin'ny 40.000 Ariary sy higadra 15 andro ka hatramin'ny iray volana :

1° ny tompon'andraikitra amin'ny fandikana ny fepetra voalazan'ny andininy faha-39, faha-43, faha-44, faha-64, faha-66, faha-67, faha-68, faha-91, faha-92, faha-100, faha-119, faha-129, faha-152 ary faha-154 ;

2° ny tompon'andraikitra amin'ny fandikana ny fepetra voarakitra ao amin'ny rijan-teny fampiharana voalazan'ny andininy faha-43, faha-94, faha-95, faha-96, faha-97, faha-98 ary faha-115.

Art. 195. – Les auteurs d'infrac-tions aux dispositions de l'article 37 seront punis d'une amende de 50.000 à 100.000 FMG et en cas de récidive, d'une amende de 100.000 à 250.000 FMG et d'un emprisonnement de quinze à trente jours.

And. 195. – Ny tompon' andraikitra amin'ny fandikana ny fepetra voalazan'ny andininy faha-37 dia hosaziana handoa lamandy 10.000 ka hatramin'ny 20.000 Ariary ary raha misy fanindroazana dia lamandy 20.000 ka hatramin'ny 50.000 Ariary sady higadra 15 ka hatramin'ny 30 andro.

Art. 196. – Les auteurs d'infrac-tions aux dispositions, de l'article 36, ainsi que les auteurs d'infrac-tions aux dispositions des

And. 196. – Ny tompon'andraikitra amin'ny fandikana ny fepetra voalazan'ny andininy faha-36 sy ireo mandika ny fepetra voalazan'

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

textes d'application prévus par les articles 58, seront punis d'uns amende de 25.000 à 100.000 FMG en cas de récidive d'un emprisonnement de dix à trente jours.

Art. 197. – Les auteurs d'infrac-tions aux taux de salaire déter-minés conformément aux dispo-sitions de l'article 69, alinéas 1 et 2, sont punis d'une amende de 25.000 à 100.000 FMG et, en cas de récidive, d'une amende de 50.000 200.000 FMG et d'un em-prisonnement de dix à trente jours.

Art. 198. – Toute infraction aux dispositions des articles 16, 53, 142,144 et 146 sera punie d'une amende de 100.000 à 200.000 FMG.

Sera puni d'une amende de 75.000 à 200.000 FMG et en cas de récidive d'un emprisonnement de trente jours à un an, quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte soit à la libre désignation des délégués du personnel et des délégués syndicaux soit à l'exer-cice régulier de leurs fonctions.

Art. 199. – En cas d'infractions aux dispositions des articles 162, 163, 170 et 172, tout meneur ou instigateur sera puni d'une amende 100.000 à 500.000 FMG et d'un emprisonnement de un à deux mois ou de l'une de ces deux

ny andininy faha-58 dia hosaziana handoa lamandy 5.000 ka ha-tramin'ny 20.000 Ariary ary raha misy fanindroazana dia hogadraina mandritra ny 10 ka hatramin'ny 30 andro.

And. 197. – Ny tompon' andraikitra amin'ny tsy fanajana ny mari-karama araka ny voalazan'ny andininy faha-69 (andàlana 1 sy 2) dia hosaziana handoa lamandy 5.000 ka hatramin'ny 20.000 Ariary ary raha misy fanindroazana dia lamandy 10.000 ka hatramin'ny 40.000 Ariary sady higadra 10 ka hatramin'ny 30 andro.

And. 198. – Rehefa mety ho fandikana ny fepetra voalazan'ny andininy faha-16, faha-53, faha-142, faha-144 ary faha-146 dia hosaziana handoa lamandy 20.000 ka hatramin'ny 50.000 Ariary.

Hosaziana handoa lamandy 15.000 ka hatramin' ny 40.000 Ariary ary raha misy fanin-droazana dia hogadraina 30 ka hatramin'ny herintaona izay rehetra manembantsembana na mitady hanembantsembana ny fanondroana malalaka ny solontenan'ny mpiasa sy ny solontenan'ny sendikà na ny fanatanterahan-dry zareo ny asa ampiandraiketina azy.

And. 199. – Raha mandika ny voalazan'ny andininy faha-162, faha-163, faha-170 sy faha-172 dia hosaziana handoa lamandy 20.000 ka hatramin'ny 100.000 Ariary sady higadra iray ka hatramin'ny roa volana na ny iray

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

peines, d'un emprisonnement de un mois à trois ans et d'une amende de 200.000 à 700.000 FMG.

amin'ireo sazy roa ireo ny mpitarika na ny mpikotrika,ary hogadraina iray volana ka hatramin'ny 3 taona sady mandoa lamandy 40.000 ka hatramin'ny 140 00 Ariary.

Art. 200. – Seront punis d'une amende de 50.000 à 500.000 FMG et d'un emprisonnement de un mois à trois mois ou de l'une de ces deux peines et, en cas de récidive, d'une amende de 800.000 FMG et d'un emprisonnement de six mois :

And. 200. – Hosaziana handoa lamandy 10.000 ka hatramin'ny 100.000 Ariary ary hogadraina iray ka hatramin'ny 3 volana na ny iray amin'ireo sazy ireo, ary raha misy fanindroazana dia lamandy 160.000 Ariary sy fanagadrana enim-bolana :

1° les auteurs d'infractions de l'article 3 sur le travail forcé et de texte pris en application de l'article 7 ;

1° ireo izay mandika ny andininy faha-3 amin'ny asa an-terivozona sy ny rijan-teny fampiharana voalazan'ny andininy faha-7 ;

2° toute personne qui, en violation des articles 17 et 18, par menaces, violence, tromperies, dols ou promesses, aura contraint ou tenté de contraindre un travailleur à s'embaucher contre son gré, ou qui, par les mêmes moyens, aura tenté de l'empêcher ou l'aura empêché de s'embaucher ou de remplir les conditions imposées par son contrat ;

2° izay rehetra mandika ny voalazan'ny andininy faha-17 sy faha-18 ka manery na mitady hanery amin'ny alalan'ny fampitahorana, herisetra, fitaka, lainga na fampanantenana ny mpiasa hiditra hiasa tsy amin' ny sitrapony, na amin'ny alalan'ireo fomba ireo ihany manakana na mitady hanakana azy tsy hiditra hiasa na hanatanteraka ny adidy aman'andraikiny voafaritry ny fifanekena ;

3° toute personne qui, en faisant usage d'un contrat fictif ou contenant des indications. inexactes, se sera fait embaucher ou se sera substitué volontairement à un autre travailleur ;

3° izay rehetra mampiasa fifanekena sandoka na misy filazana tsy marina mba hidirana hiasa na hisoloana toerana mpiasa hafa an-kitsirano ;

4° tout employeur, ou fondé de pouvoir ou préposé, qui aura

4° ny mpampiasa rehetra na ny solontenany na ireo voatondro

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

porté sciemment sur le registre d'employeur ou tout autre document, des attestations mensongères relatives à la durée et aux conditions du travail a accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui aura sciemment fait usage de ces attestations ;

5° toute personne qui aura exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement de salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature,

6° tout employeur qui aura contrevenu aux dispositions de l'article 23.

Art. 201. – Sera punie d'une amende de 200.000 à 400.000 FMG et d'un emprisonnement de deux mois ou de l'une de ces deux peines, toute personne qui sera opposée ou aura tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux inspecteurs du travail, aux médecins-inspecteurs du travail et contrôleurs du travail ;

En cas de récidive, l'amende sera de 400.000 à 800.000 FMG et une peine d'emprisonnement de deux mois à six mois sera obligatoirement prononcée.

Les dispositions du Code pénal qui prévoient et répriment les actes de résistance, les violences contre les officiers de police judiciaire sont, en outre,

hisolo tena azy izay manoratra ao amin'ny bokin'ny mpampiasa na ao amin'ny tahirin-kevitra hafa, fanamarinana tsy marim-pototra momba ny faharetana na fepetran'ny asa nataon'ny mpiasa iray ; toy izany fkoa ireo mpiasa minia mampiasa ireny taratasy ireny ;

5° izay rehetra mitaky na mandray karama avy amin'ny mpiasa noho ny fanelanelana nataony tamin'ny fikarakarana na fandoavana karama sy tambin-karama ary ireo vola sara isan-karazany hafa ;

6° izay mpampiasa rehetra mandika ny voalazan'ny andininy faha-23.

And. 201. – Hosaziana handoa lamandy 40.000 ka hatramin'ny 80.000 Ariary sady hogadraina 2 volana na ny iray amin'ireo sazy ireo, izay rehetra manakana na mitady hanakana ny mpanara-maso ny asa sy ny dokotera mpisafo momba ny asa ary ny mpisafo momba ny asa amin'ny fanatanterahany ny andraikiny na ny fampiharany ny fahefana nomena azy.

Raha misy fanindroazana dia 80.000 ka hatramin'ny 160.000 Ariary ny lamandy haloa ary tsy maintsy ampidirina an-trano-maizina roa volana ka hatramin'ny enim-bolana.

Ny fepetra voalazan'ny Fehezan-dalàna famaizana izay ahitana momba ny fanoherana sy ny fanompana ary ny fise-trasetrana manamboninahitra

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

applicables à ceux qui se rendent coupables des faits de même nature à l'égard des inspecteurs du travail, des médecins-inspecteurs et contrô-leurs du travail.

mpitandro filaminana sy ireo famaizana fanao amin'izany dia azo ampiharina koa amin'ireo izay manao heloka toy izany amin'ny mpanaramaso ny asa sy ny dokotera mpanaramaso ary ny mpisafo ny asa.

Art. 202. – Sera puni d'une amende de 500.000 à 1.000.000 FMG et d'un emprisonnement de deux mois à un an, ou l'une de ces deux peines seulement, et, en cas de récidive, d'une amende de 100.000 à 1.500.000 FMG et d'un emprisonnement de six mois à deux ans, quiconque aura été impliqué dans des opérations d'émigration clandestine des travailleurs malgaches à l'extérieur du territoire, en infraction aux dispositions de l'article 22, alinéas 4, 5 et 6. Il est dans tous les cas, responsable solidairement avec l'employeur étranger du non-respect des droits reconnus aux travailleurs dans le contrat signé entre les parties.

And. 202. – Hosaziana handoa lamandy 100.000 ka hatramin'ny 200.000 Ariary sady hogadraina 2 volana ka hatramin'ny herintaona, na ny iray amin'ireo sazy ireo ihany, ary raha misy fanin-droazana dia lamandy 200.000 ka hatramin' ny 300.000 Ariary sady hogadraina 6 volana ka hatramin' ny 2 taona, izay rehetra voarohi-rohy aminà asa fanondranana an-tsokosoko mpiasa teratany malagasy any ivelan'ny tanin'i Madagasikara satria izany dia fandikana ny fepetra voalazan'ny andininy faha-22 (andàlana 4, 5 ary 6). Na ahoana aloha na ahoana dia tompon'andraikitra mpiaraka amin' ilay mpampiasa vahiny amin' ny tsy fanajana ny zo omena ny mpiasa amin'ny fifanekena iarahan'ny andaniny roa nanao sonia io olona io.

Art. 203. – Lorsqu'une amende est prononcée en vertu du présent titre, elle est encourue autant de fois qu'il y a eu d'infractions, sans que cependant le montant total des amendes infligées puisse excéder cinquante fois les taux minima prévus ci-dessus.

Cette règle s'applique notamment au cas où plusieurs travailleurs auraient été employés dans

And. 203. – Ato amin'ity lohateny ity raha lamandy ny sazy dia mihatra foana izy io isaky ny miverina ny fandikan-dalàna, kanefa ny fitambaran'ny lamandy ampiharina dia tsy tokony hihoatra ny in-dimampolo henin'ny fetra ambany indrindra voalaza etsy ambony.

Rehefa misy mpiasa maro ampiasaina tsy araka ny fitsipika voalazan'ity lalàna ity no tena ampiharana io fitsipika io.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

les conditions contraires à la présente loi.

Art. 204. – Les infractions, en matière de législation du travail, sont soumises aux règles compé-tence de droit commun. Elles sont portées :

1° devant le tribunal de police lorsqu'elles n'excèdent pas vingt neuf jours d'emprison-nement et 25.000 FMG d'amende,

2° devant le tribunal correctionnel lorsque les peines qui les sanctionnent excèdent le mini-mum.

And. 204. Ny fandikan-dalàna momba ny lalàna mifehy ny asa dia manaraka ny paik'ady fampiasa amin'ny ady madio ka entina :

1° eo amin'ny tribonaly ny polisy izy raha tsy mihoatra ny 29 andro ny fanagadrana ary latsaky ny 5.000 Ariary ny lamandy ;

2° eo amin'ny fitsarana famaizana raha vao mihoatra an'ireo ny sazy azo ampiharina.

Art. 205. – Pour l'application de la présente loi, il y a récidive si en cas de contravention dans les douze mois antérieurs au fait pour-suivi, le contrevenant a déjà subi une condamnation pour un fait identique.

And. 205. – Araka ity lalàna ity dia lazaina fa misy fanindroazana raha toa ka ao anatin'ny roa ambin'ny folo volana mialoha ny fandikan-dalàna ahatratrarana azy dia efa nahazo sazy noho ny toe-javatra mitovy tanteraka amin'io ilay mpandika lalàna.

Art. 206. – Les chefs d'entre-prise sont civilement responsables des condamnations contre les fondés de pouvoirs.

And. 206. – Ny lehiben'ny orinasa dia tompon'andrakitra araka ny lalàna mifehy ny ady madio amin'ny sazy ampiharina amin'izay nomeny fahefana hisolo azy.

TITRE IX : DISPOSITIONS DIVERSES

LOHATENY IX : FEPETRA SAMIHAFA

Art. 207. – La présente loi abroge et remplace l'ordonnance n° 75-013-O/DM du 17 mai 1975 du Travail à Madagascar.

And. 207. – Manafoana sy misolo ny hitsivolana laharana faha-75-013/O/DM tamin'ny 17 mey 1975 anaovana ny Fehezan-dalàna momba ny Asa eto Madagasikara ity lalàna ity.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 208. – Resteront applicables jusqu'à la publication de textes législatifs et règlements concernant :

- les dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et au service médical de l'ordonnance n° 75-013–0/DM du 17 mai 1975 [9];

And. 208. – Mijanona ho fampihatra mandra-pamoaka ny rijan-teny momba ny lalàna sy ny fitsipika mikasika izany :

- ny fepetra rehetra momba ny fiarovan-pahasalamana sy ny fiarovana amin'ny loza amin'ny asa ary ny raharam-pitsaboana voarakitra ao amin'ny hitsivolana laharana faha-75-013-O/DM tamin'ny 17 mey 1975 ;

- les textes réglementaires pris en application de ladite ordonnance.

- ny rijan-teny momba ny didy amam-pitsipika natao ho fampiharana io hitsivolana io.

Art. 209. – Des textes réglementaires fixeront les modalités d'application de la présente loi.

And. 209. – Hisy rijan-teny ara-pitsipika hapetra ny fomba fampiharana ity lalàna ity.

Art. 210. – La présente loi sera publiée au *Journal Officiel de la République.*

Elle sera exécutée comme loi de l'Etat.

And. 210. – Havoaka amin'ny *Gazetim-panjakan'ny Repobilika* ity lalàna ity.

Hampiharina izany fa lalàm-panjakana.

[9] *Arrêté n°2806 organisant la médecine d''entreprise (J.O. n°598 du 13.7.68, p.1464), modifié par arrêté n°1322 du 12 octobre 1971 (J.O. du 23.10.71, p.2059).*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

I.2. DECRET N° 95-175 du 23 novembre 1995 portant application des dispositions de la loi n° 94-029 du 25 août 1995 portant Code du travail *(J.O. n°2439 du 26.2.96, p. 273)*

Article premier. – L'application des dispositions de la loi n° 94-029 du 25 août 1995 portant Code du travail est effective à partir de la date du présent décret.

Art. 2. – Le Ministre de la Fonction Publique, de la Réforme administrative et du Travail est chargé de l'exécution du présent décret qui sera enregistré et publié au *Journal Officiel* de la République.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.1. DECRET N° 64-213 du 27 mai 1964
portant réglementation des conditions d'emploi par les collectivités et organismes publics des personnels soumis à la réglementation générale du travail *(J.O. n° 357 du 30.5.64, p. 1091)*

TITRE PREMIER :
OBJET DU DECRET.

Article premier. – Le présent décret a pour objet de déterminer les règles qui s'imposent à tous les services publics de l'Etat et des collectivités publiques territoriales de Madagascar pour le recrutement, l'emploi et la rétribution et le licenciement des personnels de toutes catégories soumis à la réglementation générale du travail en vertu des dispositions de l'article premier de l'ordonnance n° 60-119 du 1er octobre 1960, ainsi que les condi-tions d'extension de ces règles aux établissements publics dépendant de l'Etat ou desdites collectivités et aux sociétés d'Etat.

Les personnels en cause sont constitués par tous les agents qui n'appartiennent pas à des cadres de fonctionnaires et qui n'ont pas reçu expressément et régulièrement la qualité d'auxiliaire dans les conditions prévues par la réglementation spéciale à ces derniers.

Ces agents, qu'ils aient été engagés par voie de contrat ou de décision et quelle que soit, par ailleurs, la durée de l'emploi qu'ils occupent, ne sont liés à l'Etat ou aux collectivités publiques qui utilisent leurs services que par un lien de nature contractuelle, essentiellement précaire, révocable dans les conditions résultant de la réglementation générale du travail et, éventuel-lement, des prescriptions du présent décret.

TITRE II :
PERSONNELS APPELES A OCCUPER DES EMPLOIS NORMALEMENT DEVOLUS A DES FONCTIONNAIRES.

Art. 2. – Au cas où, compte tenu des détachements et des mises à la disposition de diverses administrations ou collectivités publiques, l'insuf-fisance numérique des fonctionnaires dans un cadre quelconque de l'Etat empêche de faire occuper par ces fonctionnaires certains des emplois qui leur sont normalement dévolus dans les services de l'Etat, des provinces et des communes et à défaut d'auxiliaire, ayant vocation à occuper ces emplois dans cette circonstance, ceux-ci (E.F.A.) peuvent être confiés à des agents spécialement recrutés par des contrats à durée déterminée ne pouvant excéder deux ans, comportant obligatoirement faculté de résiliation moyennant préavis ou indemnité et excluant toute possibilité de tacite reconduction.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Ces contrats ne peuvent être régulièrement conclus qu'après leur examen par la commission centrale des contrats dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur et accord du Ministre chargé de la Fonction Publique qui tient à jour la liste des impôts de l'espèce pour l'occupation desquels il peut être recouru à des contractuels.

Les administrations qui prétendent à passer de tels contrats doivent justifier auprès de la commission centrale des contrats de l'impossibilité où elles se trouvent, confirmée par le Ministre chargé de la Fonction Publique, de recourir, pour occuper les emplois à pouvoir, à des fonctionnaires ou à des auxiliaires ayant vocation à les occuper.

Les contrats de l'espèce font obligatoirement référence au titre II du présent décret et mention explicite, avec définition précise et indication de sa qualification, de l'emploi en vue duquel le recrutement est opéré et du cadre dont l'insuffisance d'effectif, telle qu'elle est définie au premier alinéa du présent article, motive le recrutement par contrat. Ils doivent inclure une clause de résiliation automatique, avec préavis ou indemnité, dans l'éven-tualité où un fonctionnaire ou un auxiliaire viendrait à être désigné pour occuper l'emploi visé au contrat.

Aucun contrat de l'espèce ne peut être renouvelé si les conditions requises pour le recrutement par contrat ne sont pas remplies.

Art. 3. – La rémunération des agents engagés par contrat pour tenir des emplois dévolus à des fonctionnaires de la catégorie **A** est limitée à la rémunération des fonctionnaires normalement appelés à tenir ces emplois.

Sous la réserve des dispositions des troisième et quatrième alinéas du présent article, la rémunération des agents recrutés pour tenir des emplois dévolus à des fonctionnaires des catégories **B, C et D** est limitée à la rémunération des auxiliaires normalement appelés à occuper ces emplois à défaut de fonctionnaire.

Dans le cas où le recrutement, pour certains des emplois visés à l'alinéa ci-dessus, rencontre des difficultés, dont les services employeurs doivent justifier, il peut être alloué, sur avis conforme de la commission centrale des contrats, une rémunération supérieure à celle qui résulterait de l'application des dispositions de cet alinéa, sans toutefois, pouvoir dépasser la rémuné-ration des fonctionnaires auxquels sont normalement dévolus ces emplois et sans qu'il en résulte aucune obligation de consentir ultérieurement la même rémunération pour un emploi identique ou similaire.

Dans tous les cas où l'agent engagé est un fonctionnaire retraité main-tenu dans son emploi antérieur, la rémunération peut être fixée, au maxi-mum, à sa dernière rémunération en tant que fonctionnaire, sous réserve de l'application des règles de cumul des traitements et pensions.

La commission centrale des contrats apprécie les rémunérations à

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

consentir conformément à ces règles et en tenant compte éventuellement du temps passé par les agents à recruter dans des emplois similaires et de niveau correspondant dont ces agents doivent justifier par tous documents reconnus valables tant par le service employeur que par la commission.

La commission peut s'adjoindre, à titre consultatif, un ou plusieurs fonctionnaires ou agents contractuels appartenant tant à l'enseignement technique qu'aux corps ou services de la spécialité de l'agent à recruter et entendre toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

Elle apprécie si les diplômes, titres et références produits par le candidat permettent son recrutement pour l'emploi qu'il s'agit de pourvoir.

Elle peut, le cas échéant, si l'urgence du recrutement ne lui paraît pas s'y opposer, demander qu'un appel avec publicité soit fait à d'autres candidats éventuels et subordonner sa décision à l'organisation d'épreuves dont elle approuve l'organisation et les conditions sur propositions du service employeur.

Les indemnités pour charge de famille, les indemnités de déplacement et les droits au transport sont, pour l'ensemble des agents en cause, celles des fonctionnaires de même rémunération dont ils sont appelés à tenir les emplois.

TITRE III :
PERSONNELS APPELES A OCCUPER DES EMPLOIS SPECIAUX.

Art. 4. – Sont qualifiés d'emplois spéciaux (E.S.) pour l'application du présent décret :

1° Les emplois qui, en raison de leur caractère particulier, peuvent être confiés indifféremment, soit à des fonctionnaires ou auxiliaires, éventuellement mis à cet effet à la disposition des Ministres, Secrétaires d'Etat, Chefs de province ou commissaires généraux ou des collectivités publiques territoriales, soit à des agents recrutés par voie de contrat et qui, pour la même raison, ne sont pas soumis aux dispositions des articles 2 et 3 ci-dessus;

2° Les emplois qui, à défaut de cadres de fonctionnaires qualifiés pour les occuper, doivent être confiés à des agents recrutés par contrat et qui, en raison de leur haute qualification, sont soustraits à l'application des dispositions du titre IV du présent décret.

Un décret contresigné par le Ministre chargé de la Fonction Publique et par le Ministre des Finances détermine limitativement sur propositions des Ministres ou Secrétaires d'Etat intéressés, la liste des emplois spéciaux de ces deux catégories et fixe, pour chacun d'eux par référence aux indices de rémunération des fonctionnaires, la rémunération maxima qui peut être allouée pour l'emploi en cause

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

lorsque celui-ci doit être confié à un agent recruté par contrat.

Lorsqu'il s'agit d'un emploi ayant fait l'objet d'un classement hors échelle ou d'un emploi doté d'un indice fonctionnel par les tableaux annexés au décret n° 60-238 du 29 juillet 1960 et leurs modifications, l'indice maximum est celui qui résulte desdits tableaux.

Le contrat prévoit obligatoirement l'époque de la fin de l'engagement, le cas échéant, par référence à la date de cessation de la situation ou de disparition des nécessaires qui motivent l'engagement.

La commission des contrats apprécie, pour les agents de la seconde catégorie, la nécessité de recourir au recrutement par contrat, et, dans tous les cas, la rémunération à allouer compte tenu de la nature de l'emploi qu'il s'agit de pourvoir et de la qualification du candidat à cet emploi.

Les indemnités pour charges de famille, les indemnités de déplacement et les droits au transport sont déterminés par référence aux indemnités et droits des diverses catégories de fonctionnaires.

Les dispositions de l'avant-dernier alinéa de l'article 3 sont également applicables.

Tout recrutement par voie de contrat en vue de pourvoir à l'occupation d'un des emplois de l'espèce non prévu à la liste établie par le décret susvisé et ses modifications ultérieures est subordonné à l'adjonction préa-lable, par un décret pris dans les mêmes formes, de l'emploi en cause à la liste des emplois spéciaux résultant du décret primitif et des décrets qui l'ont modifié.

La radiation d'un emploi de ladite liste est effectuée suivant la même procédure.

L'initiative de la proposition de radiation peut être prise, en outre, par le Ministre des Finances, et par le Ministre de la Fonction publique.

TITRE IV :
PERSONNELS APPELES A OCCUPER DES EMPLOIS AUTRES QUE DES EMPLOIS SPECIAUX OU NORMALEMENT DEVOLUS A DES FONCTIONNAIRES.

Art. 5. – Les personnels recrutés pour occuper des emplois autres que des emplois spéciaux ou normalement dévolus à des fonctionnaires, se répartissent en trois groupes :

1° Le groupe des agents appelés à occuper des emplois réputés de longue durée pour lesquels il n'a pas été créé de cadres de fonctionnaires (E.L.D.) ;

2° Le groupe des agents appelés à occuper des emplois réputés de courte durée ou occasionnels (E.C.D.) ;

3° Le groupe des agents appelés à constituer la main-d'œuvre non spécia-lisée (E.M.O.)

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

A. AGENTS APPELES A OCCUPER DES EMPLOIS REPUTES DE LONGUE DUREE

Art. 6. – Les emplois réputés de longue durée pour l'application de l'article 5 du présent décret sont ceux qui, considérés comme nécessaires au fonctionnement courant des services, figurent aux organigrammes desdits services comme non susceptibles d'être occupés par des fonction-naires ou, à leur défaut, par des auxiliaires.

Y sont assimilés les emplois nécessaires à l'exécution des travaux d'équipement échelonnés sur plus de deux campagnes qui figurent à ce titre à des tableaux d'emplois spéciaux à ces travaux.

Les conditions d'établissement et de révision des organigrammes et tableaux d'emplois visés aux alinéas qui précèdent sont fixées par des décrets particuliers.

Art. 7. – Les agents appelés à occuper les emplois définis à l'article 6 ci-dessus sont engagés par contrat à durée déterminée ou par voie de décision administrative à durée déterminée ou indéterminée suivant le taux de leur rémunération, la nature de l'emploi ou les obligations que celui-ci comporte conformément aux dispositions d'un décret particulier portant réglementation spéciale à ces agents.

Ce décret détermine, dans le cadre de la réglementation générale du travail les conditions du recrutement, les modalités de l'engagement et celles du licenciement, les taux des rémunérations et les indemnités en fonction des diverses catégories d'emploi et de leur qualification et, de manière générale, toutes les règles qui s'imposent aux administrations publiques pour utiliser les services de ces agents.

B. AGENTS APPELES A OCCUPER DES EMPLOIS REPUTES DE COURTE DUREE OU OCCASIONNELS

Art. 8. – Les emplois réputés de courte durée ou occasionnels pour l'application du présent décret sont ceux qui, considérés comme non indis-pensables au fonctionnement courant des services, ne figurent pas aux organigrammes desdits services, mais répondent à des nécessités momen-tanées dans le cas notamment où les tâches des services excèdent provi-soirement les capacités de leurs personnels ordinaires.

Y sont assimilés les emplois nécessaires à l'exécution des travaux d'équipement dont la durée n'excède pas deux années et pour lesquels il n'est pas établi de tableaux d'emplois spéciaux à ces travaux.

Art. 9. – Les agents appelés à occuper les emplois définis à l'article 8 ci-dessus sont obligatoirement engagés, que ce soit par contrat ou par

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

décision, pour une durée déterminée ne pouvant excéder huit mois.

Le contrat ou la décision ne peut être renouvelé ou prolongé dans ses effets au-delà d'une durée totale de deux ans pour le même emploi et le même agent.

Il incombe aux autorités responsables de prendre en temps utile toutes dispositions pour assurer le licenciement au terme de l'engagement et pour empêcher la reprise du travail par les intéressés après ce terme.

Ces prescriptions ne mettent pas obstacle toutefois à la transformation de l'emploi de courte durée en emploi de longue durée et à l'engagement de l'agent qui l'occupe conformément aux règles prévues pour les emplois de l'espèce, sous la condition que l'emploi en cause ait été régulièrement inscrit à un organigramme ou à un tableau d'effectif préalablement établi à cet engagement.

Art. 10. – Sous réserve de l'observation des dispositions de l'article 9 ci-dessus, les engagements des agents appelés à occuper des emplois de courte durée ou occasionnels sont opérés par contrats ou par décisions administratives suivant les critères applicables aux agents appelés à occuper des emplois de longue durée.

En cas d'engagement par contrat, les projets de contrat et, éventuellement, les projets d'avenant établis par les autorités qualifiées pour le recrutement, sont soumis à la commission des contrats compétente pour les contrats similaires intéressant les agents appelés à occuper des emplois de longue durée. Cette commission apprécie la rémunération proposée en se basant notamment sur les rémunérations prévues pour des emplois correspondants réputés de longue durée ou, à défaut, sur les rémunéra-tions prévues par les conventions collectives ou les arrêtés du Ministre du travail pour les emplois de même niveau et en tenant compte de la précarité de l'emploi et des difficultés éventuelles de recrutement.

Les indemnités de déplacement et les droits au transport et les indem-nités pour charges de famille sont ceux qui résultent de la réglementation générale du travail et du régime général des prestations familiales.

Les dispositions de l'avant-dernier alinéa de l'article 3 sont également applicables.

C. AGENTS CONSTITUANT LA MAIN D'ŒUVRE NON SPECIALISEE

Art. 11. – Sont considérés comme constituant la main d'œuvre non spécialisée au regard du présent décret, les manœuvres qualifiés de manœuvres ordinaires par la réglementation générale du travail à l'exception de ceux dont les emplois, réputés de longue durée, figurent dans les organigrammes et tableaux d'effectifs prévus à l'article 6.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Ces agents sont engagés par les autorités qualifiées aux conditions et selon les modalités résultant de la réglementation générale du travail.

TITRE V :
DISPOSITIONS GENERALES.

Art. 12. – Tous droits et obligations réciproques des agents visés au présent décret et des collectivités qui utilisent leurs services lorsqu'ils ne résultent pas des contrats ou décisions d'engagement et des règlements auxquels ces contrats et décisions se réfèrent, sont déterminés par la régle-mentation générale du travail.

Cette réglementation générale est notamment applicable aux conditions de licenciement d'un agent sans préavis ni indemnité, sous réserve de l'appréciation des juridictions compétentes en cas de faute lourde.

Art. 13. – Les autorités qualifiées pour procéder à l'engagement et au licenciement des personnels visés par le présent décret sont celles qui sont désignées par l'article 7 du décret n° 60-037 du 15 février 1960, par les articles 87 à 235 de l'ordonnance n° 60-085 du 24 août 1960, par l'article 6 de l'ordonnance n° 60-140 du 3 octobre 1960 et par l'article 1er de l'ordon-nance n° 60-150 de la même date fixant respectivement les pouvoirs délégués en matière de gestion de personnel aux Ministres, Secrétaires d'Etat et chefs de province, l'organisation communale, les statuts parti-culiers de la commune de Tananarive et le statut général des personnels communaux ou par tous les textes qui viendraient à y être substitués.

Ces autorités peuvent déléguer leurs pouvoirs à cet effet aux chefs de service ou de fraction de service qui dépendent d'elles ou, éventuellement aux chefs de circonscription administrative.

Les délégations doivent être expresses et écrites et indiquer de manière explicite, par références aux catégories d'emplois et aux montants des rémunérations, les limites dans lesquelles elles s'appliquent. Elles doivent être notifiées aux autorités financières.

Art. 14. – Tous contrats et toutes décisions d'engagement et tous avenants et décisions portant modification des conditions de l'engagement ou prolongation de sa durée à l'exception de ceux qui concernant la main d'œuvre non spécialisée doivent être soumis aux visas des autorités finan-cières.

Il en est de même de tout avenant et de toute décision ayant pour effet de modifier la rémunération ou les avantages divers attachés à un emploi.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 15. – Sous réserve des exceptions prévues par les alinéas suivants du présent article, la prise de service des agents visés par le présent décret autres que les agents constituant la main-d'œuvre non spécialisée ne peut être antérieure à la signature des contrats et décisions portant engagement des intéressés par les autorités qualifiées pour prononcer l'engagement ; cette signature ne peut elle-même être antérieure à l'avis de la commission des contrats lorsque celle-ci doit être consultée.

Exceptionnellement, lorsqu'il y a urgence particulière à pourvoir un emploi, l'autorité qui a pouvoir d'engagement peut autoriser la prise de service avant la signature du contrat ou de la décision sous les conditions ci-après :

1° Dans tous les cas :

a. Sous réserve de l'accord préalable du Ministre chargé de la Fonction Publique et du Ministre des Finances pour tous les agents appelés à occuper des emplois de fonctionnaire ou d'auxiliaire (EFA), des emplois spéciaux (ES) visés au 2° du premier alinéa de l'article 4 des emplois de longue durée (ELD), ou de courte durée (ECD) lorsque l'indice des agents de ces 2 dernières catégories est supé-rieur à 400 ;

b. Sous réserve du visa préalable du contrôle financier pour les agents appelés à occuper des emplois de longue ou de courte durée (ELD) et (ECD) dont l'indice est inférieur ou égal à 400, lorsqu'il s'agit d'agents recrutés en complément d'effectif.

2° Au cas d'engagement par contrat, sous la condition supplémentaire que la commission des contrats ait d'abord formulé son avis sur le projet de contrat, dans les cas visés au paragraphe **a** ci-dessus.

L'autorisation de prise de service avant la date du contrat ou de la décision, dûment visée ou appuyée des documents constatant l'avis de la commission des contrats et des accords ou visas préalables requis, doit être annexée au procès-verbal de prise de service permettant l'entrée en rémunération.

Art. 16. – La rémunération des agents appelés à occuper des emplois normalement dévolus à des fonctionnaires, visés à l'article 2, celle des agents appelés à occuper des emplois spéciaux, fixés à l'article 4 et celles des agents appelés à occuper des emplois réputés de longue durée, visés au premier alinéa de l'article 6, sont exclusivement imputables sur des crédits inscrits à des lignes budgétaires spéciales aux dépenses du personnel du service ou de la collectivité intéressée.

Elles ne peuvent en aucun cas être imputées sur des crédits de fonctionnement, de main d'œuvre ou de travaux, l'imputation de ces rému-nérations sur de tels crédits constituant de la part de ceux qui l'auraient ordonnée une faute personnelle susceptible d'entraîner l'application de l'ordonnance n° 60-145 portant création d'un conseil de

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

discipline finan-cière.

Art. 17. – La rémunération des agents appelés à occuper des emplois réputés de courte durée ou occasionnels et celle des agents constituant la main d'œuvre non spécialisée sont imputables sur les crédits figurant aux lignes budgétaires des dépenses de fonctionnement, des dépenses de main d'œuvre ou des dépenses de travaux, conformément aux règles normalement applicables pour l'exécution des budgets des collectivités publiques intéressées.

Art. 18. – La rémunération des agents appelés à occuper des emplois nécessaires à l'exécution des travaux d'équipement est exclusivement imputable sur les crédits ou dotations ouverts pour ces travaux aux budgets ou fonds qui en supportent le financement, qu'il s'agisse d'emplois assi-milés aux emplois réputés de longue durée visés à l'article 6 ou qu'il s'agisse d'emploi assimilés aux emplois réputés de courte durée ou occa-sionnels visés à l'article 8.

Art. 19. – En toute hypothèse, les limitations apportées par le présent décret aux possibilités de recrutement de l'ensemble des agents qu'il concerne se cumulent avec celles qui résultent de la réglementation finan-cière, notamment quant à la disponibilité et à la spécialité des crédits.

Le recrutement et l'engagement des agents appelés à occuper des emplois normalement dévolus à des fonctionnaires, visés à l'article 2, des agents appelés à occuper des emplois spéciaux visés à l'article 4 et des agents appelés à occuper des emplois réputés de longue durée relevant du Code du travail visés à l'article 5, 1° sont, en outre, subordonnés à l'inscrip-tion préalable desdits emplois à des organigrammes aux tableaux d'emplois régulièrement établis et approuvés dans des conditions prévues par décret et à leur prévision par la loi de finances ou par les délibérations des assemblées compétentes pour déterminer les effectifs en vertu de la législation en vigueur.

Art. 20. – Tout recrutement, tout engagement par voie de contrat ou de décision, tout renouvellement ou prorogation d'un tel contrat ou d'une telle décision ou toute modification au contrat ou à la décision antérieure, effectué en violation des dispositions du présent décret, constitue une faute personnelle engageant la responsabilité de celui qui l'a opéré, tant vis-à-vis de l'agent recruté que vis-à-vis de l'administration et peut, le cas échéant, entraîner l'application de l'ordonnance n° 60-145 portant création d'un conseil de discipline financière.

Il en est de même du manquement à l'obligation de prendre en temps utile les dispositions voulues pour assurer le licenciement d'un agent notamment dans les cas où il est imposé par les dispositions du

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

présent décret ou pour empêcher la reprise du travail après la date fixée pour le licenciement ou le terme de l'engagement.

Art. 21. – Les dossiers authentiques des agents contractuels qui occupent des emplois normalement dévolus à des fonctionnaires (titre II) ou des emplois spéciaux (titre III) sont détenus par le Ministre chargé de la fonction publique.

Les dossiers authentiques des agents engagés par contrat ou par décision qui occupent des emplois réputés de longue durée ou des emplois réputés de longue durée ou des emplois réputés de courte durée ou occasionnels visés aux articles 6 et 8, sont détenus par les Ministres, les chefs de province ou les maires dont relèvent les services employeurs suivant que les emplois sont rémunérés sur les budgets de l'Etat, le budget d'une province ou celui d'une commune. Toutefois, dans ces deux derniers cas, les Ministres peuvent appréhender l'ensemble des dossiers authen-tiques des agents placés sous l'autorité effective des chefs de service qui dépendent d'eux.

Les dossiers d'emploi sont détenus par les services employeurs.

Art. 22. – Les autorités dont relèvent les agents doivent, si elles ne détiennent pas elles-mêmes les dossiers authentiques, adresser immédia-tement aux autorités qui détiennent ces dossiers, original ou ampliation, selon la réglementation et les instructions en vigueur, de tous les contrats, avenants et décisions prononçant engagement ou licenciement ou affectant les conditions d'engagement, d'emploi, de rémunération etc... de tous les agents visés à l'article 21, et les aviser de tout fait susceptible de modifier leur situation ou leur position.

Ampliation ou avis des actes et faits susceptibles d'une incidence finan-cière doivent en outre être adressés aux services chargés de l'engagement, de la liquidation et du mandatement des rémunérations et indemnités ainsi qu'au contrôle financier.

Les autorités autres que le Ministre chargé de la Fonction Publique qui détiennent les dossiers authentiques de ces agents doivent, en outre, adresser à ce Ministre, dans le courant du mois de janvier de chaque année, la liste, par catégorie et nature d'emploi, des agents en service au 1er janvier dont elles détiennent les dossiers.

TITRE VI :
EPOQUE D'APPLICATION DES REGLES POSEES PAR LE PRESENT DECRET ET DISPOSITIONS TRANSITOIRES.

Art. 23. – Les règles posées par le présent décret sont applicables dès la date de sa publication au *Journal Officiel* à tout contrat avenant ou décision tendant à l'engagement, à la prolongation d'engagement et à la modification, de quelque nature qu'elle soit, des conditions

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

d'engagement ou d'emploi des personnels visés par ce décret.

Aucun contrat ou décision à durée déterminée ou indéterminée en vigueur à la date susvisée ne peut en conséquence être renouvelé, prolongé ou modifié, s'il y a lieu, qu'aux conditions et selon les modalités résultant du présent décret et des décrets pris pour son application.

Les contrats et décisions à durée indéterminée en vigueur à la même date doivent, en outre, être renouvelés, s'il y a lieu, dans les plus brefs délais possibles, et, en tout cas, dans un délai maximum de deux ans à compter de la date de publication du présent décret pour les mettre en conformité avec les règles prévues par le présent décret et les décrets pris pour son application. Les contrats et décisions de l'espèce qui n'auraient pas été renouvelés pendant ledit délai aux conditions et selon les modalités résultant de ces règles, cesseraient automatiquement de porter effet à la date d'expiration de ce délai et les agents qu'ils concerneraient, seraient licenciés de leurs emplois.

Il incombe aux autorités responsables de l'engagement et du licenciement des agents en cause, de prendre en tant que de besoin, l'initiative des renouvellements des contrats et des décisions qui s'imposeraient en vertu des dispositions de l'alinéa qui précède, de notifier les licenciements qu'elles exigeraient, le cas échéant, au terme du délai susvisé en observant les délais légaux de préavis ou ceux qui résulteraient des contrats et décisions et de prendre toutes mesures utiles pour éviter la reprise du travail par les agents licenciés après la date fixée pour leur licenciement.

Ces dispositions ne mettent pas obstacle au licenciement éventuel, dans les conditions normales, des agents en cause avant l'expiration du délai susdit.

Les dispositions du présent article sont applicables, quelles que soient les conditions de leur engagement ou de leur nomination et celles de leur rémunération, aux agents recrutés sous la dénomination d'auxiliaires en dehors des règles et définitions fixées par la réglementation spéciale aux auxiliaires en vigueur lors de leur engagement ou nomination, sauf le cas d'application de l'article 31 du décret n° 60-464 du 23 novembre 1960 aux agents en service à la date de publication de ce dernier décret.

Art. 24. – Les agents visés à l'article précédent dont les rémunérations fixées par les nouveaux contrats ou les nouvelles décisions imposées par cet article seraient inférieures à leurs rémunérations antérieures percevraient des indemnités compensatrices égales à la différence entre les rémunérations antérieures et les nouvelles rémunérations.

Le bénéfice de cette indemnité est, toutefois, subordonné au maintien dans le même emploi. Il est exclu, lorsque les nouveaux

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

contrats ou les nouvelles décisions ont pour objet l'engagement pour un emploi différent du précédent, sauf disposition expresse contraire résultant d'un décret.

Art. 25. – Les agents recrutés, sous quelque dénomination que ce soit, par voie de contrat ou de décision qui, sans avoir régulièrement la qualité d'auxiliaire, occupent à la date de publication du présent décret, des emplois normalement dévolus à des fonctionnaires peuvent être intégrés dans les échelles d'auxiliaires, pendant un délai de deux ans à compter de ladite date ou, s'ils ont été engagés pour une durée déterminée jusqu'au terme de leur engagement, et dans les conditions spécialement édictées pour leur intégration éventuelle par la réglementation spéciale aux auxi-liaires.

Les dispositions de l'article 23 du présent décret sont applicables à ceux de ces agents dont l'intégration dans les échelles d'auxiliaires ne serait pas ainsi prononcée et qui n'auraient pas bénéficié d'un nouveau recrutement par voie de contrat dans les conditions prévues aux articles 2 et 3 du présent décret.

Art. 26. – A titre transitoire et jusqu'à l'approbation des organigrammes et tableaux d'emplois dans les conditions prévues par décret, le recru-tement, l'engagement ou le renouvellement de l'engagement des agents visés au présent décret pourra être opéré, par dérogation aux dispositions de ce décret et notamment de ses articles 2 et 6, avec l'accord du Ministre chargé de la Fonction Publique et du Ministre des Finances sans que les emplois à pourvoir par ces recrutements figurent nécessairement à des organigrammes ou tableaux d'emplois.

TITRE VII :
APPLICATION DES DISPOSITIONS DU PRESENT DECRET AUX ETABLISSEMENTS PUBLICS ET SOCIETES D'ETAT.

Art. 27. – Des décrets particuliers détermineront les conditions de l'application générale ou spéciale du présent décret aux établissements publics dépendant de l'Etat ou des autres collectivités territoriales et aux sociétés d'Etat.

Jusqu'à intervention de ces décrets, les établissements publics et sociétés d'Etat sont cependant tenus d'observer les règles de recrutement et d'emploi et les conditions de rémunération résultant du présent décret et des décrets pris pour son application selon les dispositions et dans la mesure prévues à l'ordonnance n° 62-108 du 1er octobre 1962 relative à l'harmonisation des statuts de rémunérations des divers personnels employés par les collectivités publiques et par les organismes ou entre-

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

prises placés sous la direction ou le contrôle de la puissance publique. Pour cette application, les emplois éventuellement réservés à des agents titu-laires d'un établissement public sont assimilés à des emplois de fonction-naires.

TITRE VIII :
DISPOSITIONS D'EXECUTION.

Art. 28. – Sont abrogés l'arrêté 139-FCI/CG du 3 juin 1954 modifié par l'arrêté n° 228-FCI/CG du 13 septembre 1954 et généralement toutes dispositions contraires à celles du présent décret.

Art. 29. – Le Secrétaire d'Etat à la fonction publique, le Ministre des finances, le Ministre du travail et le Ministre de l'intérieur sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.2. DECRET N° 64-214 du 27 mai 1964

fixant les conditions et modalités de recrutement, de l'engagement et du licenciement et les rémunérations et avantages divers des agents soumis à la réglementation générale du travail et occupant des emplois de longue durée dans les services des collectivités et organismes publics
(J.O. n° 357 du 30.5.64, p.1096)

TITRE PREMIER :
OBJET DU DECRET.

Article premier. – Le présent décret a pour objet de déterminer dans le cadre de la réglementation générale du travail et par application de l'article 7 du décret n° 64-213 du 27 mai 1964 les conditions et modalités du recrutement de l'engagement et du licenciement et les rémunérations et avantages divers des agents appelés à occuper des emplois réputés de longue durée (ELD), définis à l'article 6 de ce décret, dans les services des collectivités et organismes publics.

TITRE II :
DEFINITION, DETERMINATION ET CLASSEMENT DES EMPLOIS.

Art. 2. – Les emplois en cause sont les emplois de longue durée, autres que les emplois spéciaux définis à l'article 4 du décret n° 64-213 susvisé, qui, non susceptibles d'être occupés par des fonctionnaires ou, à leur défaut, des auxiliaires, sont néanmoins nécessaires au fonctionnement courant des services publics ou à l'exécution de travaux d'équipement échelonnés sur plus de deux campagnes et qui, à ce titre, figurent, soit aux organigrammes, régulièrement approuvés, des services, soit aux tableaux des emplois desdits travaux d'équipement.

Art. 3. – Ces emplois sont énumérés à des tableaux de classement établis par des arrêtés interministériels signés par le Ministre chargé de la fonction publique, le Ministre du travail et le Ministre des Finances.

Ces tableaux donnent, pour chaque emploi :

1° sa dénomination ;
2° sa définition aussi complète et précise que possible ;
3° l'indication de la qualification qu'il requiert et des conditions particulières éventuelles de recrutement qu'il comporte ;
4° son indice, qui s'inscrit dans une série indiciaire unique pour l'ensemble des emplois de l'espèce.

Il est établi :

1° un tableau pour les emplois communs ;
2° un tableau pour chacune des catégories d'emplois ressortissant

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

aux compétences spécifiques de chaque ministère, Secrétariat d'Etat ou Commissariat général ;

3° un ou plusieurs tableaux pour les emplois rémunérés sur les budgets des provinces et des communes qui ne ressortiraient pas éventuel-lement à la compétence spécifique d'un ministère, Secrétariat d'Etat ou Commissariat général.

TITRE III :
CONDITIONS GENERALES DU RECRUTEMENT.

Art. 4. – L'initiative du recrutement appartient aux autorités qui ont qualité pour procéder à l'engagement en vertu des dispositions de l'article 16 ci-après.

Art. 5. – Tout recrutement est subordonné à la vacance d'un des emplois répondant aux conditions définies aux articles premier, 2 et 3, c'est-à-dire figurant comme emploi de longue durée (ELD) soumis à la réglementation du travail tant à un organigramme de service ou à un tableau d'emplois de travaux d'équipement qu'à l'un des tableaux de classement des emplois de l'espèce.

Il doit correspondre à la nature, à la spécialité, à la qualification et à la définition de l'emploi vacant.

Il est également subordonné à l'observation des limites résultant des effectifs budgétaires et des crédits disponibles soit aux lignes budgétaires spéciales au personnel des budgets de fonctionnement, soit aux crédits ouverts aux budgets ou fonds spéciaux pour le financement des travaux d'équipement.

Art. 6. – Sauf impossibilité reconnue, le recrutement doit être opéré à proximité des lieux d'emploi de manière à ce que l'occupation de l'emploi ne puisse imposer l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle.

Art. 7. – Les autorités qui procèdent au recrutement doivent obligatoirement en aviser le bureau de placement le plus proche du lieu de recrutement.

Sauf impossibilité résultant de l'urgence à pourvoir l'emploi, le recrutement doit être précédé d'une publicité par voie d'affichage au siège du service pendant une durée de dix jours.

Les services peuvent recourir, en outre, à tous autres modes de publi-cité qui leur paraîtraient utiles.

Art. 8. – Tout candidat à l'un des emplois de l'espèce doit satisfaire aux conditions suivantes :

1° Posséder la nationalité malgache ou, sous réserve de réciprocité, la nationalité d'un autre Etat ayant signé avec la République Malgache

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

un accord de réciprocité ;

2° Jouir des droits civiques et être de bonne moralité **;**

3° Se trouver en position régulière au regard des lois sur le service national ;

4° Remplir les conditions physiques exigées par l'emploi et être reconnu indemne de toute affection tuberculeuse, cancéreuse, nerveuse, lépreuse ou poliomyélitique ;

5° Etre âgé de dix-huit ans au moins.

Exceptionnellement, à défaut de candidat répondant aux conditions de nationalité ci-dessus, il pourra être recouru à un candidat étranger sous la condition qu'il soit pourvu d'une autorisation de travail valable et régulière.

Art. 9. – Toute candidature doit en outre s'accompagner de la production des pièces ci-après :

1° Une demande d'emploi dans laquelle le candidat déclare expressément avoir pris connaissance du présent décret et du décret n° 64-213 du 27 mai 1964 portant réglementation des conditions d'emploi pour les collectivités et organismes publics des personnels soumis à la régle-mentation générale du travail ;

2° Une carte d'identité ou un extrait de naissance ou de jugement en tenant lieu délivré depuis moins d'un an ;

3° Un extrait du casier judiciaire de moins de trois mois de date, sauf exception pour les catégories d'agents désignés par circulaire du Ministre chargé de la Fonction Publique ;

4° Un certificat de visite médicale prouvant qu'il remplit les conditions physiques prévues ci-dessus, délivré par les autorités médicales agréées, notamment dans les conditions de l'article 9 de l'arrêté n° 2178 du 15 novembre 1961 organisant la médecine d'entreprise **;**

5° S'il y a lieu, copie certifiée conforme des titres ou diplômes et des attestations de qualification professionnelle antérieurement délivrées par les services publics ainsi que des certificats délivrés par les précédents employeurs.

Art. 10. – Les conditions de recrutement des agents visés par le présent décret varient suivant la qualification professionnelle de l'emploi qu'il s'agit de pourvoir.

De ce point de vue, ces emplois se répartissent entre trois catégories :

a. Emplois qui ne demandent sauf exception, aucune aptitude suscep-tible d'être appréciée par titre, diplôme ou examen ;

b. Emplois qui exigent au moins une aptitude définie, résultant d'une formation professionnelle ou d'un apprentissage du métier

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

à exercer ;

c. Emplois qui exigent une qualification particulière dans le métier à exercer et, le cas échéant, des connaissances générales.

Ces trois catégories correspondent aux indices de rémunération ci-après :

Catégorie a : indices inférieurs ou égaux à l'indice 200 ;

Catégorie b : indices supérieurs à l'indice 200 et inférieurs ou égaux à l'indice 400 ;

Catégorie c : indices supérieurs à l'indice 400.

Art. 11. – Le choix des agents appelés à occuper les emplois de la catégorie ***a*** relève de la seule appréciation et de la responsabilité des auto-rités qualifiées pour procéder au recrutement, ces autorités ayant la faculté de prévoir que l'engagement devra obligatoirement comporter une période d'essai.

Exceptionnellement, les arrêtés portant rémunération et classement des emplois, peuvent spécifier l'obligation d'exiger certains titres ou diplômes pour le recrutement de ces agents (tels que permis de conduire, certificat d'études primaires, etc...).

Art. 12. – Les agents des catégories ***b*** et ***c*** sont recrutés, soit sur titres ou diplômes, soit sur attestation de qualification délivrée à la suite d'un examen dont les épreuves et les modalités dont définies conjointement par le Ministre employeur et la direction de l'enseignement technique du Ministère de l'Education Nationale, l'intervention de cette direction étant, toutefois, facultative pour les examens afférents aux emplois de la caté-gorie ***b***.

En aucun cas, les certificats de travail délivrés par les précédents employeurs ne peuvent être considérés comme constituant un titre au sens du présent décret, ni comme susceptibles de dispenser de l'examen condi-tionnant la délivrance de l'attestation de qualification.

Les arrêtés portant énumération et classement des emplois spécifient, s'il y a lieu, pour chaque emploi, les titres ou diplômes exigés et, dans ce cas, la possibilité d'y substituer éventuellement une attestation de quali-fication.

Exceptionnellement ces arrêtés peuvent également substituer pour certains emplois (tels que ceux de gens de maison, etc...) l'obligation d'une période d'essai à celle de produire des titres ou diplômes ou d'obtenir une attestation de qualification.

A défaut de spécification dans les arrêtés en cause, l'attestation de qualification reste nécessaire pour les emplois des deux catégories ***b*** et ***c***.

Ces dispositions ne mettent pas obstacle à l'obligation éventuelle d'une période d'essai que les services employeurs conservent toute liberté de prévoir dans tous contrats ou décisions lorsqu'ils le jugent

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

nécessaire.

Art.13. – Les examens de qualification sont organisés à la diligence des services qui opèrent le recrutement.

Les épreuves sont subies :

1° Pour les emplois de la catégorie ***b*** devant un ou plusieurs examinateurs nommément désignés en raison de leur compétence, par les autorités qui opèrent le recrutement ;

2° Pour les emplois de la catégorie ***c*** devant un jury composé d'un ou plusieurs examinateurs désignés comme ci-dessus et d'un examinateur supplémentaire désigné ou agréé par la direction de l'enseignement technique et n'appartenant pas au service qui procède au recrutement.

En cas de besoin, le service qui procède au recrutement peut recourir pour l'organisation des examens au concours d'autres services ou d'éta-blissements ou ateliers relevant d'autres départements ministériels.

Art. 14. – Les attestations de qualification restent valables pendant une durée de trois ans pour le recrutement à des emplois identiques ou de même qualification que ceux en vue desquels elles ont été délivrées.

Elles sont délivrées sous la responsabilité personnelle des examinateurs.

Elles doivent être conformes au modèle annexé au présent décret et doivent indiquer, de manière précise, l'identité de leurs bénéficiaires et la dénomination et la définition des emplois en vue desquels, elles sont délivrées.

Elles doivent être établies en deux exemplaires datés et signés par tous les examinateurs et comporter mention explicite et lisible des noms et qualités de ces derniers.

Elles n'ont, en aucun cas, le caractère de certifications d'aptitude professionnelle valables à l'égard des tiers.

Art. 15. – Les agents relevant de l'administration et occupant des emplois soumis à la réglementation générale du travail, y compris les agents visés par le présent décret, ainsi que les auxiliaires, peuvent postuler les emplois définis par ce décret dans les mêmes conditions que les candidats de l'extérieur.

Toutefois, sauf autorisation spéciale des autorités dont ils relèvent, ils ne peuvent prétendre qu'à une seule autorisation d'absence chaque année pour se présenter aux examens de qualification.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

TITRE IV :
CONDITIONS ET MODALITES DE L'ENGAGEMENT ET DU LICENCIEMENT.

Art. 16. – L'engagement des agents appelés à occuper les emplois de longue durée définis par le présent décret s'effectue soit par voie de contrat à durée déterminée, soit par voie de décision administrative à durée déter-minée ou à durée indéterminée, selon les conditions prévues aux articles ci-après.

En toute hypothèse, ils ne sont liés aux collectivités et organismes publics qui utilisent leurs services que par un lien de nature contractuelle, de caractère précaire, révocable dans les conditions résultant de la régle-mentation générale du travail et des dispositions du présent décret.

Les contrats sont préparés et signés et les décisions d'engagement prises par les autorités visées à l'article 13 du décret n° 64-213 du 27 mai 1964 ou, dans la limite des délégations reçues, par les chefs de service ou de fraction de service ou de circonscription administrative auxquels elles ont délégué leurs pouvoirs dans les conditions prévues par cet article.

A. ENGAGEMENT PAR CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Art. 17. – L'engagement est obligatoirement réalisé par contrat à durée déterminée :

1° Lorsque l'engagement impose à l'agent engagé l'obligation de changer de résidence ou de se conformer, en cours d'engagement à des muta-tions entraînant changement de sa résidence habituelle et, éventuel-lement, de zone de salaires ;

2° Lorsque l'engagement concerne un emploi qui s'exerce normalement dans des zones de salaires différentes, avec ou sans changement de résidence habituelle ;

3° Lorsque l'engagement comporte une rémunération forfaitaire globale incluant d'autres éléments que le salaire proprement dit, avantages familiaux exclus ;

4° Lorsque l'indice de l'emploi est supérieur à l'indice 400 (catégorie ***c*** de qualification).

Le contrat peut toujours comporter une clause prévoyant une période d'essai qui ne peut en aucun cas excéder six mois, renouvellement éven-tuel compris. Cette clause est obligatoire dans le cas prévu au 4è alinéa de l'article 12.

Art. 18. – Aucun contrat ne peut être régulièrement conclu qu'après son examen par la commission des contrats dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur et par les visas prévus à

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

l'article 14 du décret n° 64-213 du 27 mai 1964 portant réglementation des conditions d'emploi par les collectivités et organismes publics des personnels soumis à la régle-mentation générale du travail.

Art. 19. – La durée du contrat est limitée à deux ans pour les contrats conclus avec des travailleurs résidant à Madagascar et à trois ans pour les contrats conclus avec des travailleurs résidant hors de Madagascar.

Art. 20. – L'engagement prend fin de plein droit à l'arrivée du terme prévu par le contrat.

Dans les cas où le contrat entraîne l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle, le service employeur est tenu de notifier au travailleur les intentions de l'administration quant au renouvellement ou au non-renou-vellement du contrat un mois avant le terme prévu par celui-ci pour les travailleurs recrutés à Madagascar et trois mois au moins avant ce terme pour les travailleurs recrutés à Madagascar et trois mois au moins avant ce terme pour les travailleurs recrutés hors de Madagascar. La même obli-gation s'impose au travailleur. En vue de ladite notification, il appartient, le cas échéant, au service employeur de s'assurer en temps utile de la disponibilité d'un poste budgétaire et des crédits nécessaires pour l'impu-tation de la rémunération du travailleur après renouvellement du contrat.

Au cas où le contrat prévoit une période d'essai, l'engagement peut prendre fin à tout moment jusqu'à la fin de cette période sur simple décision du service employeur et sans notification préalable des intentions de l'admi-nistration ; dans ce cas, le travailleur peut rompre l'engagement dans les mêmes conditions.

B. ENGAGEMENT PAR DECISION ADMINISTRATIVE

Art. 21. – L'engagement est prononcé par décision administrative dans tous les cas non mentionnés à l'article 17 ci-dessus. La décision peut comporter engagement pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée suivant les distinctions énoncées à l'article 22 ci-après.

Art. 22. – La décision comporte engagement pour une durée indéter-minée lorsqu'elle intéresse l'un des emplois figurant à une liste établie par arrêté conjoint du Ministre chargé de la Fonction Publique et du Ministre des Finances.

Dans tous les autres cas, elle comporte engagement pour une durée déterminée qui ne peut excéder deux ans.

Dans tous les cas, la décision peut prévoir une période d'essai au plus égale à deux mois. La stipulation d'une période d'essai est obligatoire dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article 12.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 23. – Les décisions d'engagement doivent obligatoirement être émargées par les agents qui en font l'objet avant leur prise de service et à la diligence du service employeur.

L'émargement des décisions d'engagement à durée déterminée doit être précédé d'une mention selon laquelle le bénéficiaire reconnaît être dûment informé du terme de l'engagement.

Art. 24. – La décision à durée indéterminée doit stipuler obligatoirement un délai de préavis pour la résiliation par l'une ou l'autre des parties, avec possibilité de ne pas user de la faculté de préavis moyennant versement d'une indemnité calculée conformément aux dispositions des articles 27, 28 et 29 du Code du travail et des textes pris pour leur application et compte tenu des dispositions de l'article 25 ci-après.

Art. 25. – La durée du préavis visé à l'article précédent est fixée ainsi qu'il suit, en fonction de l'indice de rémunération déterminé pour chaque emploi par les tableaux de classement prévus à l'article 3 du présent décret et du temps effectivement passé par l'agent dans son emploi, compte tenu, le cas échéant, de la durée d'engagement à l'essai :

1° Agents occupant des emplois dont les indices de rémunération sont inférieurs ou égaux à l'indice 200 ;

2° Un jour si les services de l'agent sont utilisés depuis moins de trois mois ;

3° Huit jours si les services de l'agent sont utilisés depuis au moins trois mois et un an au plus ;

4° dix jours si les services de l'agent sont utilisés depuis plus d'un an et deux jours supplémentaires par année de service dans la limite totale d'un mois ;

5° Agent occupant des emplois dont les indices de rémunération sont supérieurs à l'indice 200 et inférieurs ou égaux à l'indice 400 ;

6° huit jours si les services de l'agent sont utilisés depuis moins de trois mois ;

7° quinze jours si les services de l'agent sont utilisés depuis au moins de trois mois et un an au plus ;

- un mois si les services de l'agent sont utilisés depuis plus d'un an et deux jours supplémentaires par année de service dans la limite totale d'un mois et demi.

Art. 26. – L'engagement par décision à durée déterminée prend fin sans préavis à l'arrivée du terme fixé par la décision.

Les dispositions de la réglementation générale du travail s'appliquent en cas de rupture de l'engagement avant l'arrivée du terme.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

C. DISPOSITIONS COMMUNES AUX ENGAGEMENTS PAR CONTRAT ET AUX ENGAGEMENTS PAR DECISION ADMINISTRATIVES

Art. 27. – Les contrats et décisions doivent mentionner de manière expresse et explicite l'identité de l'agent engagé, sa nationalité, l'autorisation de travail dont il est titulaire au cas prévu par le dernier alinéa de l'article 8, les titres ou diplômes qu'il a produits ou l'attestation de qualification qu'il a obtenue lorsque ces titres, diplômes ou attestation sont exigés pour le recrutement, enfin la dénomination et la définition précises de l'emploi en vue duquel l'agent est engagé.

En cas d'obligation de changements de résidence éventuels lors de l'engagement ou après l'engagement, cette obligation doit être expressément spécifiée au contrat.

Art. 28. – Il appartient aux services employeurs de procéder lorsqu'il y a lieu aux notifications du licenciement ou de l'intention de renouvellement ou de non-renouvellement de l'engagement dans les délais prévus tant au présent décret qu'aux contrats et décisions d'engagement.

Il leur incombe en outre de prendre toutes mesures utiles pour éviter la reprise du travail par un agent licencié ou dont la période d'engagement est arrivé à son terme sans renouvellement de l'engagement après la date du licenciement ou de la fin de l'engagement.

Les dispositions de l'article 20 du décret n° 64-213 du 27 mai 1964 sont applicables en cas de manquement aux obligations résultant du présent article.

TITRE V :
REMUNERATION ET AVANTAGES DIVERS.

Art. 29. – La rémunération des agents visés par le présent décret comporte un salaire auquel s'ajoutent éventuellement, outre des indemnités par charges de famille, des majorations d'ancienneté, des majorations pour heures supplémentaires, des indemnités ou primes susceptibles d'être attachés à certains emplois et des indemnités de déplacement.

La rémunération ainsi définie est exclusive de toute autre indemnité, gratification ou avantage en espèces.

Art. 30. – La date d'entrée en rémunération est celle de la prise de service. Celle-ci ne peut être antérieure à la date du contrat ou de la décision d'engagement, sauf application des dispositions de l'article 15 du décret n° 64-213 du 27 mai 1964.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 31. – Le salaire des agents occupant des emplois de longue durée est un salaire mensuel payé à terme échu. Il est réduit, toutefois, en cas d'absence injustifiée, dans les conditions indiquées à l'article 32.

Ce salaire varie en fonction de l'indice attribué à chaque emploi par les arrêtés interministériels portant classement des emplois conformément à l'article 3 du présent décret.

Il est égal, pour chacun de ces indices, à 200 fois le salaire horaire mini-mum interprofessionnel garanti des professions non agricoles déterminé, pour le même indice, par les décrets d'application du code du travail dans chacune des zones de salaires définies par ces décrets.

Toutefois, le salaire mensuel d'un agent appelé à exercer son emploi dans plusieurs zones de salaire au cours de son engagement, en vertu d'un contrat conclu conformément au premier alinéa (1° et 2°) de l'article 17, peut être basé sur un salaire horaire minimum intermédiaire entre le salaire horaire minimum le plus élevé et le salaire minimum le plus bas prévus pour son indice pour les zones dans lesquelles il est appelé à servir.

Ce salaire horaire minimum intermédiaire de base fait l'objet de propo-sitions motivées de la part du service employeur et de l'appréciation de la commission des contrats. Il doit être expressément mentionné au contrat.

Art. 32. – Dans le cas où le salaire doit être alloué pour une période inférieur à un mois, le salaire est calculé à raison de un trentième du salaire mensuel par jour et le nombre de jours calculé de quantième à quantième, jours légalement chômés compris.

Dans le cas où il y a lieu la retenue d'une fraction du salaire mensuel pour absence injustifiée, le salaire à retenir est également calculé à raison d'un trentième du salaire mensuel par jour d'absence et d'un soixantième par demi-journée.

Art. 33. – La durée hebdomadaire du travail est fixée à quarante-quatre heures conformément au décret n° 61-717 du 28 décembre 1961 modifié par le décret n° 62-044 du 24 janvier 1962.

Elle peut cependant être modifiée, compte tenu des conditions saisonnières, par arrêté interministériel signé du Ministre employeur et du Ministre du travail, pour les emplois qui s'exercent exclusivement à l'extérieur, sous la condition que le total des heures de travail dans l'année n'excède pas la moyenne de quarante-quatre heures par semaine.

Art. 34. – La durée de présence peut être prolongée, à titre permanent, pour les catégories et dans les conditions ci-après déterminées :

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

1° Travail du personnel occupé à des opérations de gardiennage et de surveillance : quatre heures au maximum par jour sans que la durée hebdomadaire de présence puisse excéder cinquante-six heures ;

2° Travail des gardiens logés dans l'établissement dont ils ont la garde : durée continue sous réserve d'un repos de vingt quatre heures par semaine et d'un congé annuel payé de deux semaines en sus du congé légal ;

3° Travail des plantons : quatre heures au maximum par jour sans que la durée hebdomadaire de présence ne puisse excéder quarante huit heures ;

4° Travail des chauffeurs de voitures de tourisme : quatre heures au maxi-mum par jour sans que la durée hebdomadaire de présence puisse excéder quarante-huit heures.

Art. 35. – Les heures de travail accomplies au-delà de la durée normale de quarante-quatre heures par semaine ou de la durée fixée par les arrêtés interministériels prévus à l'article 33 ci-dessus ainsi que les heures de présence accomplies au-delà des durées de présence prolongée en vertu de l'article 34 donnent lieu, conformément aux décrets n° 61-717 et 62-044 susvisés, à un repos compensateur d'égale durée dans la quinzaine de leur accomplissement et, le cas échéant, à paiement d'un salaire majoré pour heures supplémentaires.

La quotité de la majoration du salaire est déterminée, pour chaque indice, sur la base du salaire horaire minimum interprofessionnel garanti de même indice, éventuellement augmenté de la majoration d'ancienneté prévue à l'article 36 ci-dessous, dans les proportions et selon les règles fixées par les textes d'application du Code du travail.

Art. 36. – Des augmentations de 10% du salaire de base de chaque emploi peuvent être accordées sur propositions des chefs de service, après une ancienneté de deux ans au moins dans le salaire de base ou le salaire déjà majoré pour ancienneté sans que le total desdites augmentations puisse dépasser 50% du salaire de base de l'emploi.

Le temps passé par un agent dans le service national après son enga-gement entre en ligne de compte pour sa durée effective dans le calcul d'ancienneté minimum requise pour la première augmentation susceptible de lui être accordée après sa libération dudit service.

La majoration fait l'objet d'une décision complémentaire de la décision d'engagement ou d'un avenant au contrat d'engagement pris ou conclu dans les mêmes formes que cette décision ou ce contrat. La décision complémentaire ou l'avenant spécifie le jour à compter duquel l'augmen-tation prend effet, ce jour ne pouvant être que le premier jour du moins suivant la date de la décision complémentaire ou de l'avenant.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 37. – Aucune indemnité ou prime s'ajoutant aux salaires définis à l'article 31 ci-dessus ne peut être allouée à raison de sujétions particulières à certains emplois ou de la nature des travaux qu'ils comportent sans avoir été instituée au préalable par un arrêté interministériel du Ministre employeur, du Ministre des Finances et du Ministre chargé de la Fonction Publique déterminant son taux et les conditions de son attribution.

Les indemnités et primes de l'espèce ne sont pas susceptibles de majoration pour ancienneté.

Art. 38. – Les agents occupant des emplois de longue durée bénéficient d'indemnités de déplacements temporaires et définitifs dont les taux sont fixés par le tableau ci-après :

INDICES	JOURNEE ENTIERE	INDEMNITE PARTIELLE POUR UN REPAS	INDEMNITE PARTIELLE DE DECOUCHER
100 à 165 inclus	200	50	100
166 à 250 inclus	300	75	150
251 à 500 inclus	360	80	200
501 à 749 inclus	660	150	360
750 et au dessus	840	170	500

Ces indemnités sont octroyées dans les conditions précisées par le décret n° 60-334 du 7 septembre 1960.

Ces agents bénéficient également du droit au transport de leur personne, de leur famille et de leurs bagages dans les conditions prévues par le même décret. pour la détermination de ce droit, ils sont classés selon leur indice dans l'une des catégories suivantes :

- indices inférieurs à 251 : groupe VI des fonctionnaires ;
- indices de 251 à 500 : groupe V des fonctionnaires ;
- indices de 501 à 749 : groupe IV des fonctionnaires ;
- indices égaux et supérieures à 750 : groupe III des fonctionnaires.

Toutes les indemnités pour déplacement temporaire ne peuvent être allouées sans limitation de durée qu'aux chauffeurs de voiture de tourisme ou de camion. Sauf attribution de l'indemnité forfaitaire prévue à l'alinéa suivant et sauf le cas prévu à l'article 39 ci-après, ces indemnité ne peuvent être allouées aux autres agents pour

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

plus de trente jours consécutifs, ni pour plus de quatre vingt dix jours au cours d'une année donnée.

Lorsque l'emploi exercé comporte des déplacements de caractère habituel dont la durée totale est susceptible d'excéder quatre-vingt-dix jours par an, l'indemnité de déplacement temporaire peut être remplacée à la demande du service employeur par une indemnité forfaitaire mensuelle déterminée, pour les divers emplois intéressés, par un arrêté inter-ministériel du Ministre chargé de la Fonction Publique, du Ministre des Finances et du Ministre employeur.

Art. 39. – Dans le cas de certains emplois itinérants imposant des séjours en dehors des agglomérations, il peut être institué en faveur des agents occupant ces emplois, par arrêtés interministériels du Ministre chargé de la Fonction Publique, du Ministre des Finances et du Ministre employeur des indemnités spéciales de terrain soit journalières, soit mensuelles et forfaitaire, particulières à chacun de ces emplois.

Ces indemnités sont exclusives des indemnités de déplacement pour la temps pendant lequel elles sont allouées.

Art. 40. – En dehors des cas où des agents occupant des emplois de longue durée peuvent être appelés à changer normalement de résidence habituelle pour cause de changement d'affectation en cours d'engagement en vertu d'un contrat conclu conformément aux dispositions du premier alinéa (1°) de l'article 17, il est interdit, sauf cas exceptionnels prévus à l'alinéa ci-dessous, d'affecter, même sans changement d'emploi, un de ces agents à un poste quelconque dans une zone de salaires autre que celle dont le salaire minimum interprofessionnel garanti a servi de base au calcul de son salaire lors de son engagement.

Il ne pourra être fait exception à cette règle, seulement pour une durée maximum d'affectation de six mois au cours d'une même année, que pour les agents occupant certains emplois limitativement déterminés par arrêtés interministériels du Ministre employeur, du Ministre des Finances et du Ministre du Travail.

Dans le cas où il serait fait usage de cette faculté exceptionnelle, l'agent en cause percevra, pendant le temps de son affectation, un salaire calculé sur la moyenne du salaire minimum interprofessionnel garanti corres-pondant à son indice dans la zone d'origine et dans sa zone d'affectation, augmenté pendant quarante-cinq jours au maximum, de l'indemnité de déplacement temporaire sans que cette indemnité puisse, cependant être allouée de ce fait à un même agent pendant plus de quatre-vingt-dix jours au cours d'une même année.

Art. 41. – Dans tous les cas d'engagement par contrat, il peut être stipulé de manière générale, pour certains emplois déterminés par le

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Ministre de la Fonction Publique en accord avec le Ministre des Finances et les Ministres employeurs, une rémunération mensuelle forfaitaire pouvant inclure le salaire proprement dit, les indemnités de déplacement et de terrain et les indemnités ou primes prévues à l'article 37.

Les contrats conclus conformément à cette disposition doivent spécifier la nature des indemnités incluses dans la rémunération forfaitaire ainsi que le taux du salaire horaire de base et l'indice de l'emploi auquel il correspond, qu'il s'agisse du salaire minimum interprofessionnel garanti d'une zone de salaires donnée ou d'un salaire déterminé comme il est dit au dernier alinéa de l'article 31.

Les contrats doivent également spécifier les conditions d'octroi éventuel de la majoration d'ancienneté et la fraction de la rémunération à laquelle devrait s'appliquer, le cas échéant, cette majoration.

Art. 42. – Les agents occupant des emplois de longue durée bénéficient des mêmes prestations et avantages familiaux que les fonctionnaires.

Art. 43. – Les droits à congés des agents occupant des emplois de longue durée y compris les droits à congé de maternité, sont déterminés par les textes portant réglementation générale du travail ou application de cette réglementation.

TITRE V :
DISPOSITIONS GENERALES ET TRANSITOIRES ET CONDITIONS D'APPLICATION DES REGLES POSEES PAR LE DECRET.

Art. 44. – Les droits et obligations réciproques des agents occupant des emplois de longue durée de l'administration lorsqu'ils ne sont pas définis par le présent décret, les conditions de leur prise de service et de leur entrée en rémunération, l'imputation de leurs rétributions et indemnités, les conditions d'exercice du contrôle des services financiers, les responsa-bilités des autorités et chefs de service chargés du recrutement, de l'enga-gement ou du licenciement, les modalités de la tenue des dossiers des agents, l'époque et les conditions d'application, y compris les dispositions transitoires, des règles posées par ce décret sont déterminées par les articles 12 à 27 (titres V à VII) du décret n° 64-213 du 27 mai 1964 portant réglementation des conditions d'emploi par les collectivités et organismes publics des personnels soumis à la réglementation générale du travail.

Art. 45. – Le Secrétaire d'Etat à la fonction publique, le Ministre des Finances, le Ministre du travail et le Ministre de l'Intérieur sont chargés,

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République.

RECTO

MINISTERE
OU ORGANISME
OU COLLECTIVITE
SERVICE

ATTESTATION DE QUALIFICATION ([10])
(délivrée en application des articles 12, 13, 14 du décret n° 64-124 du 27 mai 1964)

Identité du bénéficiaire :
NOM.....Surnom.....
Prénoms.....
Nationalité .....
Lieu et date de naissance.....
demeurant à .....
Emploi postulé (cf. arrêté ministériel de classement)
N° ……..... du .....
Dénomination de l'emploi .....
Catégorie de qualification .....
Définition de l'emploi.....
.....

T.S.V.P.

VERSO

EXAMEN DE QUALIFICATION
Lieu et date de l'examen :

Observations :

Certifie exact les examinateurs ([11])

Noms : *Qualités :*

---

[10] *La présente attestation ne peut en aucun cas tenir lieu du certificat d'aptitude professionnelle délivré par la direction de l'enseignement technique du ministère de l'éducation nationale.*

[11] *Préciser de manière explicite et lisible le nom et la qualité des examinateurs.*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Signatures :

Délivré à.....le.....

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.3. LOI N° 56-416 du 27 avril 1956 tendant à assurer la liberté syndicale et la protection du droit syndical *(J.O. n°3762 du 15.9.56, p. 2416)*

Article premier. – Il est ajouté au livre III du Code du travail un article premier ainsi conçu :

« **Article premier a.** – Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la réparation du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

« Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer aux lieu et placement de celui-ci.

« Le Chef d'entreprise ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

« Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents sera considérée comme abusive et donnera lieu à dommages-intérêts.

« Ces dispositions sont d'ordre public ».

Art. 2. – Il est ajouté au chapitre III du titre premier du livre III du Code du travail un article 20 a ainsi conçu :

« **Art. 20. a.** – L'utilisation des marques syndicales ou des labels par application de l'article 19 ci-dessus ne pourra pas avoir pour effet de porter atteinte aux dispositions de l'article premier a du présent livre.

« Est nulle et de nul effet, notamment, toute disposition ou accord tendant à obliger l'employeur à n'embaucher ou à ne conserver à son service que des adhérents du syndicat propriétaire de la marque ou du label. »

Art. 3. – Il est ajouté au livre III du Code du travail un article 55 ainsi conçu :

« **Art. 55. –** Les chefs d'établissements, directeurs ou gérants qui ont contrevenu aux dispositions des articles premiers a et 20 a du présent livre seront poursuivis devant le tribunal de simple police et punis d'une amende de 4.000 francs à 24.000 francs.

« En cas de récidive dans le délai d'un an, le contrevenant est poursuivi devant le tribunal correctionnel et puni d'une amende de 24.000francs à 240.000 francs .

« L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes atteintes par les mesures interdites dans les premier et deuxième alinéas de l'article premier a.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

« Les infractions pourront être constatées tant par les inspecteurs du travail que par les officiers de police judiciaire ».

Art. 4. – Les dispositions de la présente loi sont applicables à l'Algérie et aux territoires d'outre-mer.

Art. 5. – Les pénalités prévues à l'article 3 ne seront applicable qu'aux contrevenants à l'encontre desquels des infractions auront été relevées à partir du 1er janvier 1957.

Toutes dispositions contraires à la présente loi sont abrogées.

La présente loi sera exécutée comme loi d'Etat.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.4. DECRET N° 71-222 du 11 mai 1971
relatif à la mise à disposition des syndicats professionnels de locaux devant servir à leurs réunions *(J.O. n° 772 du 22.5.71, p. 1079)*

Article premier. – Dans tous les chefs-lieux des communes urbaines et des communes rurales de plus de mille habitants, il est mis gratuitement à la disposition des syndicats professionnels légalement constitués un local approprié pour tenir leur séance.

Dans les autres localités, les syndicats peuvent obtenir la même facilité dans la mesure des moyens de la commune.

Art. 2. – La demande d'utilisation d'une salle est adressée au maire de la commune au moins huit jours à l'avance. L'autorisation est donnée sans frais par le maire.

Le même local peut servir aux différentes organisations syndicales existantes suivant une répartition équitable de la durée d'utilisation arrêtée par le maire.

Art. 3. – L'entretien et le gardiennage du local incombent à la commune. Celle-ci peut exiger des syndicats utilisateurs, la répartition des déprédations commises éventuellement par leurs membres.

L'autorisation peut être retirée ou refusée par le maire an cas d'infrac-tion aux lois et règlements en vigueur ou d'atteinte à l'ordre public.

Art. 4. – Les infractions au présent décret seront sanctionnées confor-mément aux dispositions de l'article 473 du Code pénal.

Art. 5. – Le Ministre chargé de l'Intérieur et le Ministre du Travail sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.5. ARRETE N° 2189-IGT du 5 novembre 1953

modifié par arrêté n° 067-VP/TR du 21 novembre 1958 fixant en application de l'article 34 de la loi du 15 décembre 1952 les formes et modalités d'établissement à l'essai ***(J.O. du 13.11.63, p. 2187.).***

Section I

Formes et modalités d'établissement du contrat de travail

Article premier. – Tout contrat de travail devant être exécuté à Mada-gascar et dépendances est conclu dans les formes et suivant les modalités qu'il convient aux parties d'adopter sous réserve de l'application de la légis-lation en vigueur et des dispositions du présent arrêté.

Art. 2. – (Arrêté n° 067-VP/TR du 21 novembre 1958) Lorsque le contrat doit être constaté par écrit, conformément aux dispositions de l'article 32 de la loi du 15 décembre 1952, il comporte obligatoirement les énonciations suivantes :

1° Les noms, prénoms, qualités, profession, domiciles et nationalité des parties ;

2° La nature ou la durée du contrat ;

3° Le lieu de résidence habituelle du travailleur ;

4° Le ou les lieux d'emploi ;

5° L'emploi du travailleur, la nature du travail, son salaire et, éventuel-lement, sa qualification professionnelle ;

6° Les modalités d'attribution du congé ;

7° Les dispositions prévues pour la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles ;

8° La durée du préavis en cas de contrat à durée indéterminée ;

9° Le délai et les conditions dans lesquels, en cas de contrat comportant la fixation d'un terme, chacune des parties devra manifester à l'autre son intention de renouveler ou de ne pas renouveler le contrat, l'employeur étant tenu, en tout état de cause, de notifier de façon expresse au travailleur ses intentions sur le renouvellement, au plus tard un mois avant l'expiration du terme en cas de recrutement local, et deux mois en cas de contrat de recrutement extérieur ;

10° L'indemnité que l'une des parties devra verser à l'autre au cas où elle ne respecterait pas l'engagement pris en application des dispositions du 9° ci-dessus, cette indemnité ne pouvant être inférieure à celle devant être versée aux lieux et place du préavis tel que celui-ci est fixé à l'arrêté n° 2261-IGT du 17 novembre 1954."

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 3. – Quand il y a lieu, le contrat contient obligatoirement les dispo-sitions concernant :

1° Les indemnités prévues aux paragraphes 1 et 2 de l'article 94 de la loi du 15 décembre 1952 ;

2° Les modalités relatives aux voyages et transports en application des dispositions du titre V, chapitre V, section II de ladite loi ;

3° Les contre-valeurs de la fourniture du logement et de la nourriture ;

4° Les modalités de constitution du cautionnement visé au titre III, chapitre V, du Code du travail outre-mer ;

5° Les modalités d'exécution de l'engagement à l'essai dans les conditions prévues à l'article 33 du code et à la section 2 du présent arrêté.

Art. 4. – Les contrats peuvent contenir également, sans que cette énumération soit limitative, les dispositions facultatives suivantes :

1° Les modalités d'exécution et le taux des heures supplémentaires, du travail de nuit et des jours non ouvrables ;

2° L'attribution et les taux de primes et indemnités diverses: licenciement, ancienneté, assiduité... ;

3° Les avantages en nature ;

4° Les cotisations à des caisses de retraites, les avantages familiaux ;

5° Les modalités de prise en charge par l'employeur des frais médicaux, pharmaceutiques et chirurgicaux survenus pendant la durée du contrat et l'indemnité journalière afférente à la période de maladie.

Art. 5. – Le contrat rédigé en langue française ou malgache est établi en quatre exemplaires. Il est exempt de tout droit de timbre et d'enre-gistrement.

Il est soumis par l'employeur au visa de l'autorité compétente aux termes de l'article 32 de la loi du 15 décembre 1952 susvisée.

Si l'une des parties ne sait pas signer, l'autorité compétente pour viser le contrat le mentionne expressément et fait apposer par l'intéressé ses empreintes digitales au bas du contrat. La partie intéressée a la faculté de se faire assister par deux témoins lettrés.

Art. 6. – Après le visa, l'autorité compétente remet un exemplaire du contrat à l'employeur et un exemplaire au travailleur; elle adresse le troisième exemplaire à l'office de main-d'œuvre ou, à défaut, à l'inspecteur du travail et des lois sociales du lieu d'emploi : elle conserve le dernier exemplaire pour être déposé à ses archives.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Section II
Formes et modalités de l'engagement à l'essai

Art. 7. – L'engagement à l'essai est soumis aux dispositions des articles 33 et 50 du code du travail outre-mer.

Art. 8. – L'essai ne se présume point. Il doit être expressément stipulé au contrat qui doit en préciser la durée et éventuellement le préavis que les parties ont convenu de respecter en cas de rupture avant expiration.

Art. 9. – La durée de l'essai est déterminée par les parties compte tenu :

- **a.** Des usages de la profession, de la technique des métiers et de la classification professionnelle du travailleur ;
- **b.** Du fait que le travailleur intéressé débute ou non et a déjà travaillé ou non dans un autre établissement ;
- **c.** De la durée du contrat lorsque celle-ci est égale ou supérieure à un an ou lorsqu'elle est indéterminée ;
- **d.** Du lieu d'emploi du travailleur lorsque ce lieu est situé hors de sa résidence habituelle.

Art. 10. – Le renouvellement de la période d'essai ne peut être décidé que par accord des parties.

Si le renouvellement fait l'objet d'une clause expresse du contrat, l'employeur ne peut en user que sous réserve d'en aviser l'intéressé avant l'expiration de la période d'essai normale.

Art. 11. – En tout état de cause, la durée de l'essai, renouvellement compris, ne peut excéder un an pour les travailleurs visés à l'article 94, ß 1er, de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 et six mois pour les autres travailleurs.

Art. 12. – La durée de l'engagement à l'essai est calculée à terme fixe, de quantième en quantième.

Art. 13. – Si le travailleur est maintenu en service à l'expiration de l'engagement à l'essai, la durée de la période d'essai, renouvellement compris, entre en compte pour la détermination des droits ou avantages du travailleur attaché à la durée du service dans l'établissement.

Art. 14. – Le travail exécuté pendant la période d'essai doit être rémunérée au taux de la catégorie professionnelle dans laquelle a été engagé le travailleur.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 15. – Les infractions aux dispositions du présent arrêté sont punies conformément aux dispositions des articles 222 et 232 du Code du travail outre-mer, sans préjudice des peines prévues aux autres articles du titre IX du Code et notamment aux articles 225 et 226 pour la répression des infractions à celles des dispositions du présent arrêté qui font référence aux règles déjà posées par ledit Code.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.6. DECRET N° 68-174 du 27 mai 1968

fixant les droits en matière de transport du travailleur déplacé pour l'exécution de son contrat de travail *(J.O. n°357 du 30.5.64, p. 1096)*

Article premier. – Lorsque le contrat de travail entraîne ou a entraîné le déplacement du travailleur du lieu de sa résidence au moment de l'enga-gement, les frais de voyage du travailleur, de son conjoint légitime et de ses enfants mineurs légitimes, reconnus ou adoptés, vivant habituellement avec lui, ainsi que les frais de transport de leurs bagages sont à la charge de l'employeur dans les limites et conformément aux modalités ci-après.

Art. 2. – Dans le cas :

a. d'expiration du contrat à durée déterminée ;

b. de résiliation du contrat à durée indéterminée lorsque le travailleur a acquis droit de jouissance au congé dans les conditions prévues par l'article 85 de l'ordonnance n°6O-119 ;

c. de rupture du contrat du fait de l'employeur ou à la suite d'une faute grave de celui-ci ;

d. de rupture du contrat pour raison de santé reconnue par un médecin agréé ;

e. de cessation de l'entreprise ;

f. de jouissance du congé payé selon le contrat ou conformément au 1er alinéa de l'article 85 de l'ordonnance n° 6O-119, les frais de voyage et de transport sont en totalité à la charge de l'employeur, du lieu de la résidence du travailleur au moment de l'engagement au lieu d'emploi, et du lieu d'emploi au lieu de ladite résidence.

En cas de décès du travailleur ou d'un membre de sa famille pendant l'exécution du contrat de travail, les frais de retour des restes mortels sont supportés par l'employeur à l'exclusion de tous frais accessoires.

En cas de rupture du contrat du fait du travailleur ou à la suite d'une faute lourde de sa part :

a. avant son expiration normale pour les contrats à durée déterminée ;

b. avant l'ouverture du droit de jouissance aux congés payés pour les contrats à durée indéterminée, l'employeur est tenu d'assurer le rapatriement du travailleur et de sa famille au lieu de l'engagement, mais ce dernier lui est redevable de la fraction des frais de voyage et de transport aller-retour au prorata du temps restant à courir jusqu'au moment où il aurait acquis droit à l'intégralité des frais de voyage conformément aux dispositions des points a et b du 1er alinéa.

Dans le cas de rupture de l'engagement pendant la période d'essai,

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

la charge des frais de voyage incombe intégralement à l'employeur en toute circonstance. Toutefois le contrat de travail pourra prévoir que pendant la durée de l'essai, le transport des familles ne sera pas à la charge de l'employeur.

Art. 3. Le contrat de travail, expressément constaté par écrit en cas d'installation du travailleur hors de sa résidence conformément aux dispositions de l'article 21 de l'ordonnance n° 6O-119 précise :

1° Le lieu de congé et de rapatriement du travailleur ;

2° Le nombre de jours de congés dus pour chaque mois de travail ou les périodes assimilées à un service effectif conformément à l'article 83 du code du travail ;

3° La périodicité des congés payés, deux congés consécutifs ne pouvant être séparés par un intervalle supérieur à trois ans ;

4° En l'absence de précision sur ce dernier point, le droit à la jouissance du congé est réputé acquis après une période de travail d'un an ;

5° La classe de passage et le poids des bagages déterminés par la situation occupée par le travailleur dans l'entreprise conformément à la convention collective ou à défaut, suivant les usages locaux ;

6° Le poids des bagages est fixé en tenant compte de la composition de la famille du travailleur dans la limite de la franchise accordée par les transports maritimes ;

7° En cas de transport par route, le montant de l'indemnité de déplacement.

Art. 4. – Sauf stipulation contraire, les voyages et transports sont effectués par une voie des transports normaux au choix de l'employeur.

Le travailleur qui use d'une voie ou de moyens de transport plus coûteux que ceux régulièrement choisis ou agréés par l'employeur n'est défrayé par l'entreprise qu'à concurrence des frais occasionnés par la voie ou les moyens régulièrement choisis.

S'il use d'une voie de transport de moyens plus économiques, il ne peut prétendre qu'au remboursement des frais engagés.

Dans tous les cas, pendant le déplacement du lieu d'engagement ou de congé au lieu de travail et du lieu de travail au lieu de congé ou de rapatriement, le travailleur perçoit une indemnité correspondante à la rému-nération due pour une période de travail égale à la durée du voyage par le moyen de transport choisi par l'employeur.

Art. 5. – La durée du voyage sur la base du mode de transport désigné par l'employeur n'est pas comprise dans la durée du contrat de travail ni celle des congés payés.

Le travailleur qui use d'une voie ou de moyens moins rapides ne peut prétendre de ce fait à des délais de route plus longs.

S'il use d'une voie ou de moyens plus rapides, il bénéficie d'un supplé-ment de congés égal au gain de temps acquis par rapport à la

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

voie et aux moyens de transports choisis par l'employeur.

Art. 6. – Le travailleur qui a cessé son service peut faire usage, à l'égard de son ancien employeur, de ses droits en matière de voyage et de transport dans un délai maximum de deux ans à compter du jour de la cessation du travail chez ledit employeur. Les frais de voyage ne seront payés par l'employeur qu'en cas de déplacement effectif du travailleur, et dans la limite du coût du titre de transport au moment de la rupture du contrat.

Art. 7. – Les dispositions du présent décret ne peuvent constituer un obstacle à l'application de la réglementation sur les conditions d'admission et de séjour des travailleurs étrangers.

Le travailleur a le droit d'exiger le versement en espèces du montant des frais de rapatriement à la charge de l'employeur, dans les limites du cautionnement qu'il justifie avoir versé.

Art. 8. – Les dispositions ci-dessus sont applicables aux contrats en cours d'exécution lors de la publication du présent texte.

Les contrats qui ne respecteraient pas ces dispositions devront être modifiés ou complétés dans le délai d'un mois.

Art. 9. – Les infractions aux dispositions du présent décret, sont punies conformément aux dispositions de l'article 134 de l'ordonnance n° 6O-119 du 1er octobre 1960.

Art. 10. – Le Vice-Président du Gouvernement, chargé du ministère du travail et des lois sociales est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.7. DECRET N° 58-378 du 8 avril 1958
portant réglementation de l'emploi des étrangers à Madagascar *(J.O. n° 3884 du 19.7.58, p. 1669)*

Article premier. – Les dispositions du présent décret sont applicables à tous les étrangers employés à Madagascar et dépendances, sous réserve toutefois de l'application des dispositions particulières pouvant découler de traités ou conventions internationales portant sur l'introduction et l'emploi des travailleurs étrangers.

Art. 2. – Les cahiers des charges des marchés de travaux publics ou de fournitures passés à Madagascar et dépendances au nom de l'Etat du Gouvernement local, des diverses administrations et des établissements publics, par adjudication ou de gré à gré, ainsi que les cahiers des charges des contrats de concessions ou d'affermage passés par ces mêmes collec-tivités, devront déterminer, par rapport à l'effectif global du personnel des entreprises contractantes, la proportion maxima d'étrangers qui pourront être employés, en vue de l'exécution de marchés, ainsi que dans les exploi-tations concédées ou affermées.

Les cahiers des charges établis en vue de l'attribution à titre onéreux de concessions domaniales, par adjudication ou de gré à gré, devront égale-ment déterminer la proportion maxima des étrangers qui pourront être employés en vue de la mise en valeur des terrains concédés.

Cette proportion ne pourra être dépassée pour les travaux, fournitures ou services que les collectivités désignées au paragraphe premier ci-dessus feront exécuter en régie.

En aucun cas, cette proportion ne pourra dépasser un maximum que fixera, par catégories d'entreprises et par nature d'emploi, un arrêté du Chef du Territoire, pris en conseil de Gouvernement.

Art. 3. – En ce qui concerne les entreprises de toute nature non visées par l'article précédent, la proportion des travailleurs étrangers pouvant y être employés sera éternisée, dans les mêmes conditions, par arrêté du Chef de Territoire pris en conseil de Gouvernement.

Art. 4. – Aucun étranger ne pourra exercer un emploi dans une entreprise publique ou privée de Madagascar et dépendances s'il n'a préa-lablement obtenu une autorisation de travail délivrée par le Chef de Terri-toire sur avis de l'inspection du travail (office de main-d'œuvre).

Art. 5. – Dans le mois qui suivra l'entrée en vigueur du régime institué par le présent décret, les entreprises visées aux articles 2 et 3 ci-dessus devront fournir aux services de l'inspection du travail (office de main-d'œuvre du Territoire) un état des travailleurs étrangers employés par elles, établi selon le modèle et comportant les rubriques et

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

renseignements des fascicules 1 et 2 du registre d'employeur.

Les embauchages ultérieurs de travailleurs étrangers devront être déclarés par le moyen et dans les formes des déclarations d'embauche prévue par l'article 172 de la loi du 15 décembre 1952 instituant le Code du travail dans les territoires relevant du ministère de la France d'outre-mer.

Art. 6. – Les arrêtés prévus aux articles 2 et 3 ci-dessus seront pris après avis de la commission consultative centrale du travail et de l'Assemblée représentative. Ils détermineront les modalités d'application du présent décret en ce qui concerne la délivrance aux étrangers des autori-sations prévues à l'article 4 ; ils fixeront, le cas échéant, les mesures transitoires applicables aux entreprises employant lors de l'entrée en vigueur du régime institué par le présent décret un nombre d'étrangers supérieur aux maxima fixés.

Art. 7. – Les infractions aux dispositions du présent décret seront sanctionnées par les peines prévues au 15° de l'article 471 du Code Pénal

Les infractions aux dispositions des arrêtés prévus aux articles 2 et 3 du présent décret seront sanctionnées par les peines prévues au décret du 3 mai 1945 relatif aux pouvoirs de police des chefs de territoire.
Ces pénalités ne sauraient être préjudiciables, le cas échéant, à l'application de sanctions administratives prévues par les cahiers des charges.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.8. LOI N° 62-006 du 6 juin 1962
fixant l'organisation et le contrôle de l'immigration *(J.O. n°228 du 16.6.62, p. 1075),* **modifiée par la loi n°95-020 du 27 novembre 1995** *(J.O.n°2338 du 11.12.95, p.3687)*

Article premier. – La présente loi a pour objet l'organisation et le contrôle de l'immigration sur le territoire de la République et s'applique sous les réserves prévues aux articles 2 et 3 aux personnes de nationalité étran-gère et aux apatrides.

Art. 2. – Les personnes mentionnées à l'article précédent sont soumises aux dispositions qui suivent sous réserve des conventions internationales ou des lois et règlements spéciaux y apportant dérogation.

Art. 3. – Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables aux agents des corps diplomatique et consulaire.

TITRE II :
CONDITIONS D'ADMISSION ET DE SEJOUR.

Section I
Entrée – Séjour – Sortie

Art. 4. – Tout étranger doit, pour entrer à Madagascar, être muni des documents et visas exigés par les conventions internationales et les règle-ments en vigueur.

Art. 5. – Il doit avoir versé un cautionnement garantissant son retour ou avoir été dispensé de ce versement. Le transporteur qui aura accepté un passager étranger à destination de Madagascar sans l'accomplissement des formalités sus-mentionnées sera tenu d'assurer, à ses frais, son rapa-triement.

Art. 6. – Tout étranger, s'il doit séjourner à Madagascar pour une période de plus de trois mois, doit être muni d'une carte de séjour délivrée par le Ministre de l'intérieur.

Art. 7. – Tout étranger doit quitter le Territoire à l'expiration du visa de séjour accordé.

L'étranger titulaire d'une carte de séjour qui désire quitter le Territoire national doit solliciter une autorisation de sortie. Il peut être accordé une autorisation de retour à Madagascar.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Section II
Activités professionnelles

Art. 8. – Les activités professionnelles des étrangers résidents sont réglementées. Les étrangers sont répartis en deux catégories : les salariés et les non-salariés.

Les activités professionnelles réglementées sont classées en trois caté-gories :

1° Profession agricole ;
2° Professions industrielles et artisanales ;
3° Professions commerciales.

L'exercice de certaines professions peut être interdit aux étrangers ou subordonné à autorisation accordée par arrêté du Président de la Répu-blique, Chef du Gouvernement.

Art. 9. – Les étrangers salariés ne peuvent occuper un emploi sans l'autorisation du Ministre du Travail et des lois sociales.

Une carte de travail indiquant la catégorie professionnelle est délivrée à chaque salarié par le service compétent.

Le titulaire ne peut exercer sans autorisation une profession d'une caté-gorie autre que celle mentionnée sur la carte.

Le visa d'entrée et de séjour à un salarié est subordonné à l'établis-sement d'un contrat de travail visé par les services de ministère du travail et des lois sociales.

Art. 10. – Les étrangers non salariés sont munis d'une carte profes-sionnelle délivrée par le Ministre de l'économie nationale, de l'industrie et de l'énergie. Cette carte mentionne la catégorie de l'activité exercée.

Le titulaire ne peut exercer sans autorisation une activité d'une autre catégorie que celle mentionnée sur la carte.

Art. 11. *–(Loi n°95-020 du 27 novembre 1995. J.o n°2338 du 11.12.95,p.3687)* L'acquisition, à quelque titre que ce soit, de biens immobiliers est interdite aux étrangers.

Les étrangers peuvent toutefois contracter un bail emphythéotique n'excédant pas une durée de 50 ans renouvelable en cas de besoin.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

TITRE III :
REFOULEMENT ET EXPULSION.

Art. 12. – L'étranger qui est entré irrégulièrement ou qui n'a pas quitté le Territoire à l'expiration du séjour qui lui a été accordé peut être refoulé sans préjudice des condamnations encourues.

Art. 13. – Peut également être refoulé, l'étranger admis à séjourner temporairement lorsque sa présence sur le Territoire constitue une menace pour le maintien de l'ordre public, la protection de la santé, la moralité ou la sécurité publique.

Art. 14. – L'expulsion peut être prononcée par arrêté du Ministre de l'intérieur si la résidence de l'étranger sur le Territoire constitue une menace pour l'ordre ou la sécurité publique.

L'arrêté d'expulsion est rapporté, le cas échéant, dans les mêmes formes.

Art. 15. – L'étranger, s'il le demande, dans les huit jours qui suivent la notification d'un arrêté d'expulsion, sauf en cas d'urgence absolue reconnue par le Ministre de l'Intérieur, le droit d'être entendu seul assisté d'un conseil, par une commission spéciale siégeant au chef-lieu de la province dont la composition et le fonctionnement seront fixés par décret.

Art. 16. – Devant cette commission, l'intéressé peut faire valoir toutes les raisons qu'il invoque pour sa défense. La commission siège à huis clos.

Un procès-verbal enregistrant les explications de l'intéressé est transmis avec l'avis de la commission au Ministre de l'Intérieur qui statue.

Art. 17. – L'étranger qui fait l'objet d'un arrêté d'expulsion et qui justifie être dans l'impossibilité de quitter le Territoire peut être astreint par arrêté du Ministre de l'Intérieur à résider dans les lieux qui lui sont fixés et dans lesquels il doit se présenter périodiquement aux services de police ou de gendarmerie.

La même mesure peut être appliquée en cas de nécessité aux étrangers faisant l'objet d'une proposition d'expulsion.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

TITRE IV :
PENALITES.

Art. 18. – La personne qui est entrée sur le Territoire sans se conformer aux dispositions de l'article 4 de la présente loi est passible d'une amende de 180.000 à 360.000 francs et d'un emprisonnement de six mois au moins et 1 an au plus ou de l'une de ces deux peines seulement.

La personne qui sera entrée en fraude soit en faisant de fausses décla-rations pour obtenir les documents nécessaires, soit en utilisant de faux documents, est passible des même peines.

Seront également punis des mêmes peines ceux qui lui auront prêté aide et assistance pour son entrée sur le Territoire national.

Art. 19. – Tout étranger qui aura contrevenu aux dispositions des articles 6, 7, 8, 9 et 10 de la présente loi est passible d'une amende de 36.000 à 180.000 francs et d'un emprisonnement de deux mois au moins à six mois au plus ou de l'une de ces deux peines seulement.

Art. 20. – Est passible d'une amende de 18.000 à 72.000 francs toute personne qui emploie un étranger non muni d'une carte de travail ou muni d'une carte valable pour une autre catégorie professionnelle.

Art. 21. – Toute personne qui hors le cas d'impossibilité constatée, n'aura pas quitté le Territoire national suite à un arrêté d'expulsion pris contre elle est passible d'un emprisonnement de six mois à trois ans.

TITRE V :
DISPOSITIONS DIVERSES.

Art. 22. – Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à la présente loi dont les modalités d'application seront fixées par décret.

Art. 23. – La présente loi sera publiée au *Journal Officiel* de la République Malgache.

Elle sera exécutée comme loi de l'Etat.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.9. ARRETE N° 2167/90 du 12 avril 1990
relatif à la composition de dossiers de demande de visa de séjour, sortie et retour des actionnaires, du personnel expatrié des entreprises des Zones franches ainsi que des membres de leur famille *(J.O. n° 1996 du14.5.90, p. 910)*

Article premier. – En application de l'article 35 du décret n° 90-071 du 21 février 1990 portant application de la loi n° 89-027 du 29 décembre 1989 relative à l'établissement des Zones Franches Industrielles à Madagascar, le visa de séjour est délivré aux actionnaires, au personnel expatrié ainsi qu'aux membres de leur famille sur demande et sur présentation d'un dossier.

Art. 2. – Le dossier de demande de visa de séjour est composé des pièces suivantes :

- demande sur papier libre timbrée à 400 FMG adressée à Monsieur le Directeur général de la Police nationale (Service immigration-émigration).

a. Pour les travailleurs expatriés :

- photocopie certifiée conforme auprès d'un Firaisampokontany du permis de travail, sauf pour les membres de famille.

b. Pour les actionnaires :

- photocopie certifiée conforme auprès d'un Firaisampokontany de l'acte d'agrément ou pièce justifiant sa qualité d'actionnaire admi-nistrateur ou actionnaire DG ou actionnaire gérant ;
- notice de renseignements en trois exemplaires sur formulaire suivant modèle joint en annexe ;
- 4 photos d'identité 4 x 4.

Art. 3. – Après la notification de la décision portant octroi de visa de séjour, l'entreprise ou le travailleur expatrié devra produire une pièce justifiant le paiement au Service de l'enregistrement et du timbre ou au Trésor, du droit de visa dont le montant est fixé par les textes en vigueur.

Art. 4. – Visa permanent de sortie en application de l'article 10 du décret susvisé.

L'entreprise devra présenter à la Direction générale de la Police nationale (Service immigration - émigration) un dossier composé des pièces suivantes :

1° une attestation de l'entreprise justifiant les déplacements fréquents de l'intéressé ;

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

2° une demande d'autorisation de sortie en trois exemplaires sur formu-laire suivant modèle joint en annexe timbrée à 400 FMG ;
3° photocopie du visa de séjour ;
4° trois photos d'identité 4 x 4 ;
5° pièces justifiant le versement du droit de délivrance du visa dont le montant est fixé par les textes en vigueur.

Art. 5. – Visa de sortie et retour ou sortie définitive ;
Le travailleur devra présenter :
1° une demande d'autorisation de sortie et retour ou sortie définitive en trois exemplaires sur formulaire suivant modèle joint en annexe, timbrée à 400 FMG ;
2° photocopie du visa de séjour ;
3° trois photos d'identité 4 x 4 ;
4° pièces justifiant le versement du droit de délivrance du visa dont le montant est fixé par les textes en vigueur.

Art. 6. – Le visa de sortie et retour est renouvelable.

Art.7. – Le Directeur Général de la Police nationale est chargé de l'application du présent arrêté qui sera enregistré et publié au *Journal Officiel* de la République.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DE MADAGASCAR
Tanindrazana-Tolom-piavotana-Fahafahana

MINISTERE DE L'INTERIEUR

DIRECTION GENERALE DE LA POLICE NATIONALE

SERVICE DE L'IMMIGRATION ET DE L'EMIGRATION

DEMANDE D'AUTORISATION

(1) Visa de sortie du Territoire
Visa de sortie et retour dans le Territoire
Visa permanent de sortie et retour de

(1) Rayer les mentions inutiles
Ecrire lisiblement

REQUERANT

Nom (en capitales) : ……..…….. (s'il s'agit d'une femme mariée, indiquer d'abord le nom de jeune fille suivi de la mention : épouse ; nom du mari).
Prénoms : ……..... Nationalité :.....……..…..
Né(e) le.....…... à …….....……
De.....…..... et de ….....……
(nom et prénoms du père) (nom et prénoms de la mère)
Marié(e) le.....…….... à.....…….
(date du mariage) (lieu du mariage)
Avec.....…….
(nom, prénoms du conjoint - nom de jeune fille s'il s'agit d'une femme)
Nationalité : ……..... né(e) le …..... à ….....…..
Enfants voyageant avec le requérant : …….....
(nombre)

Noms	Prénoms	Age	Nationalité

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Domicile actuel :
……..

Profession :
……..

Motifs du voyage :.....……..

Lieu où le requérant désire se rendre :.....……

Moyen de transport envisagé :.....……

Durée du séjour hors de Madagascar :.....……..

Aéroport ou port d'embarquement :.....……

Date d'embarquement :.....……..…

Numéro, date et lieu de délivrance du passeport :
…….....….

Fait le....., à ……..

Signature,

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

NOTICE DE RENSEIGNEMENTS

Signalement :

Taille :.....
Yeux : ……..... Nom et prénoms :.....
Cheveux :..... Date et lieu de naissance :.....
Marque particulière :..... Filiation : père.....
mère :.....
Profession :.....
Adresse de l'employeur :.....
Domicile précédent :.....
Domicile actuel :.....

Permis de travail (travailleur)
N°..... Date de délivrance :.....
Durée :....valable jusqu'au.....

Agrément (Investisseur)
Références.....

Nationalité
.....
Autorisation de séjour
N°..... Date de délivrance.....
Validité du visa de séjour.....
Autorité qui l'a délivré :.....

Passeport
N°.....
délivrée le.....
à .....
prorogé le ……
jusqu'au.....
Séjours successifs à Madagascar (numéro et durée) :

Situation de famille
Célibataire- marié - divorcé - veuf
Conjoint(e) :
Nom et prénoms :.....
Né(e) le
Nationalité.....

Carte d'identité
N°..... ……..
délivrée le.....
Numéro de la carte d'identité d'étranger à.....
Date et lieu de délivrance :.....

Date de la première arrivée à Madagascar :.....

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Enfants vivants (mineurs moins de 21 ans)

Nom et prénoms	Date et lieu de naissance	Domicile

Famille à Madagascar (personnes autres que conjoint(e)) :

Nom prénoms et adresse :.....

Famille à l'extérieur ou référence :
……

Nom prénoms et adresse : …….....

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.10. ARRETE N° 2170/90 du 12 avril 1990
portant composition du dossier de demande de permis de travail des travailleurs salariés expatriés des entreprises agréées au titre du régime de Zone Franche Industrielle *(J.O. n°1995 du14.5.94, p. 968)*

Article premier. – En application de l'article 25 du décret n° 90-071 du 21 février 1990 portant application de la loi n° 89-027 du 29 décembre 1989 relative au régime de Zone Franche Industrielle, le permis de travail est délivré à titre individuel à la demande de l'entreprise et sur présentation d'un dossier.

Art. 2. – Le dossier de demande ou de renouvellement de permis de travail est composé des pièces suivantes :

1° une demande sur papier libre établie par l'entreprise adressée au Ministre chargé du Travail ;
2° le contrat de travail en quatre exemplaires ;
3° un exemplaire de l'arrêté d'agrément ;
4° la composition et l'évolution de l'effectif du personnel établi conformément au tableau fixé en annexe I ;
5° l'état de réalisation du plan de formation du personnel Malgache établi conformément au tableau fixé en annexe II.

La production des tableaux visés ci-dessus n'est toutefois pas néces-saire pendant la première année d'exploitation de l'entreprise.

Art.3. – Le dossier de demande ou de renouvellement du permis de travail est déposé auprès du Bureau de coordination administrative lequel est chargé de le transmettre au Service de l'immigration de la Direction de l'emploi et de la main d'œuvre.

Art. 4. – Le présent arrêté sera publié au *Journal Officiel* de la République.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

ANNEXE I

à l'arrêté n° 2170/90 du 12 avril 1990

TABLEAU RELATIF A LA COMPOSITION ET A L'EVOLUTION DE L'EFFECTIF DU PERSONNEL

- Situation au 31 décembre de chaque année, depuis la première année de recrutement ou le cas échéant depuis l'année d'obtention du dernier permis de travail.

I. – Personnel permanent

Catégories professionnelles	Année.....		Année.....	
	Nationaux	Etrangers	Nationaux	Etrangers
1. Cadres dirigeants 2. Fonctions techniques : • cadres supérieurs (HC) • techniciens supérieurs (HC) • cadres moyens et agents de maîtrises (HC) • ouvriers professionnels (OP) • ouvriers spécialisés (OS) • manoeuvres (M1 – M2)				

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégories professionnelles	Année.....		Année.....	
	Nationaux	Etrangers	Nationaux	Etrangers
3. Fonctions administratives : • cadres supérieurs (HC) techniciens supérieurs (HC) • cadres moyens et agents de maîtrises (HC)..... • qualifiés (3A à 5B) autres employés (1A à 2B).				
Total				

II. – Personnel temporaire (*)

Catégories professionnelles	Année.....		Année.....	
	Nationaux	Etrangers	Nationaux	Etrangers

* *Indiquer par catégorie professionnelle l'effectif et le nombre total de journées travaillées.*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

ANNEXE II

à l'arrêté n° 2170/90 du 12 avril 1990

TABLEAU RELATIF A L'ETAT DE REALISATION DU PLAN DE FORMATION DU PERSONNEL MALGACHE

- Situation au 31 décembre de chaque année, depuis la première année de recrutement ou le cas échéant, depuis l'année d'obtention du dernier permis de travail.

II.1. Qualification	**Année ……..**			
	Mode de formation ([12])	**Effectif ([13])**	**Durée ([14])**	**Coût ([15])**
1. Cadres dirigeants				
2. Fonctions techniques :				
• cadres supérieurs				
• techniciens supérieurs cadres moyens et agents de maîtrise				
• ouvriers professionnels				
• autres				
3. Fonctions administratives :				
• cadres supérieurs				
• techniciens supérieurs..				
• cadres moyens et agents de maîtrise				
• ouvriers qualifiés				
• autres				
4. Total effectif et coût :				

[12] *Utiliser la codification suivante : 1 : sur le tas ; 2 : centre interne à l'entreprise ; 3 : centres nationaux extérieurs à l'entreprise ; 4 : centres à l'extérieur du territoire.*

[13] *Préciser l'effectif par mode de formation.*

[14] *Exprimer la durée de la formation en mois/homme.*

[15] *Indiquer le coût total de la formation pour les cadres dirigeants les fonctions techniques et les fonctions administratives.*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.11. DECRET N° 94-652 du 11 octobre 1994 portant abrogation du décret n° 66-101 du 2 mars 1966 et fixant les nouvelles modalités d'application de la loi n° 62-006 du 6 juin 1962 sur l'organisation et le contrôle de l'immigration *(J.O. n°2272 du 7.11.94, p. 2557)*

Article premier. – Sont et demeurent abrogées les dispositions du décret n° 66-101 du 2 mars 1966 fixant les modalités d'application de la loi n° 62-006 du 6 juin 1962 sur l'organisation et le contrôle de l'immigration.

Art. 2. – Les nouvelles modalités d'application de la loi n° 62-006 du 6 juin 1962 sont régies par les dispositions qui suivent :

TITRE PREMIER :

CHAPITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES.

Art. 3. – Sont considérés comme étrangers au sens du présent décret tous individus qui n'ont pas la nationalité malagasy.

Art. 4. – Les étrangers sont, en ce qui concerne leur séjour à Madagascar, ou l'exercice de certaines activités professionnelles, soumis aux lois en vigueur et aux dispositions du présent décret, sous réserve des conventions internationales ou des lois et règlements spéciaux y apportant dérogation, conformément à l'article 2 de la loi n° 62-006 du 6 juin 1962.

Un arrêté du Ministre des Affaires étrangères détermine les conditions de délivrance des visas spéciaux en vertu de ces conventions interna-tionales.

CHAPITRE II : CATEGORIE D'ETRANGERS.

Art. 5. – Les étrangers séjournant à Madagascar sont classés en trois catégories :

-Les non-immigrants ;

-Les immigrants ;

-Les apatrides et réfugiés.

Art. 6. – *Non-immigrants*. Les étrangers entrant à Madagascar pour une période n'excédant pas trois mois sont des non-immigrants ;

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 7. – *Immigrants*. Les étrangers séjournant à Madagascar durant une période supérieure à trois mois sont des immigrants.

Art. 8. – *Apatrides et réfugiés*. Les personnes qu'aucun Etat ne considère comme ses ressortissants par application de sa législation sont des apatrides. Les personnes qui n'ont pas de nationalité connue sont également considérées comme apatrides.

Sont des réfugiés, les étrangers qui pour des raisons politiques ou autres ont été admis comme tels sur le territoire de la République de Madagascar par décision du Ministre de l'Intérieur et de la Décentralisation.

TITRE II :
CONDITIONS D'ADMISSION, DE SEJOUR ET DE CIRCULATION.

CHAPITRE PREMIER :
ENTREE – SEJOUR – SORTIE.

1. Non-immigrants

Art. 9. – *Conditions d'admission*. L'étranger entrant à Madagascar pour une période n'excédant pas trois mois doit :

a. être titulaire d'un passeport en cours de validité délivré par les autorités compétentes de l'Etat dont il est ressortissant.
Au-dessous de l'âge de 15 ans, l'intéressé peut avoir un passeport individuel ou figurer sur celui de son père ou de sa mère ; au-dessus de l'âge de 15 ans, le passeport individuel est obligatoire. Le passeport commun au mari et à la femme délivré par certains pays est valable.

b. être titulaire d'un visa d'entrée et de séjour délivré par les représentations diplomatiques et consulaires de la République de Madagascar.
Sur ce visa doivent figurer les mentions concernant :
- sa nature et son objet (visa de transit ou de séjour n'excédant pas trois mois non transformable en visa de long séjour, pour tourisme, mission ponctuelle, visite familiale) ;
- les nom et prénoms du titulaire ;
- la date de délivrance ;
- l'autorité qui l'a délivrée (cachet, signature et code-barre informatique).

c. être en possession d'un billet ou titre de voyage aller-retour ou circulaire, par avion ou par bateau, ou avoir été dispensé du versement du cautionnement prévu à l'article 5 de la loi n° 62-006 du 6 juin 1962 ;

d. être en possession de la carte internationale de vaccination,

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

dont la nature est fixée par arrêté du Ministère chargé de la Santé.

Art. 10. – L'étranger en provenance d'un pays où la République de Madagascar ne dispose pas d'une Représentation diplomatique ou d'une Représentation consulaire peut se voir octroyer par le Ministère des Affaires Etrangères, après consultation du Ministère chargé de la Police nationale, un visa de transit gratuit assorti d'un accord d'embarquement dont la durée varie selon le cas, de 24 heures à 72 heures.

Les formalités de prolongation de ce visa doivent être accomplies auprès des autorités compétentes avant l'expiration du délai accordé.

Art. 11. – Outre les documents exigés au paragraphe "C " de l'article 9 susvisé, un arrêté interministériel du Ministre des Affaires étrangères et du Ministre chargé de la Police nationale établit la liste des pièces requises pour la constitution d'un dossier de demande de visa d'entrée, selon sa nature et son objet.

Le visa accordé ne confère cependant pas le droit à l'étranger non-immigrant d'exercer dans le pays un emploi rémunéré ou de se livrer à une activité lucrative quelconque.

Art. 12. – L'étranger non-immigrant quittant Madagascar n'est pas soumis à la formalité de visa de sortie.

2. Immigrants

Art. 13. – *Conditions d'admission*. L'étranger entrant à Madagascar pour une période supérieure à trois mois doit :

a. être titulaire d'un passeport en cours de validité délivré dans les conditions prévues à l'article 9, paragraphe *a* ci-dessus ;

b. être titulaire d'un visa d'entrée de séjour délivré par les représentations diplomatiques et consulaires de la République de Madagascar.

L'octroi de visa de séjour relève de la compétence du Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation.

Sur ce visa doivent figurer les mentions concernant :

- sa nature et son objet (travail, affaires, études, mission, investis-sements, retraite, regroupement familial) ;
- les nom et prénoms du titulaire ;
- La date de délivrance ;
- l'autorité qui l'a délivré (cachet, signature et code-barre informatique).

Pour les ressortissants d'un pays où la République de Madagascar ne dispose pas de telles représentations, le visa

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

d'entrée et de séjour est délivré par le Ministère des Affaires étrangères ;

c. avoir versé au Trésor ou à une caisse publique un cautionnement égal au montant du prix d'un billet d'avion (de classe touriste au moins) ou de bateau, pour le retour dans son pays d'origine augmenté des frais éventuels d'hospitalisation, dont le montant sera fixé par un arrêté du Ministère de la Santé.
Le Ministre de l'Intérieur et de la Décentralisation peut, à titre exceptionnel, délivrer une dispense de versement de cautionnement conformément à l'article 5 de la loi n° 62-006 du 6 juin 1962.

d. être en possession de la carte internationale de vaccination ;

e. être en possession d'un casier judiciaire (bulletin n° 3).

Art. 14. – Un arrêté interministériel déterminera la liste de pièces requises pour la constitution d'un dossier de demande de visa de séjour selon le motif d'immigration.

Art. 15. – *Conditions de séjour*. L'étranger doit :

a. souscrire dans les trois jours suivant son débarquement sur le territoire une déclaration d'identité et de nationalité auprès de l'autorité administrative de lieu où il fixe sa résidence. Cette formalité est obligatoire pour tous les étrangers immigrants des deux sexes à partir de 15 ans.

b. déposer auprès du Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation ou de l'autorité administrative où il réside un dossier de demande de visa de séjour, avec visa et renseignements établis par le commissariat de police de la localité.

c. être titulaire d'une carte de séjour pour tous les étrangers immigrants des deux sexes âgés de plus de 21 ans. Les modalités et les conditions de délivrance de la carte de séjour sont déterminées au titre III, article 21, 22, 23, 24, 25 et 26 du présent décret.

d. se conformer aux dispositions du titre IV du présent décret ainsi qu'aux lois et règlements concernant les diverses activités professionnelles.

e. formuler une demande de renouvellement de son visa de séjour trois mois avant l'expiration du délai qui lui a été accordé.

Art. 16. – *Conditions de sortie*. L'étranger immigrant désirant quitter le territoire doit solliciter et éventuellement de retour sont prévues à l'article 28 du présent décret.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

3. Dispositions communes aux non-immigrants et aux immigrants

Art. 17. – Conformément à l'article 5 de la loi n° 62-006, toute compagnie de navigation aérienne ou maritime et en général, tout transporteur qui ont accepté comme passagers à destination de Madagascar des voyageurs étrangers non-immigrants ou immigrants non munis de la totalité des pièces prévues par le présent décret sont tenus de supporter les frais de rapatriement de ces étrangers.

Art. 18. – Tout étranger non-immigrant ou immigrant doit quitter le territoire à l'expiration du délai de séjour accordé conformément à l'article 7 de la loi n° 62-002.

Une prolongation de ce délai pourrait être accordée pour des cas de force majeure laissés à l'appréciation des autorités compétentes. Cette prolongation ne saurait cependant excéder trente jours.

Le fait pour l'étranger de contracter mariage avec une personne résidant à Madagascar ne lui confère pas le droit de s'établir dans le pays au delà du délai de séjour accordé.

CHAPITRE II :
CIRCULATION DES ETRANGERS.

Art. 19. – Tout étranger doit être en mesure de présenter à toute réqui-sition des agents de l'autorité les pièces ou documents sous le couvert desquels ils sont autorisés à résider à Madagascar.

Art. 20. – Sous réserve des dispositions de l'article 19 ci-dessus ainsi que des lois et règlements relatifs aux zones dont l'accès est interdit ou réglementé pour des raisons de sécurité nationale, les étrangers peuvent circuler librement sur le Territoire de la République de Madagascar.

Quand un étranger immigrant doit, pour des raisons d'ordre public être soumis à une surveillance spéciale, un arrêté du Ministre de l'Intérieur et de la Décentralisation peut lui interdire de résider dans une ou plusieurs localités ou villes, ou l'assigner à résidence fixe dans un lieu déterminé.

Art. 21. – La carte de séjour fera l'objet d'un retrait à la suite du départ définitif de l'étranger hors du Territoire de la République de Madagascar ou à la suite d'une expulsion conformément à l'article 33 du présent décret. Ladite carte est remise à l'autorité qui a délivré le visa de sortie.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

TITRE III :
CARTES DE SEJOUR – VISAS ANNUELS – CHANGEMENT DE RESIDENCE – AUTORISATION DE SORTIE ET RETOUR.

Art. 22. – *Délivrance des cartes de séjour*. Les cartes sont délivrées par le Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation.

Le modèle des cartes de séjour est déterminé par les annexes I, II et III du présent décret.

Les dossiers de demande de carte de séjour doivent être déposés par les requérants des deux sexes âgés de 21 ans révolus auprès de l'autorité administrative du lieu de leur résidence et comprendre les pièces suivantes :

- **a.** Demande sur papier libre avec tous les renseignements requis par l'administration ;
- **b.** Récépissé de versement au Trésor ou à une caisse publique des droits d'établissement de la carte et des droits de visa de l'année en cours dont le montant sera fixé par les textes en vigueur.
- **c.** Quatre photos d'identité récentes sans chapeau ni lunettes pare-soleil, de face, oreilles dégagées, de format 4cm x 4cm ;
- **d.** Un certificat médical délivré dans les conditions qui seront fixées par arrêté du Ministre de la Santé publique ;
- **e.** Une photocopie du passeport, du visa d'entrée, et du dernier visa de séjour ;
- **f.** Une notice de renseignements ;
- **g.** Un certificat de résidence ;
- **h.** Un certificat d'immatriculation ou d'inscription dans une faculté, une école de l'Etat ou un établissement privé légalement créé doit être fourni par l'étudiant étranger qui vient à Madagascar y faire ses études ;
- **i.** Une copie de tout document officiel attestant qu'il a atteint l'ancienneté ou le taux d'invalidité requis par la loi de son pays pour l'allocation d'une pension avec, à l'appui, la justification de moyens suffisants d'existence et l'ouverture d'un compte bancaire en devises, pour l'étranger qui désire jouir de sa retraite à Madagascar.

Art. 23. – *Visa annuel*. Chaque année, dans le courant du premier trimestre, la carte de séjour doit être présentée au visa de l'autorité administrative du lieu de résidence de l'étranger, accompagnée du récépissé du versement au Trésor ou à une caisse publique du droit annuel de visa.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 24. – *Changement de domicile*. A l'occasion de chaque changement de domicile, l'étranger doit en faire porter la mention sur sa carte de séjour par l'autorité administrative du lieu qu'il quitte et dans les trois jours par l'autorité administrative et par le commissariat de police du lieu où il fixe son nouveau domicile.

Art. 25. – *Validité, renouvellement, duplicata de la carte de séjour*. La carte de séjour est valable durant une période de dix ans à l'expiration de laquelle elle doit être renouvelée. La délivrance et le renouvellement de la carte donnent lieu à la perception d'un droit dont le montant sera fixé par les textes en vigueur. Il peut être délivré un duplicata de la carte de séjour perdue ou hors d'usage. La mention "Duplicata" est portée sur cette carte dont la délivrance donne lieu à la perception d'un droit fixé par les textes en vigueur.

Art. 26. – Le non respect des dispositions visées aux articles 22, 23 et 24 alinéa 1er rend la carte de séjour non valable et expose son titulaire à un refus de visa de séjour.

Art. 27. – La femme étrangère mariée à un national malagasy est dispensée du paiement du droit de visa annuel de la carte de séjour et de délivrance d'un duplicata.

Art. 28. – *Autorisation de sortie et de retour*. La demande d'autorisation de sortie et éventuellement de retour est déposée auprès de l'autorité administrative et du commissariat de police du lieu de résidence de l'intéressé. Le dossier est transmis avec avis motivé, pour décision auprès des autorités compétentes.

TITRE IV :
ACTIVITES PROFESSIONNELLES.

Art. 29. – *Conditions spéciales relatives à l'emploi d'étranger*. Le salarié étranger doit être titulaire de la carte de travail indiquant sa catégorie professionnelle délivrée par le Ministère du Travail et des Lois sociales et prévue à l'article 9 de la loi n° 62-006 du 6 juin 1962.

Son emploi dans les entreprises ou établissements installés à Mada-gascar est soumis à l'autorisation délivrée par le même Ministère après avis du Ministère chargé de la Police Nationale.

Art. 30. – *Conditions spéciales relatives à l'exercice de certaines professions*. Aucun étranger ne peut exercer à Madagascar un commerce, une industrie ou une profession sujette à la patente, s'il n'est

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

titulaire de la carte professionnelle délivrée par le Ministère compétent ou les services administratifs décentralisés ayant reçu délégation de signature pour délivrer cette carte prévue à l'article 10 de la loi susvisée et s'il n'a fait une déclaration à cet effet à l'autorité administrative du lieu où il envisage de s'installer.

S'il transfère le siège de son établissement principal, il en fait la déclaration simultanément auprès des autorités administratives de son ancienne et de sa nouvelle résidence. Chacune de ces déclarations est inscrite sur le registre des étrangers tenu dans les bureaux de l'autorité administrative compétente.

Copie de chaque déclaration est transmise au Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation et au Ministère chargé de la Police Nationale.

Art. 31. – *Procédure à suivre pour l'acquisition des biens immobiliers par les étrangers.* En application de l'article 11 de la loi n° 62-006 du 6 juin 1962, tout étranger désirant acquérir des biens immobiliers, doit déposer auprès du Ministre de l'Intérieur et de la Décentralisation, ou à son Représentant, un dossier composé des pièces énoncées ci-dessous :

- Demande de l'intéressé établi sur un imprimé fourni par l'Administration ;
- Certificat d'immatriculation et de situation juridique de la propriété dont l'acquisition est sollicitée ;
- Etats analytiques ou relevés des propriétés dont est déjà titulaire le requérant ;
- Certificat de revenus ;
- Certificat de nationalité ;
- Extrait du casier judiciaire bulletin n° 3.

Art. 32. – *Comité technique interministériel*. Il est créé un comité technique interministériel chargé d'étudier les demandes de biens immobiliers formulées par les étrangers. Ce comité composé des membres permanents titulaires et suppléants désignés *intuitu personae*, comprend :

- Un représentant de la Primature ;
- Un représentant du Ministère chargé de la Justice ;
- Quatre représentants du Ministère chargé de l'Agriculture (domaines, agriculture, élevage, ressources halieutiques) ;
- Un représentant du Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation ;
- Un représentant du Ministère de l'Aménagement du territoire ;
- Un représentant du Ministère de l'Industrie et de l'Artisanat ;
- Un représentant du Ministère du Tourisme.

Un arrêté du Premier Ministre, Chef du Gouvernement nomme les membres permanents dudit comité technique interministériel.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Participent également à la réunion du comité suscité :

- Le représentant du Ministère chargé du secteur concerné par l'investissement envisagé sur le terrain demandé ;
- Le représentant de la collectivité territoriale décentralisée concernée.

TITRE V :
REFOULEMENT ET EXPULSION.

Art. 33. – Le refoulement ou l'expulsion hors du territoire d'un étranger est prononcée et exécutée dans les conditions et les formes prévues aux articles 12, 13, 14, 15, 16 et 17 de la loi n°62-006 du 6 juin 1962 fixant l'immigration et le contrôle de l'immigration.

Art. 34. – La Commission spéciale visée à l'article 15 de la loi susdite est composée comme suit :

- le président de la Délégation spéciale du Faritany ou son vice-président ;
- le président de la Délégation spéciale du Fivondronampokontany du lieu de résidence de l'intéressé ou son représentant ;
- le Directeur régional de sécurité et de police ou son représentant ;
- le fonctionnaire désigné par le président de la Délégation spéciale du Faritany assure le Secrétariat.

Art. 35. – L'étranger frappé d'expulsion qui désire être entendu par la commission visé à l'article précédent doit en faire la demande dans un recours gracieux adressé au Ministre de l'Intérieur et de la Décentralisation dans les huit jours de la notification de la mesure le concernant.

Le Ministre de l'Intérieur et de la Décentralisation saisit le président de la commission dans les huit jours sauf le cas d'urgence prévu par l'article 15 de la loi précitée, et en avise le requérant.

Art. 36. – La commission se réunit dans les quinze jours sur convocation de son président. Elle reçoit les explications du requérant seul ou assisté d'un conseil de son choix. Elle peut également procéder à toute enquête complémentaire, si elle le juge utile.

Art. 37. – La Commission se réunit à huis-clos. Le procès-verbal des réunions comprendra en particulier les explications de l'intéressé, éventuel-lement les résultats des enquêtes complémentaires et l'avis motivé de la Commission.

Le procès-verbal signé du président et du secrétaire de la Commission ainsi que tous les autres documents sont transmis sans délai au Ministère de l'Intérieure et de la Décentralisation qui statue.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

TITRE VI :
APATRIDES ET REFUGIES.

Art. 38. – *Dispositions générales*. Les apatrides et réfugiés résident à Madagascar sont soumis aux mêmes dispositions que les étrangers immigrants sous réserve des dispositions particulières prévues au présent décret et dans les conventions, accords ou arrangements internationaux concernant les apatrides et réfugiés auxquels la République de Mada-gascar a adhéré ou viendrait à adhérer ainsi qu'aux dispositions générales de droit interne et de droit international privé prévues par l'ordonnance n° 62-041 du 19 septembre 1962.

Art. 39. – *Bureau des apatrides et réfugiés*. Le Bureau des apatrides et réfugiés créé au Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation par le décret n° 62-001 du 3 janvier 1962 exerce la protection juridique et administrative de cette catégorie d'étrangers et assure en liaison avec les divers départements ministériels intéressés l'exécution des conventions, accords ou arrangements internationaux concernant les apatrides et réfugiés.

Art. 40. – Le Bureau des apatrides et réfugiés est habilité à délivrer aux apatrides et réfugiés après enquête s'il y a lieu les pièces nécessaires pour leur permettre, soit l'exécution des divers actes de la vie civile, soit l'application à leur profit de la législation interne ou des accords internationaux qui intéressent leur protection, à l'exception des actes d'état civil.

Art. 41. – Le Bureau des apatrides et réfugiés est d'autre part appelé à:

- **a.** établir la carte de séjour d'apatride ou de réfugié des individus reconnus comme tels ;
- **b.** donner des renseignements sur la situation de famille et l'état civil des intéressés tels qu'ils résultent d'actes passés ou des faits ayant eu lieu dans le pays d'origine de l'apatride ou du réfugié ;
- **c.** certifier d'après les documents présentés, les métiers antérieurement exercés par les intéressés, leurs titres universitaires ou académiques ;
- **d.** attester le cas échéant, auprès des autorités la bonne conduite des intéressés.

Art. 42. – Le Bureau des apatrides et réfugiés est habilité à percevoir aux conditions et aux taux généralement applicables et sous réserve des exonérations totales ou partielles consenties à certaines catégories de

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

citoyens malagasy, des taxes de chancellerie pour l'établissement des pièces, et en général pour toutes les opérations qui donnent lieu à la perception de ces taxes à Madagascar.

Art. 43. – La femme apatride qui épouse un national malagasy est tenu dans les trois mois suivant la célébration du mariage d'en faire la déclaration au Bureau des apatrides et réfugiés. Une copie de l'acte de mariage devra être produite.

Art. 44. – *Reconnaissance de la qualité d'apatride*. La qualité d'apatride est reconnue sur demande des intéressés par la commission intermi-nistérielle chargée de l'examen des problèmes de l'apatride à Madagascar instituée par l'arrêté n° 1236 du 1 juillet 1961 du Ministre des Affaires Etrangères.

L'admission d'un apatride sur le territoire de la République de Madagascar est également soumise préalablement à l'autorisation de la commission interministérielle visée au paragraphe précédent.

Art. 45. – Les apatrides admis sur le territoire de la République de Madagascar, conformément aux dispositions de l'article précédent, et les réfugiés admis comme tels sur le territoire, conformément aux dispositions prévues au 2^{e} paragraphe de l'article 8 du présent décret disposent après leur débarquement d'un délai de un mois pour solliciter la carte de séjour dans les conditions stipulée à l'article 21 du présent décret.

Art. 46. – Des arrêtés pris par chaque Ministère préciseront en tant que de besoin, les modalités d'application du présent décret.

Art. 47. – Le Ministre d'Etat au Développement Rural et de la Réforme Foncière, le Ministre des Affaires Etrangères, le Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, le Ministre des Finances et du Budget, le Ministre de l'Intérieur et de la Décentralisation, le Ministre de la Santé, le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales, le Ministre de l'Economie et du Plan, le Ministre des Forces Armées, le Ministre de la Police Nationale, le Ministre des Transports et de la Météorologie, le Ministre des Travaux Publics, le Ministre du Tourisme, le Ministre de la Recherche appliquée au Développement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.12. DECRET N° 97-1154 du 19 septembre 1997

modifiant certaines dispositions du décret n° 94-652 du 11 octobre 1994 portant abrogation du décret n° 66-101 du 2 mars 1966 et fixant les nouvelles modalités d'application de la loi n° 62-006 du 6 juin 1962 sur l'Organisation et le contrôle de l'immigration *(J.O. n°2456 du 29.9.97, p. 2000)*

Article premier. – Les dispositions des articles 9, 10, 13, 15, 16, 18, 23, 27, 28 et 32 du décret n° 94-652 du 11 octobre 1994 portant abrogation du décret 66-002 du 2 mars 1966 et fixant les nouvelles modalités d'application de la loi n° 62-006 du 6 juin 1962 sur l'organisation et le contrôle de l'immigration sont modifiées comme suit :

« **Art. 9.** alinéa b (nouveau). :

a. Etre titulaire d'un visa d'entrée et de séjour délivré, soit par le Commissaire chargé de l'immigration dans les ports ou aéroports de débarquement, soit par les représentations diplomatiques ou consulaires de la République de Madagascar, soit exceptionnellement par correspondance auprès du Ministère des Affaires Etrangères. »

« **Art. 10 (nouveau). –** Le visa non-immigrant n'est ni prorogeable ni transformable en visa de long séjour.

« **Art. 13 (nouveau).** – Etre titulaire, soit d'un visa d'immigrant délivré suivant les conditions énoncées au présent décret, soit d'un visa d'entrée et de séjour d'un mois prorogeable et transformable délivré, soit par les représentations diplomatiques et consulaires de la République de Mada-gascar, soit exceptionnellement par correspondance auprès des Ministère des Affaires Etrangères.

L'obtention de ce visa d'un mois prorogeable et transformable est conditionné par une déclaration en ce sens de l'intéressé au moment de la demande de visa de court séjour.

L'octroi d'un visa d'immigrant relève de la compétence du Ministre chargé de l'Intérieur.

« **Art. 15 (nouveau)**. – Conditions de séjour.

L'étranger doit :

a. souscrire dans les sept jours ouvrables suivant son débarquement sur le Territoire une déclaration d'identité et de nationalité auprès de l'autorité administrative du lieu où il fixe sa résidence. Cette formalité est obligatoire pour tous les étrangers des deux sexes à partir de 15 ans ;

b. avoir versé au trésor ou à une caisse publique un cautionnement égal au montant du prix d'un billet d'avion de classe touriste au moins ou de bateau, pour le retour dans son pays d'origine. Le Ministère chargé de l'Intérieur peut, à titre exceptionnel, délivrer une dispense de versement de cautionnement conformément à l'article 5 de la loi n° 62-006 du 6 juin 1962 ;

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

c. être en possession de la carte internationale de vaccination ;
d. être en possession d'un casier judiciaire de moins de six mois ;
e. être titulaire d'une carte de séjour pour tous les étrangers immigrants des deux sexes de plus de vingt et un ans. Les modalités et les conditions de délivrance de la carte de séjour sont déterminées au titre III[2] articles 22, 23, 24, 25, et 26 du présent décret ;
f. se conformer aux dispositions du titre IV du présent décret ainsi qu'aux lois et règlements concernant les diverses activités profes-sionnelles ;
g. formuler une demande de renouvellement de son visa de trois mois avant l'expiration du délai qui lui a été accordé. »

« **Art. 16 (nouveau)**. – Conditions de sortie.

L'étranger titulaire d'un visa de long séjour qui devient ainsi un résident doit posséder la carte de séjour prévue à l'article 22 du présent décret.

Un visa de long séjour vaut visa permanent de sortie et retour ayant une durée équivalente à celle du visa de séjour. »

« **Art. 18, *3e* paragraphe (nouveau)**. – Le fait pour l'étranger de contracter mariage avec une personne résidente à Madagascar ne lui confère pas automatiquement le droit de s'établir dans le pays au-delà du délai de séjour accordé.

Il lui appartient d'introduire une nouvelle demande avec indication de sa situation matrimoniale. »

« **Art. 23 (nouveau)**. – Droit de visa :

La carte de séjour doit être présentée au visa de l'autorité administrative du lieu de résidence de l'étranger, accompagné du récépissé du versement aux ou à une caisse publique des droits correspondant au séjour. »

« **Art. 27 (nouveau)**. – L'étranger immigrant marié à un national malgache est dispensé du paiement du droit de visa de la carte de séjour, de la délivrance de duplicata. »

« **Art. 28 (nouveau)**. – Les sorties et retours dans le Territoire sont régies par les dispositions de l'article 16 du présent décret. »

« **Art. 32 (nouveau)**. – Comité technique interministériel :

Il est créé un comité technique interministériel chargé d'étudier les demandes de biens immobiliers formulés par les étrangers. Ce comité est composé des membres permanents titulaires et suppléants désignés intuitu personae, comprend :

- Un représentant de la Primature ;
- Un représentant du Ministère de la Justice et Garde des Sceaux ;
- Un représentant du Ministère de l'Agriculture ;
- Un représentant du Ministère de l'Aménagement du Territoire et de la Ville ;
- Un représentant du Ministère de l'Elevage ;

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

- Un représentant du Ministère de la Pèche et des ressources Halieu-tiques ;
- Un représentant du Ministère du Tourisme.

Un arrêté du Premier Ministre, Chef du Gouvernement, nomme les membres permanents dudit comité technique interministériel.

Le reste sans changement.

« **Art. 47 (nouveau)**. – Le Vice-Premier Ministre chargé des affaires étrangères, le Ministre de l'Intérieur, le Secrétaire d'Etat près du Ministre de l'intérieur chargé de la Sécurité Publique sont chargés, en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République de Madagascar. »

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.13. ARRETE INTERMINISTERIEL N°8421/97-MAE/MININTER/MININTER/MI/SESP du 19 septembre 1997 portant application du décret n° 94-652 du 11 octobre 1994 *(J.O. n° 2456 du 29.9.97, p.2001)* **tel que modifié par le décret n° 97-1154 du 19 septembre 1997 fixant les conditions et modalité d'octroi des visas d'entrée et de séjour aux étrangers non-immigrants et immigrants** *(J.O. n° 2456 du 29.9.97, p.2000)*

TITRE PREMIER :

CONDITIONS D'ADMISSION, DE SEJOUR ET DE CIRCULATION.

CHAPITRE PREMIER : ENTREE-SEJOUR.

I. NON - IMMIGRANTS

Article premier. – Les visas d'entrée et de séjour avec une à trois entrées au maximum sont délivrés soit par les Représentations diploma-tiques ou consulaires malgaches, soit par le Commissariat de Police chargé de l'immigration-émigration à l'aéroport ou au port de débarquement, soit exceptionnellement par correspondance auprès du Ministère des Affaires Etrangères, moyennant le paiement du droit correspondant.

Sur ce visa doivent figurer les mentions concernant :

1° sa nature et son objet ;
2° les noms et prénom du titulaire ;
3° la date de délivrance ;
4° l'autorité qui l'a délivré (identité, qualité, cachet, signature).

Art. 2. – Les visas de séjour non-immigrants inférieurs à trois mois sont prorogeables auprès du Commissariat de police pour une durée totale cumulée n'excédant pas trois mois. Ils ne sont pas transformables en visas de long séjour.

Art. 3. – La possession desdits visas ne confère pas le droit à l'étranger non-immigrant d'exercer dans le pays un emploi rémunéré ou de se livrer à une activité lucrative quelconque.

Art. 4. – Les hommes d'affaires dont les activités nécessitent des déplacements fréquents à Madagascar peuvent demander, soit auprès de Représentations diplomatiques ou consulaires malgaches, soit auprès du Ministère chargé de l'Intérieur des visas permanents d'entrée et sortie, valables pour trois ans au plus.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

La durée du séjour à chaque entrée ne doit cependant pas, excéder trois mois.

Il doit joindre à sa demande les pièces énumérées à l'annexe I du présent arrêté.

II. IMMIGRANTS

Conditions d'admission

Art. 5. – Des visas d'entrée et de séjour d'un mois, transformable et prorogeable, sont délivrés aux immigrants potentiels, soit par les Représentations diplomatiques ou consulaires malgaches, soit exceptionnellement par correspondance auprès du ministère des Affaires étrangères.

Ce type de visa ne peut pas être délivré à l'aéroport ou port de débarquement.

Art. 6. – Le visa de séjour transformable et prorogeable peut être prorogé auprès du Commissariat de police pour une période n'excédant pas trois mois pour permettre à l'immigrant de finaliser son dossier de séjour sur présentation du récépissé du dépôt du dossier auprès du Ministère chargé de l'Intérieur.

Art. 7. – La demande est soumise pour décision au Ministère chargé de l'Intérieur, avec les pièces exigées à l'annexe II du présent arrêté.

Elle doit comporter les avis des autorités locales et les renseignements fournis par les autorités de police ou de la Zandarimariam-pirenena de la localité de résidence.

Art. 8. – Le visa de séjour est accordé à titre individuel.

Sur ce visa doivent figurer les mentions concernant :

1° sa nature et son objet ;
2° les nom et prénom du titulaire ;
3° la date de délivrance ;
4° l'autorité qui l'a délivré (identité, qualité, cachet, signature).

Art. 9. – La décision portant octroi ou refus de visa est notifiée au demandeur.

Art. 10. – Tout étranger dont la demande de visa est rejetée doit quitter le territoire dans le délai qui lui est accordé pour préparer son départ. A cet effet, il lui est délivré un visa d'attente avec mention « non renouvelable ».

Art. 11. – Toute demande de renouvellement de visa d'immigrant doit être déposée trois mois avant l'expiration du visa en cours. Elle est également soumise aux mêmes conditions que pour le premier visa,

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

telles que prévues aux articles 7, 8, 9 et 10 ci-dessus.

CHAPITRE II :
RETRAIT ET ANNULATION DE VISA.

Art. 12. – Le visa de séjour est délivré à titre précaire et révocable. Il est accordé sous réserve du droit du ministère chargé de l'Intérieur de le retirer avec toutes les conséquences de droit, si l'un des cas suivants venait à se manifester :

1° le constat d'irrégularité dans les conditions d'octroi de visa, d'admission ou de séjour du titulaire du visa sur le territoire ;

2° la présence de l'intéressé constitue une menace pour l'ordre ou la sécurité publique ;

3° le motif de la délivrance du visa initial venait à disparaître.

Art. 13. – Tout visa de séjour accordé dont le bénéficiaire n'a pas rempli la formalité pour son apposition dans les documents y agréent, dans un délai de trois mois après la notification, est annulé.

Art. 14. – La décision portant annulation ou retrait de visa de séjour est notifiée à la personne concernée qui bénéficie des dispositions de l'article 11 du présent arrêté.

TITRE II :
CONDITIONS DE SORTIE.

Art. 15. – Tout étranger doit quitter le territoire à l'expiration du visa de séjour accordé.

Une prolongation de ce délai pourra être accordée pour des cas de force majeure ou des motifs sérieux laissés à l'appréciation du Ministère chargé de l'Intérieur. Cette prolongation ne saurait cependant excéder trente jours.

Art. 16. – L'étranger résident titulaire de passeport en cours de validité peut sortir du territoire et y revenir sans aucune formalité préalable pendant la durée de ce visa.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

TITRE III :
DISPOSITIONS FINALES.

Art. 18. – Toutes dispositions antérieures contraires au présent arrêté sont abrogées.

Art. 19. – Le présent arrêté sera publié au *Journal Officiel* de la Répu-blique.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.14. ARRETE N° 8114/96 du 13 novembre 1996
fixant les conditions et les modalités de permis de travail aux travailleurs de nationalité étrangère d'une entreprise
(J.O. n°2402 du 9.12.96, p. 3170)

TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES.

Article premier. **– Conformément aux dispositions de l'article 23 du Code du travail et de l'article 9 de la Loi n° 62-006 du 6 juin 1962, les étrangers ne peuvent occuper un emploi sur le territoire national sans autorisation du Ministre chargé de l'Emploi dans les conditions et modalités définies par le présent arrêté.**

TITRE II : CONDITIONS ET MODALITES D'OCTROI DU PERMIS DE TRAVAIL.

Art. 2. – L'octroi du permis de travail est subordonné à une autorisation du Ministre chargé de l'Emploi sur demande de l'entreprise employeur et présentation d'un dossier dont la composition est fixée à l'article 8 du présent arrêté.

Art. 3. – La demande est déposée par les soins de l'entreprise auprès du service de l'emploi du ressort lequel en assure la transmission au Ministre chargé de l'Emploi avec son avis et ses observations.

Art. 4 . – Le Ministre chargé de l'Emploi statue sur la demande dans un délai de quinze jours à compter de la date de dépôt du dossier complet au Service de l'Emploi d'Antananarivo et un délai de trente jours pour les autres services de l'emploi, en fonction de la politique gouvernementale en matière de travail et d'emploi dont il est chargé de la mise en œuvre et au regard des textes pris pour son application.

Art. 5. – La décision d'octroi ou de refus est notifiée à l'entreprise dans le délai prévu à l'article 4 supra.

Art. 6. – En cas de décision d'octroi, le permis de travail est délivré pour une période de deux ans sauf si la durée du contrat en est inférieure. Le permis de travail est délivré à titre individuel. Il est renouvelable dans les mêmes formes et conditions que celles prévues aux articles 2 à 6 ci-dessus.

Art. 7. – Toute rupture de contrat de Travail doit être portée immédiatement par l'entreprise employeur à la connaissance du Ministère chargé

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

de l'Immigration avec mention de la date exacte du départ du travailleur de l'entreprise. La cessation du contrat de travail peut également résulter du refus de visa de séjour ou consécutivement à des mesures de police prises en vertu de la loi n° 62-006 du 6 juin 1962 susvisée. Faute par l'entreprise d'informer le Ministère chargé de l'Immigration de la rupture intervenue, le poste occupé par le travailleur en rupture de contrat ne pourra être pourvu par un autre travailleur expatrié avant l'expiration du permis de travail afférent au dit poste.

TITRE III :
COMPOSITION DU DOSSIER DE DEMANDE DE PERMIS DE TRAVAIL.

Art. 8. – Le dossier de demande ou de renouvellement de permis de travail est composé des pièces suivantes :

1° Une demande dûment timbrée à 400 FMG établie par l'entreprise et adressée au Ministère chargé de l'Emploi ;
2° Le contrat de travail du travailleur étranger, objet de la demande, en 4 exemplaires ;
3° Le *curriculum vitae* du travailleur étranger, objet de la demande, en 4 exemplaires ;
4° Une fiche de renseignements sur l'établissement ;
5° Une photocopie du passeport du travailleur étranger ;
6° Une copie de diplôme et de la qualification professionnelle du travailleur étranger dûment certifiée.

TITRE IV :
DISPOSITIONS FINALES.

Art. 9. – Sont et demeurent abrogées toutes dispositions contraires au présent arrêté qui sera publié au *Journal Officiel* de la République.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.15. ARRETE N° 1059-IGT du 9 mai 1955
fixant les modalités d'application des articles 47 et 48 de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 et le quantum de la participation du Territoire au paiement de l'indemnité due aux travailleurs en cas de suspension du contrat de travail

(J.O. n° 3678 du 14.5.55, p. 1042)

Article premier. – La partie qui est à l'origine de l'interruption de l'exécution du contrat de travail pour une des causes énumérées à l'article 47 de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 est tenue d'en informer la ou les autres parties contractantes avec le maximum de diligence sans toutefois obligation de respecter le délai normal de préavis.

Art. 2. – Dans le cas de fermeture de l'établissement envisagé au paragraphe a dudit article 47, cette notification s'opère par l'affichage d'un avis apposé à une place convenable, aisément accessible, dans les lieux où le travail est interrompu. Des lettres recommandées doivent être expédiées par l'employeur à ceux des travailleurs qui seraient dans l'impossibilité d'avoir connaissance dudit affichage.

Art. 3. – Dans le cas de cessation de travail envisagé au paragraphe b de l'article 47, le travailleur doit avertir l'employeur par lettre recommandée ou lui communiquer, contre accusé de réception portant date de cette communication la convocation de l'autorité militaire.

Art. 4. – L'acte de notification de l'interruption du contrat de travail prévu aux articles 2 et 3 précédents doit indiquer la date du point de départ, la cause et la durée certaine ou probable de l'interruption.

Art. 5. – Le cas de cessation de travail envisagé au paragraphe c de l'article 47 le travailleur est tenu d'adresser à l'employeur un certificat médical dans les cinq jours de la cessation du travail. Le certificat doit émaner soit d'un médecin de l'assistance médicale, soit d'un médecin libre patenté, soit du médecin de l'entreprise s'il en existe un.

Dans les établissements ne comptant qu'un infirmier, celui-ci délivrera une attestation qui sera remplacée dans les cinq jours suivants par un certificat répondant aux exigences définies au paragraphe 1er du présent article, les conclusions de ce certificat étant seules valables pour fixer les droits du travailleur.

Le certificat doit mentionner notamment la date à laquelle le travailleur est devenu inapte au service, la durée probable de l'interruption des services et, s'il y a lieu, le degré de capacité de travail temporaire ainsi que le degré probable de capacité de travail après guérison ou consolidation.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 6. – Le point de départ des droits qui s'attachent à la suspension du contrat de travail est la date effective de l'interruption de l'exécution du contrat, dûment notifiée, et en cas de maladie du travailleur, la date, établie par le certificat médical prévu à l'article 5 précédent, à laquelle le travailleur est devenu inapte au service.

Art. 7. – Dès qu'a pris fin la cause qui a motivé la suspension du contrat, l'employeur est tenu de réembaucher le travailleur dans son emploi antérieur ou dans un emploi de même catégorie. Le travailleur est tenu de l'accepter.

Art. 8. – La reprise de l'exécution du contrat de travail dans les conditions fixées à l'article 7 ci-dessus est subordonnée à une notification, dans les formes fixées aux articles 2, 3 et 5, adressée, par la partie qui a été l'origine de la suspension du contrat, à l'autre partie.

Cette notification doit être faite dès que la cause de suspension du contrat de travail a pris fin, et, dans le cas de maladie du travailleur, dans le délai de six mois fixé à l'article 47 (ß c) de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952.

Art. 9. – L'inaptitude définitive du travailleur à tout emploi dans l'établis-sement où il était occupé doit être notifiée à l'employeur par le travailleur selon les modalités fixées aux articles 5, 6 et 8 (deuxième paragraphe) du présent arrêté, dès lors qu'elle est médicalement reconnue.

Art. 10. – Le point de départ du droit à l'indemnité instituée par l'article 48 de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 se confond avec le point de départ de la suspension du contrat de travail déterminée conformément aux dispositions de l'article 6 du présent arrêté.

Art. 11. – Cette indemnité se calcule sur la base de la rémunération effective du travailleur et est payée dans les mêmes délais que le salaire.

Art. 12. – Le registre des paiements devra comporter un relevé des absences pour cause de maladie dûment déclarées et dûment indemnisées conformément aux prescriptions du présent arrêté.

Art. 13. – Les dispositions du présent arrêté sont applicables aux titu-laires de contrats de travail en cours à la date du présent arrêté.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 14. – Le quantum de participation du Territoire au payement de l'indemnité prévue à l'article 48 susvisé du Code du travail est fixé à dix pour cent (10 p. 100) de la rémunération allouée au travailleur pendant la durée de son absence lorsque celle-ci est motivée par une des causes énumérées à l'article 47 précité du Code du travail.

Art. 15. – Les employeurs seront remboursés semestriellement du montant de la part de l'indemnité déterminée ci-dessus incombant au terri-toire sur production de toutes justifications utiles, notamment d'un état nominatif des travailleurs dont les contrats se sont trouvés suspendu pour l'une des raisons prévues à l'article 47 susvisé de la loi du 15 décembre 1952. Cet état indiquera le montant de l'indemnité versée à chaque travailleur. Il sera certifié exact par l'employeur et le travailleur et visé par l'inspecteur du travail et des lois sociales du lieu d'emploi.

Art. 16. – La participation du territoire sera imputée par moitié au budget général et par moitié aux budgets provinciaux intéressés. Le règlement en sera effectué intégralement par les budgets provinciaux, le budget général versant ensuite à ces derniers le montant de sa quote-part.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.16. DECRET N° 64-162 du 22 avril 1964
déterminant les conditions et la durée du préavis de résiliation des contrats de travail à durée indéterminée *(J.O. n° 352 du 2.5.64, p. 858).*

Article premier. – Le préavis est l'obligation pour le travailleur ou pour l'employeur d'aviser à l'avance l'autre partie de sa décision de mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée.

Art. 2. – La durée du préavis est fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise et de la catégorie professionnelle.

Ces catégories sont réparties en cinq groupes.

Premier groupe :

1° Manoeuvres auxquels sont confiés des travaux élémentaires ne rentrant pas dans le cycle des fabrications et qui n'exigent aucune formation ni aucune adaptation ;

2° Manoeuvres spécialisés, ouvriers exécutant des travaux n'exigeant que des aptitudes réduites ou une expérience professionnelle sommaire ;

3° Employés exécutant des travaux qui n'exigent qu'une initiation de courte durée ou une formation professionnelle simple ;

4° Sont compris dans ces définitions les travailleurs rangés dans les catégories professionnelles suivantes :

- M1, M2, OS1 ;
- 1A, 1B (bureaux, électricité et eaux, gens de maison).

Deuxième groupe :

1° Ouvriers et travailleurs spécialisés et qualifiés, exécutant des travaux exigeant des aptitudes définies, une formation préalable, un apprentis-sage ou une expérience du métier ;

2° Employés ayant des connaissances personnelles et une expérience du métier qui ne peuvent être acquises que par un apprentissage ou une pratique suffisante, mais dont les fonctions ne comportent pas de responsabilités particulières ;

3° Sont compris dans ces définitions les travailleurs rangés dans les catégories professionnelles suivantes :

- OS2, OS3, OP1 :
- 2A, 2B, 3A, 3B (bureaux, électricité et eaux, gens de maison) ;
- A1, A2, A3, B1, B2, B3, B4, C1, C2, C3, D1, D2, D3 (transports).

Troisième groupe :

1° Ouvriers et travailleurs très qualifiés exécutant des travaux qui impliquent une connaissance approfondie du métier, une grande habi-lité, une large initiative, une responsabilité accentuée ;

2° Employés qualifiés ayant une formation professionnelle approfondie et qui pour l'exécution des travaux qui leur sont confiés, sont appelés à prendre des initiatives ou supportent des responsabilités

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

particulières ;

3° Cadres débutants titulaires d'un diplôme d'études supérieures ou exerçant des fonctions exigeant des connaissances équivalentes ;

4° Sont compris dans ces définitions les travailleurs rangés dans les classifications professionnelles suivantes :

- OP2, OP3 ;
- 4A, 4B, 5A, 5B (bureau, électricité et eaux, gens de maison) ;
- A4, B5, C4, D4, conducteur dépanneur (transports).

Quatrième groupe :

1° Ingénieurs et collaborateurs assimilés, techniciens ayant acquis par des études scientifiques et professionnelles ou par une longue expérience personnelle une formation appuyée sur des connaissances générales qu'ils mettent en œuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef ;

2° Cadres administratifs techniques ou commerciaux et assimilés.

Les travailleurs de cette catégorie peuvent notamment être placés sous les ordres d'un chef de service ou de l'employeur mais doivent soit avoir des fonctions entraînant le commandement sur tout ou partie du personnel, soit diriger ou coordonner les travaux d'ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise ou collaborateurs de toute nature.

Les travailleurs qui, remplissant les conditions prévues ci-dessus, occupent les emplois d'adjoints au directeur, sous-directeurs, fondés de pouvoirs, chef d'agence régionale, représentants de commerce.

Cinquième groupe :

1° Cadres et assimilés occupant des fonctions hiérarchiquement supé-rieures à celles rangées dans les positions types précédentes comportant commandement sur un ou plusieurs cadres ayant eux-mêmes pour leur autorité des collaborateurs, et dont la situation exige une valeur élevée ou justifiée par la nécessité de la coordination de plusieurs services dans une entreprise ou un établissement important.

Art. 3. – La durée du préavis est fixée comme suit et ne peut lui être inférieure en aucun cas :

ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE	**GROUPE PROFESSIONNEL**				
	1	2	3	4	5
Moins de 8 jours	2 heures				
Moins de 3 mois	1 jour	8 jours			
Moins d'un an	8 jours	15 jours	1 mois	1 mois et demi	3 mois
Plus d'un an	10 jours	1 mois	1 mois et demi	2 mois et demi	4 mois
Plus de 3 ans	plus de deux jours par année de service dans la limite totale de	2 mois			

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Plus de 5 ans	1 mois	1 mois et demi	2 mois	3 mois	6 mois

Les jours indiqués ci-dessus sont des jours calendaires et non des jours ouvrables. Les mois comptent pour trente jours.

Art. 4. – Le préavis court à compter du jour où l'une des parties en a reçu notification par écrit.

Si l'une des parties ne sait pas écrire, il lui suffit de notifier le préavis devant témoins.

Lorsque l'une des parties refuse de prendre la lettre de préavis qui lui est destinée, l'affichage de celle-ci en l'emplacement prévu pour les avis au personnel tient lieu de notification.

Art. 5. – Les contrats de travail ou les conventions individuelles peuvent augmenter, suivant l'accord des parties en présence, mais ne peuvent en aucun cas réduire la durée du préavis telle qu'elle est déterminée à l'article 2 ci-dessus. Tout règlement ou convention réduisant cette durée ou supprimant le préavis est nul de plein droit.

Art. 6. – Les travailleurs nouvellement embauchés peuvent être tenus à l'essai pendant une période dont la durée fait l'objet d'un décret distinct. Durant cette période, ni le travailleur, ni l'employeur ne sont soumis à l'obligation du préavis.

Les parties ont toutefois la faculté, en cas d'engagement à l'essai, de convenir d'un préavis dont les conditions et la durée peuvent être différentes de celles prévues au présent décret.

Art. 7. – La partie qui prend l'initiative de la résiliation du contrat de travail peut se libérer de l'obligation d'effectuer le préavis fixé au présent décret par le versement immédiat à l'autre partie, conformément à l'article 29 du Code de Travail, d'une indemnité égale à la rémunération et aux avantages de toute nature qu'aurait acquis le travailleur pendant la durée réglementaire du préavis.

Art. 8. – En cas d'interruption de l'exécution du contrat de travail, avant l'expiration du délai de préavis tel qu'il est fixé au présent décret, la partie à laquelle cette interruption, du fait de l'autre partie a causé un préjudice, est fondée à demander, conformément à l'article 28 du Code du travail, des dommages et intérêts à l'autre partie.

Art. 9. – L'indemnité prévue à l'article 29 du Code du travail se calcule sur la base de la moyenne des deux dernières payes, sous réserve des prescriptions de l'article 60 du Code du travail et, éventuellement, compte tenu de la contre-valeur des avantages en nature.

Lorsque le salaire est fixé forfaitairement au mois, à chaque

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

journée de préavis correspond un trentième de la rémunération mensuelle calculée comme ci-dessus.

Art. 10. – Les infractions au présent décret seront sanctionnées confor-mément aux dispositions de l'article 473 du Code pénal.

Art. 11. – Le présent décret abroge l'arrêté n° 2261-IGT du 17 novembre 1953 déterminant les conditions de préavis de résiliation des contrats de travail à durée indéterminée.

Art. 12. – Le présent décret sera publié au *Journal Officiel* de la Répu-
blique.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.17. LOI N° 91-021 du 5 août 1991
portant abrogation de l'Ordonnance n°73-019 du 22 mai 1973
(J.O. n° 2076 Edition spéciale du 13.8.91, p. 656)

Article premier. – L'ordonnance n° 73-019 du 22 mai 1973 réglementant les conditions de fermeture, de vente ou cession de fonds de commerce est abrogée.

Art. 2. – En raison de l'urgence et nonobstant les dispositions de l'ordonnance n° 62-041 du 19 septembre 1962, la présente loi entre immédiatement en vigueur et fera l'objet d'une publicité par tous les moyens notamment par émission radiodiffusée, indépendamment de son insertion au *Journal Officiel* de la République.
Elle sera exécutée comme loi de l'Etat.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.18. DECRET N° 91-519 du 15 octobre 1991 portant abrogation du décret n° 73-147 du 3 juin 1973 portant application de l'ordonnance n°73-019 du 22 mai 1973 réglementant les conditions de fermeture, de vente ou cession de fonds de commerce.

Article premier. – Le décret n° 73-147 du 8 juin 1973 portant application de l'ordonnance n° 73-019 du 22 mai 1973 réglementant les conditions de fermeture, de vente ou cession de fonds de commerce est abrogé.

Art. 2. – Le Ministre de l'Economie et des Finances, le Ministre de l'Intérieur, le Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Prévoyance Sociale sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel* de la République.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.19. ARRETE INTERMINISTERIEL N° 4551/91

du 12 novembre 1991portant abrogation de l'arrêté n° 2084/im provincial chargé d'examiner toutes les demandes de cessation ou de réduction d'activité, de licenciement de personnel ou cession de fonds de commerce.

Article premier. – L'arrêté n° 2084-dm du 9 juin 1975 portant création d'un comité provincial chargé d'examiner toutes les demandes de cessation ou de réduction d'activité, de licenciement de personnel ou cession de fonds de commerce, est abrogé.

Art. 2. – Le présent arrêté interministériel sera publié au *Journal Officiel* de la République Malgache.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II. 20. ARRETE N° 2189-IGT du 5 novembre 1953

modifié par arrêté n° 067-VP/TR du 21 novembre 1958 fixant en application de l'article 34 de la loi du 15 décembre 1952 les formes et modalités d'établissement du contrat de travail à l'essai ***(J.O. du 13.11.53, p. 2187.).***

Section I
Formes et modalités d'établissement

Article premier. – Tout contrat de travail devant être exécuté à Madagascar et dépendances est conclu dans les formes et suivant les modalités qu'il convient aux parties d'adopter sous réserve de l'application de la législation en vigueur et des dispositions du présent arrêté.

Art. 2. – *(Arrêté n° 067-VP/TR du 21.11.58)* Lorsque le contrat doit être constaté par écrit, conformément aux dispositions de l'article 32 de la loi du 15 décembre 1952, il comporte obligatoirement les énonciations suivantes :

11° Les noms, prénoms, qualités, profession, domiciles et nationalité des parties ;

12° La nature ou la durée du contrat ;

13° Le lieu de résidence habituelle du travailleur ;

14° Le ou les lieux d'emploi ;

15° L'emploi du travailleur, la nature du travail, son salaire et, éventuellement, sa qualification professionnelle ;

16° Les modalités d'attribution du congé ;

17° Les dispositions prévues pour la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles ;

18° La durée du préavis en cas de contrat à durée indéterminée ;

19° Le délai et les conditions dans lesquels, en cas de contrat comportant la fixation d'un terme, chacune des parties devra manifester à l'autre son intention de renouveler ou de ne pas renouveler le contrat, l'employeur étant tenu, en tout état de cause, de notifier de façon expresse au travailleur ses intentions sur le renouvellement, au plus tard un mois avant l'expiration du terme en cas de recrutement local, et deux mois en cas de contrat de recrutement extérieur ;

20° L'indemnité que l'une des parties devra verser à l'autre au cas où elle ne respecterait pas l'engagement pris en application des dispositions du 9° ci-dessus, cette indemnité ne pouvant être inférieure à celle devant être versée aux lieu et place du préavis tel que celui-ci est fixé à l'arrêté n° 2261-IGT du 17 novembre 1954."

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 3. – Quand il y a lieu, le contrat contient obligatoirement les dispo-sitions concernant :

6° les indemnités prévues aux paragraphes 1 et 2 de l'article 94 de la loi du 15 décembre 1952 ;

7° les modalités relatives aux voyages et transports en application des dispositions du titre V, chapitre V, section II de ladite loi ;

8° les contre-valeurs de la fourniture du logement et de la nourriture ;

9° les modalités de constitution du cautionnement visé au titre III, chapitre V, du Code du travail outre-mer ;

10° les modalités d'exécution de l'engagement à l'essai dans les conditions prévues à l'article 33 du code et à la section II du présent arrêté.

Art. 4. – Les contrats peuvent contenir également, sans que cette énumération soit limitative, les dispositions facultatives suivantes :

6° les modalités d'exécution et le taux des heures supplémentaires, du travail de nuit et des jours non ouvrables ;

7° l'attribution et les taux de primes et indemnités diverses: licenciement, ancienneté, assiduité... ;

8° les avantages en nature ;

9° les cotisations à des caisses de retraites, les avantages familiaux ;

10° les modalités de prise en charge par l'employeur des frais médicaux, pharmaceutiques et chirurgicaux survenus pendant la durée du contrat et l'indemnité journalière afférente à la période de maladie.

Art. 5. – Le contrat rédigé en langue française ou malgache est établi en quatre exemplaires. Il est exempt de tout droit de timbre et d'enre-gistrement.

Il est soumis par l'employeur au visa de l'autorité compétente aux termes de l'article 32 de la loi du 15 décembre 1952 sus-visée.

Si l'une des parties ne sait pas signer, l'autorité compétente pour viser le contrat le mentionne expressément et fait apposer par l'intéressé ses empreintes digitales au bas du contrat. La partie intéressée a la faculté de se faire assister par deux témoins lettrés.

Art. 6. – Après le visa, l'autorité compétente remet un exemplaire du contrat à l'employeur et un exemplaire au travailleur ; elle adresse le troisième exemplaire à l'office de main-d'œuvre ou, à défaut, à l'inspecteur du travail et des lois sociales du lieu d'emploi : elle conserve le dernier exemplaire pour être déposé à ses archives.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Section II
Formes et modalités de l'engagement à l'essai

Art. 7. – L'engagement à l'essai est soumis aux dispositions des articles 33 et 50 du Code du travail outre-mer.

Art. 8. – L'essai ne se présume point. Il doit être expressément stipulé au contrat qui doit en préciser la durée et éventuellement le préavis que les parties ont convenu de respecter en cas de rupture avant expiration.

Art. 9. – La durée de l'essai est déterminée par les parties compte tenu :

- **e.** des usages de la profession, de la technique des métiers et de la classification professionnelle du travailleur ;
- **f.** du fait que le travailleur intéressé débute ou non et a déjà travaillé ou non dans un autre établissement ;
- **g.** de la durée du contrat lorsque celle-ci est égale ou supérieure à un an ou lorsqu'elle est indéterminée ;
- **h.** du lieu d'emploi du travailleur lorsque ce lieu est situé hors de sa résidence habituelle.

Art. 10. – Le renouvellement de la période d'essai ne peut être décidé que par accord des parties.

Si le renouvellement fait l'objet d'une clause expresse du contrat, l'employeur ne peut en user que sous réserve d'en aviser l'intéressé avant l'expiration de la période d'essai normale.

Art. 11. – En tout état de cause, la durée de l'essai, renouvellement compris, ne peut excéder un an pour les travailleurs visés à l'article 94, ß 1er, de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 et six mois pour les autres travailleurs.

Art. 12. – La durée de l'engagement à l'essai est calculée à terme fixe, de quantième en quantième.

Art. 13. – Si le travailleur est maintenu en service à l'expiration de l'engagement à l'essai, la durée de la période d'essai, renouvellement compris, entre en compte pour la détermination des droits ou avantages du travailleur attachés à la durée du service dans l'établissement.

Art. 14. – Le travail exécuté pendant la période d'essai doit être rémunérée au taux de la catégorie professionnelle dans laquelle a été engagé le travailleur.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 15. – Les infractions aux dispositions du présent arrêté sont punies conformément aux dispositions des articles 222 et 232 du Code du travail outre-mer, sans préjudice des peines prévues aux autres articles du titre IX du Code et notamment aux articles 225 et 226 pour la répression des infractions à celles des dispositions du présent arrêté qui font référence aux règles déjà posées par ledit Code.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.21. ARRETE N° 1454-IGT du 20 juillet 1954

fixant en application de l'article 35 de la loi du 15 décembre 1952 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 de ce règlement est obligatoire *(J.O. n° 3628 du 31.7.54, p. 1592).*

Article premier. – Un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises industrielles et commerciales employant habituellement plus de vingt travailleurs, et dans les entreprises agricoles et assimilées employant plus de cinquante travailleurs permanents.

Art. 2. – Aux termes du présent arrêté l'entreprise est définie comme une organisation économique constituée en vue de la production de biens destinés à la vente ou de services rémunérés.

L'établissement est une unité technique dépendant de l'entreprise.

Art. 3. – Il pourra être établi, pour chaque établissement ou partie d'établissement, un règlement annexe comportant des dispositions parti-culières.

Art. 4. – Le règlement intérieur doit être rédigé en langue française; il peut être traduit en langue malgache ou comorienne, à la demande des délégués du personnel.

Art. 5. – Le chef d'entreprise doit communiquer le règlement intérieur aux délégués du personnel.

Cette communication est faite, soit par lettre recommandée, soit par cahier de transmission, soit par tout autre procédé permettant de certifier la communication et lui donner date certaine.

Dans les quinze jours qui suivent cette communication, les délégués du personnel adressent, selon un des modes de transmission précisés ci-dessus, leurs observations au chef d'entreprise. L'absence de réponse dans le délai prescrit vaut acquiescement.

Art. 6. – A l'expiration du délai prévu à l'article précédent, le chef d'entreprise doit adresser à l'inspecteur du travail et des lois sociales du lieu de l'exploitation.

Le règlement intérieur établi en double exemplaire avec mention de la communication faite aux délégués du personnel.

Le cas échéant, un exposé des observations qui ont été présentées par les délégués du personnel, ainsi que les considérations qui motivent l'acceptation ou le rejet de tout ou partie de ces observations.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 7. – Dans le mois qui suit cette communication l'inspecteur du travail et des lois sociales requiert, le cas échéant, le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur.

Art. 8. – Dans un délai d'un mois suivant l'expiration de la période prévue à l'article précédent, le chef d'entreprise procède au dépôt du règlement intérieur, en double exemplaire, daté et signé, au secrétariat du tribunal du travail du lieu de travail, s'il en existe, à défaut au greffe de la justice de paix à compétence étendue. Un exemplaire est adressé sans délai à l'inspecteur du travail et des lois sociales par les soins du secrétaire du tribunal du travail ou du greffe de la justice de paix à compétence étendue.

Art. 9. – Le règlement intérieur est affiché à une place convenable, abritée, aisément accessible au personnel, sur les lieux ou à proximité immédiate des lieux où s'effectue le travail, ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche ou la paye. Il doit être tenu constamment en bon état de lisibilité.

Art. 10. – Le règlement intérieur doit indiquer la date à partir de laquelle il entrera en vigueur. Cette date doit être postérieure de deux semaines au moins au dépôt prescrit à l'article 8.

Art. 11. – Les chefs d'entreprises sont tenus de se conformer aux dispositions du présent arrêté dans les trois mois qui suivent l'ouverture de l'entreprise, et, pour les entreprises déjà existantes, dans les trois mois suivant la publication du présent arrêté.

Art. 12. – Dans les entreprises où il existe déjà un règlement intérieur, celui-ci, complété ou modifié si besoin est, sera communiqué, dans les conditions fixées par l'article 5, aux délégués du personnel, au plus tard trois mois après la publication du présent arrêté. Il sera ensuite commu-niqué à l'inspecteur du travail et des lois sociales, déposé et affiché dans les conditions et délais prévus par les articles 6 à 10.

Toutefois, le règlement intérieur existant restera en vigueur, dans toutes ses dispositions qui ne sont pas contraires à la réglementation du travail, jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois après la formalité de dépôt du nouveau règlement.

Art. 13. – Les services publics ne sont pas soumis aux dispositions du présent arrêté.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 14. – Les infractions au présent arrêté sont punies conformément aux dispositions des articles 222, ß *b*, et 232 de la loi du 15 décembre 1952 susvisée.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.22. ARRETE N° 1346-IGT du 30 juin 1954
fixant les modalités d'affichage de la qualité de tâcheron
(J.O. n° 3625 du 10.7.54, p. 1454)

Article premier. – Le tâcheron est tenu d'apposer de façon permanente et apparente dans chacun des ateliers, magasins ou chantiers utilisés ainsi qu'à l'entrée des locaux où se fait l'embauchage ou la paye, même s'il applique les règlements, barèmes et horaires de l'entrepreneur, une affiche indiquant :

1° Ses nom et adresse ;
2° Sa qualité de tâcheron ;
3° Le nom et l'adresse de l'entrepreneur de qui il tient les travaux.

Le texte de l'affiche doit être rédigé en langue française et en langue malgache.

L'affiche doit être apposée à une place convenable et être aisément accessible au personnel.

Elle doit être en bon état de lisibilité.

Art. 2. – L'entrepreneur communique les indications dont l'affichage est prescrit ci-dessus à l'inspecteur provincial du travail et des lois sociales en précisant la nature, la durée probable et l'emplacement des travaux effectués par le tâcheron.

Art. 3. – Il doit tenir à jour la liste des tâcherons avec lesquels il a passé contrat.

Art. 4. – 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.

Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers 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.

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

Art. 5. – Les infractions aux dispositions ci-dessus sont punies conformément à l'article 221 de la loi du 15 décembre 1952.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.23. DECRET N° 62-151 du 28 mars 1962 déterminant les conditions de fond et de forme relatives à la conclusion et à l'exécution des conventions collectives et des accords d'établissement *(J.O. n°216 du 7.4.62, p. 581)*

Article premier. – La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou de tout autre groupement professionnel de travailleurs, et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement ([16]).

Art. 2. – Les représentants des organisations syndicales ou de tout autre groupement professionnel visés à l'article précédent peuvent contracter, au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu :

1° soit des stipulations statutaires de cette organisation ;

2° soit de mandats spéciaux et écrits qui leurs sont donnés individuellement et par tous les adhérents de cette organisation.

A défaut, pour être valable, la convention collective doit être ratifiée par une délibération spéciale de ce groupement.

Les groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération ([17]).

Art. 3. – La convention collective à durée déterminée ne peut porter une durée supérieure à cinq ans. Toutefois, elle continue, arrivée à expiration, à produire ses effets comme une convention à durée indéterminée, à moins de stipulation contraire.

La convention collective à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une des parties.

---

[16] *Art. 52, alinéa 1 et 2, loi n° 94-029 portant Code du travail (J.O. n°2337 du 4.12.95, p. 3669) « La Convention collective du travail et un contrat écrit relatif aux conditions du travail conclu entre, d'une part une ou plusieurs organisations du travailleurs et les représentantes du personnel ou des sections syndicales désignés en entente entre elles, et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs.*

Les représentants des sections syndicales visées à l'alinéa précédent peuvent se faire remplacer par toute personne de leur choix. »

[17] *Art. 62 de la loi 94-029 « Les représentants des organisations syndicales peuvent contracter au nom de leur organisation en vertu :*

- *Soit de mandats spéciaux écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation,*
- *Soit d'une stipulation statutaire de cette organisation.*

Les groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération. »

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

La convention collective doit prévoir la procédure de son renouvellement, de sa révision ou de sa dénonciation et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

Art. 4. – A la demande d'une des parties à une convention collective, l'inspecteur du travail et des lois sociales doit intervenir pour faciliter la conclusion de la convention.

Art. 5. – Sont soumises aux obligations de la convention collective toutes personnes qui l'ont signée personnellement, qui sont membres ou deviennent membres des organisations signataires.

Lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention collective de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclu avec lui.

Dans tout établissement compris dans le champ d'application d'une convention collective, les dispositions de cette convention s'imposent aux dispositions plus favorables pour les travailleurs, aux rapports nés des contrats individuels ou d'équipe.

Art. 6. – Tout syndicat professionnel ou tout employeur qui n'est pas partie à la convention collective peut y adhérer ultérieurement.

Dans ce cas, il se trouve placé dans une situation identique à celle des signataires et doit être considéré comme ceux-ci en ce qui concerne les droits et les obligations découlant de la convention collective.

Art. 7. – La convention collective est écrite à peine de nullité.

Elle est établie sur papier libre.

Art. 8. – Trois exemplaires de la convention, signés par chacune des parties contractantes sont déposés au greffe du tribunal du travail du ressort.

Le greffier délivre, immédiatement et sans frais, récépissé du dépôt et transmet deux exemplaires à l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Les conventions collectives sont applicables, sauf stipulation contraire, à partir du lendemain de leur dépôt.

Art. 9. – Un avis indiquant l'existence de la convention est affiché dans les locaux d'embauchage et de paye de tout établissement où la convention est appliquée.

Un exemplaire de la convention est tenu à la disposition du personnel.

Art. 10. – Les conditions de dépôt et de publication sont les mêmes pour l'adhésion, la démission, la dénonciation ou les modifications

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

apportées à une convention.

Art. 11. – Les dispositions des articles 3 à 10 inclus s'appliquent aux accords collectifs d'établissements.

Art. 12. – Les conventions susceptibles d'être rendues obligatoires doivent être conclues tant du côté travailleur que du côté employeur par les organisations considérées comme les plus représentatives dans la branche d'activité et dans le cadre territorial intéressés ([18]).

Art. 13. – Les conventions collectives visées à l'article précédent comprennent obligatoirement, sans que cette énumération soit limitative, des dispositions concernant :

1° le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs ;
2° les salaires ou indices applicables par catégories professionnelles ;
3° les modalités d'exécution et les taux des heures supplémentaires, du travail de nuit et des jours non ouvrables ;
4° les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
5° la durée de la période d'essai et celle de préavis ;
6° les conditions de licenciement des travailleurs ;
7° les délégués du personnel ;
8° la procédure de révision, modification et dénonciation de tout ou partie de la convention collective ;
9° les congés payés ([19]).

---

[18] *Art. 54 de la loi n° 94-029 (J.O. n°2324 du 25.9.95, p. 2554)*
« A la demande des organisations syndicales ou à l'initiative du Ministre chargé du Travail, les dispositions d'une convention collective peuvent être rendues obligatoires pour les employeurs et les travailleurs compris dans le champ d'application professionnel de la convention par décret pris après aires du Conseil National de l'emploi.
Toutefois le Ministre chargé du Travail peut rendre de l'extension, les clauses qui ne répondent pas à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application considéré. »

[19] *Art. 63 de la loi n° 94-029 (J.O. n°2324 du 25.9.95, p. 2554)*
« Les conventions collectives doivent contenir des dispositions sur :
- *les procédures contractuelles d'arbitrage suivant lesquelles sont réglés les conflits collectifs du travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par une convention collective, à l'occasion de l'exécution de celle-ci,*
- *le salaires et les classifications professionnelles,*
- *la durée du délai de préavis,*
- *la politique de formation professionnelle dans la branche d'activité ou dans la ou les entreprises concernées,*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 14. – La convention collective rendue obligatoirement est publiée au J.O. en annexe de l'arrêté d'extension.

L'arrêté d'extension est affiché dans toutes les entreprises où la convention s'applique.

Art. 15. – Dans le cas où une convention collective concernant une branche d'activité déterminée a été conclue sur le plan national ou provincial, les conventions collectives conclues sur le plan inférieur, provincial, ou local, adaptent cette convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de travail existant sur le plan inférieur.

Elles peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

Art. 16. – Les personnes liées à une convention collective, ou à un accord d'établissement, peuvent intenter une action en dommages intérêts aux autres personnes ou aux groupements liés par la convention ou l'accord qui violerait à leur égard les engagements contractés.

Art. 17. – Les groupements capables d'ester en justice, liés par une convention ou un accord d'établissement peuvent :

1° intenter, en leur nom propre, une action en dommages-intérêts à tous autres groupements, à leurs propres membres ou à toutes personnes, liés par la convention ou l'accord, qui en violeraient les engagements contractés ;

2° exercer toutes les actions qui naissent de la convention ou de l'accord en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé pourvu que celui-ci, préalablement averti, n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement.

Art. 18. – Lorsqu'une action née de la convention collective ou de l'accord est intentée, soit par une personne, soit par un groupement, tout groupement capable d'ester en justice, dont les membres sont liés par la convention ou l'accord, peut toujours intervenir à l'instance engagée à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.

Art. 19. – Les auteurs d'infraction aux dispositions en matière de salaires contenues dans une convention collective rendue obligatoire seront punis des peines prévues à l'article 133 de l'ordonnance n°66-119 du 1er octobre 1960 portant code du travail.

- *l'exercice des droits et des libertés syndicales.*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 20. – Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent décret ainsi que l'arrêté n° 1655-IGT du 15 juillet 1955 fixant les conditions d'adhésion à ses conventions.

Art. 21. – Le présent décret sera publié au *Journal Officiel* de la Répu-
blique.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.24. ARRETE N° 399-IGT du 17 février 1954 déterminant le cas et les conditions dans lesquels la fourniture d'un logement et d'une ration journalière de vivres doit être assurée *(J. O. n° 3606 du 27.2.54, p. 482)*

Section I
Fourniture du logement

Article premier. – L'employeur est tenu d'assurer le logement des travailleurs qui ont été recrutés hors du lieu d'emploi (à l'exception de ceux embauchés à titre précaire ou occasionnel), n'y ont pas leur résidence habituelle et ne peuvent, par leurs propres moyens, se procurer un logement suffisant pour eux et leur famille.

Art. 2. – Lorsque la résidence du travailleur est située à plus de cinq kilomètres du lieu d'emploi, et à défaut de moyens gratuits de transport, il est attribué au travailleur une indemnité journalière de transport égale aux deux tiers du salaire horaire minimum.

Art. 3. – D'une manière générale, les logements affectés aux travailleurs doivent être construits en matériaux durables et répondre aux conditions ci-après sous réserve, s'il y a lieu, du respect des coutumes locales :

- **a.** Avoir un toit et des murs ou parois extérieurs mettant les occupants à l'abri des intempéries ;
- **b.** Etre munis de fenêtres ou d'ouvertures donnant directement sur l'extérieur et en nombre suffisant pour réaliser un éclairage et une ventilation convenables ;
- **c.** Présenter un cubage d'air de 14 mètres cubes par personne ;
- **d.** Etre munis de cuisine ;
- **e.** Répondre à toutes les exigences de l'hygiène.

Art. 4. – Chaque ménage dispose d'un logement séparé. La séparation doit être complète entre deux logements de ménage.

Les dortoirs ne doivent être affectés qu'à six personnes du même sexe au maximum.

Les dortoirs des personnes de sexe différent doivent être situés dans des maisons séparées.

Art. 5. – Le travailleur doit avoir à sa disposition de l'eau à raison de vingt litres au moins par personne et par jour et des récipients nécessaires pour les soins de propreté.

Lorsque les travailleurs sont couchés en dortoir, un logement de propreté doit être mis à leur disposition pour leurs ablutions et le lavage de leur linge.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Un système d'évacuation des eaux usées doit être assuré.

Art. 6. – Des cabinets d'aisance répondant aux conditions d'hygiène nécessaires sont mis à la disposition des travailleurs.

L'évacuation des ordures ménagères doit être assurée.

Art. 7. – L'eau d'alimentation fournie par l'employeur en même temps que le logement doit être de bonne qualité et exempte de parasites. Elle doit provenir de sources ou de puits préservés de la contamination par ruissellement ou infiltration.

L'eau de boisson prise dans un cours d'eau doit être en principe javel-
lisée ou stérilisée chimiquement.

Le matériel nécessaire à la préparation et à la distribution de l'eau potable est fourni par l'employeur.

Art. 8. – Dans les exploitations ou chantiers appelés à se déplacer, les locaux d'habitation doivent remplir les conditions générales ci-après :

Ces locaux sont construits en matériaux du pays.

Le camp des travailleurs doit être édifié sur un terrain sain, débrous-saillé dans un rayon de cent mètres sur la périphérie. Le camp ne doit pas être installé à plus de cinq kilomètres du lieu de travail à moins que le transport des travailleurs ne soit assuré.

Les maisons constituant le camp sont séparées de dix mètres au moins les unes des autres. L'écoulement des eaux pluviales est assuré par des caniveaux.

Des cuisines pourront être mises à la disposition des travailleurs ; elles seront largement aérées et parfaitement abritées de la pluie.

Des feuillées sont établies à cent mètres au moins du camp des travailleurs et à l'abri des regards. Elles sont désinfectées et déplacées aussi souvent que besoin.

Les ordures ménagères et les détritus sont évacués et incinérés ou enfouis.

Art. 9. – Les présentes dispositions ne font pas obstacle à la détermination de conditions meilleures de fourniture de logement et de mobilier par contrat individuel de travail, ou convention collective ou par suite des usages établis.

Section II
Fourniture de la ration alimentaire

Art. 10. – Dans le cas où le travailleur ne peut, par ses propres moyens, obtenir pour lui et sa famille un ravitaillement régulier en denrées alimentaires de première nécessité, l'employeur est tenu de lui

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

assurer.

Art. 11. – La fourniture des denrées alimentaires de première nécessité est obligatoire :

- **a.** aux travailleurs entrant dans le cas prévu à l'article 95 de la loi du 15 décembre 1952, c'est-à-dire dont le lieu d'emploi est situé dans une province autre que celle du lieu de résidence habituelle au moment de l'embauchage ;
- **b.** dans les exploitations, chantiers ou industries situés à plus de cinq kilomètres d'un centre pourvu de marchés réguliers de ces denrées ;
- **c.** d'une manière générale, quel que soit le lieu de résidence habituelle à la date du recrutement, à tout travailleur qui se trouve dans l'impossibilité de se procurer par ses propres moyens une ration journalière de vivres.

Art. 12. – La composition de la ration doit comprendre au moins les éléments suivants :

- **a.** Chaque jour :
  Riz : 0 kg. 600 ; légumes verts : 0 kg. 100 ; légumes secs : 200 grammes ; matières grasses : 50 grammes ; sel : 15 grammes.
- **b.** Trois fois par semaine :
  Viande fraîche : 250 grammes, ou poisson frais : 400 grammes.

Les éléments constitutifs de la ration doivent être sains, de bonne qualité et adaptés aux habitudes alimentaires des travailleurs.

Des denrées de substitution ayant une valeur alimentaire équivalente pourront être fournies aux travailleurs en cas de besoin.

Art. 13. – La valeur maxima de remboursement de la ration journalière de vivres est fixée par décret n° 58-31 du 26 décembre 1958.

Art. 14. – Les présentes dispositions ne font pas obstacle à la détermination de conditions meilleures de fourniture de nourriture par contrat individuel de travail, convention collective ou par suite des usages établis.

Section III
Terrains de cultures

Art 15. – Dans les exploitations agricoles employant en permanence plus de cent travailleurs, l'employeur mettra en cultures vivrières une super-ficie au moins égale à un are par travailleur.

Dans ces mêmes exploitations, si les travailleurs le demandent, l'employeur mettra à leur disposition des terrains de culture à raison d'un are au moins par travailleur et quel que soit le nombre de travailleurs.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 16. – Les infractions au présent arrêté sont punies conformément aux dispositions des articles 226 et 232 de la loi du 15 décembre 1952.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II. 25. ARRETE N° 278-IGT du 5 février 1954
fixant à Madagascar et Dépendances les classifications professionnelles des travailleurs dans les différentes branches d'activités *(J.O. du 6.2.54)*

SECTION I
Dispositions générales

Objet et champ d'application

Article premier. – Le présent arrêté a pour objet de définir le cadre général d'une classification professionnelle des travailleurs régis par la loi susvisée du 15 décembre 1952 dans les branches d'activités suivantes :

Agriculture

Industries de toutes natures (y compris notamment : sucreries, industries du bois, du vêtement, des conserves alimentaires, de la métallurgie, des transports à l'exclusion de la conduite des véhicules, du livre, des travaux publics, génie rural et bâtiments, des cuirs et peaux, des tabacs, des blanchisseries, rizeries, minoteries, féculeries, des boulangeries, des salons de coiffure, des brasseries, etc.) ;

Transport (conduite des véhicules)
Services administratifs de toutes activités
(employés de bureaux de commerce et de comptabilité).

Art. 2. – Le présent arrêté s'applique aux travailleurs permanents, à l'exclusion des travailleurs qui louent leurs services occasionnellement et pour une période de courte durée sans pouvoir apporter, si besoin est, la preuve de leurs connaissances professionnelles.

Les travailleurs des entreprises publiques ou privées, qui bénéficient déjà d'un statut, continuent d'être régi par ce statut dans toute la mesure où celui-ci leur confère des avantages au moins égaux à ceux définis par le présent arrêté ou par les textes à intervenir pour son application.

Art. 3. – Des arrêtés ultérieurs, pris sur proposition de l'inspecteur général du travail et des lois sociales et éventuellement après consultation des organisations professionnelles intéressées si elles existent et avis de la commission consultative centrale du travail, fixeront, pour chaque groupe d'entreprises appartenant à l'une des activités définies à l'article premier, la liste des professions, les catégories auxquelles elles doivent appartenir dans les cadres fixés ci-après, ainsi

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

que les salaires de base ou indices de salaire dont elles doivent être affectées.

En cas de nécessité, des échelons supplémentaires peuvent être prévus à l'intérieur des catégories.

Art. 4. – Obligation est faite à tout employeur d'intégrer ses ouvriers et employés dans les catégories et échelons de la profession, fixés par le présent arrêté ou les arrêtés pris en application de l'article 3 et de leur allouer un salaire au moins égal au salaire minimum réglementaire correspondant à la catégorie, et éventuellement à l'échelon où ils ont été intégrés.

Art. 5. – Mention du classement de l'ouvrier ou de l'employé doit être portée :

Sur le registre de l'employeur, sur le bulletin de paie et le registre de paiement, prévus par les arrêtés n° 128-IGT et 129-IGT du 5 août 1957.

Sur le certificat de travail prévu par l'article 51 de la loi susvisée du 15 décembre 1952.

SECTION II
Classification professionnelle dans l'agriculture

Art. 6. – Sous réserve des dispositions prévues par l'article 3, la classification des travailleurs dans les professions agricoles est fixée conformément au tableau ci-dessous :

Catégorie	Qualification professionnelle
M-1	*Manœuvre ordinaire* : auquel sont confiés des travaux élémentaires ne nécessitant aucune connaissance technique, aucune adaptation préalable, ni aucun effort physique particulièrement pénible.
M-2	*Manœuvre spécialisé* : de force (dessouchage), qui exécute des travaux insalubres (marais), ou effectue des travaux nécessitant une adaptation rapide (préparation des terres, soins aux animaux, greffe, conduite de machines agricoles à traction animales, etc.) ; Commandeurs : chargés de la direction de la surveillance d'une équipe comprenant au moins 10 M-1.
O.S.-1	*Ouvrier agricole spécialisé* : qui exécute sous surveillance des travaux faciles mais exigeant des connaissances professionnelles sanctionnées par six mois de pratique au titre M-2, conducteurs de machines agricoles mécaniques simples (sans

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

	dépannage), commandeurs ou “caporaux ” dirigeant le travail d’une équipe à effectif variable de M-1 et d’au moins 5 M-2.
O.S.-2	*Ouvrier agricole spécialisé* : d’une classe supérieure à l’ouvrier O.S.-1, peut exercer sans surveillance des travaux exigeant des connaissances professionnelles acquises par une année et demie de pratique au moins dans la classe O.S.-1, conduite, entretien et dépannage courants de machines agricoles, mécaniques simples, commandeurs ou “ caporaux ” dirigeant le travail d’une équipe comprenant au moins 5 ouvriers O.S.-1.
O.P.-1	*Agent de maîtrise* : conduite entretien, et dépannage courants de machines agricoles perfectionnées ou puissantes. Chef d’une ferme, d’une petite exploitation ou d’une partie d’une grande exploitation capable d’organiser et de diriger tous les travaux concernant les cultures qui lui sont confiées.
O.P.-2	*Agent de maîtrise* : d’une classe supérieure à l’agent O.P.-1, confirmé par une longue pratique ou un diplôme technique, chef d’une exploitation d’importance moyenne ou d’un service important d’une grande exploitation, capable d’organiser, de diriger et de surveiller les travaux de toutes natures ; peut justifier, si besoin est, d’une connaissance suffisante du pays, de la langue et des coutumes locales.
Hors caté-gorie	*Agent de direction* : A définir dans chaque cas particulier compte tenu des diplômes d’études supérieures ou techniques, des références, des connaissances acquises dans la branche considérée de l’agronomie coloniale, des responsabilités, de l’importance de l’exploitation ou de la parfaite connaissance du pays.

Art. 7. – Par dérogation aux dispositions de l’article 2 du présent arrêté, le travailleur occasionnel, qui loue ses services dans une entreprise agricole pour un travail saisonnier d’une durée supérieure à vingt jours, bénéficiera de la classification professionnelle fixée par l’article 6 dans les limites M-1 à O.S.-1 incluse, sur justification de sa qualification et de sa présence au travail au cours des deux années précédentes.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

SECTION III
Classification professionnelle dans l'industrie et le bâtiment

Art. 8. – Sous réserve des dispositions prévues par l'article 3, la classification professionnelle des travailleurs dans les industries de toutes natures est fixée conformément au tableau ci-dessous :

Cate-gorie	Qualification professionnelle
M-1	*Manœuvre ordinaire* : auquel sont confiés des travaux élémentaires ne rentrant pas dans le cycle des fabrications, n'exigeant aucune adaptation préalable, aucune connaissance technique, ni aucun effort physique particulièrement pénible.
M-2	*Manœuvre spécialisé* : manœuvres exécutant des travaux pénibles ou insalubres – manœuvres exécutant des travaux qui nécessitent une adaptation rapide (entretien des véhicules, aides-ferrailleurs, aides-coffreurs, etc.).
O.S.-1	*Ouvrier* : qui exécute, sous surveillance, soit des travaux courants, soit des travaux de série lorsqu'ils sont simples et faciles ou rendus tels par une organisation ou des dispositions appropriées nécessitant des connaissances professionnelles sanctionnées par six mois de pratique au titre de M-2 ou ayant subi avec succès l'essai professionnel d'usage.
O.S.-2	*Ouvrier* : d'une classe supérieure à l'ouvrier O.S.-1 peut exercer sans surveillance des travaux exigeant des connaissances professionnelles acquises par une année et demie de pratique au moins dans la classe O.S.-1 susceptible d'exécuter tous les travaux courants de son métier ou de diriger le travail de 10 M-1 ou M-2 ou apprentis.
O.S.-3	*Ouvrier spécialisé* : ayant, sans diplôme technique, une expérience pratique dans la profession, capable d'exécuter dans de bonnes conditions et avec un rendement supérieur les travaux de son métier, y compris les travaux simples pouvant être demandés à des ouvriers O.P.-1. Peut organiser, diriger et surveiller le travail de plusieurs M-1 et de M-2 et apprentis.
O.P.-1 (A)	*Ouvrier qualifié (ou professionnel)* : possédant une expérience réelle de son métier dont la connaissance est sanctionnée par un examen professionnel ou l'apprentissage par un C.A.P., peut diriger une équipe de cinq travailleurs et apprentis.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

O.P.-1 (B)	*Ouvrier qualifié (ou professionnel) :* même qualification que la précédente, mais justifiant au moins de trois années de pratique dans la catégorie O.P.-1 de sa profession.
O.P.-2	*Agent de maîtrise* : ouvrier hautement qualifié ayant une longue pratique professionnelle et la maîtrise totale de sa profession, capable de diriger le travail d'une équipe composée d'éléments appartenant à chacune des catégories précédentes dans la profession.
O.P.-3	*Agent de maîtrise* : chef de chantier ou d'atelier capable d'organiser et de diriger tous les travaux du métier, peut justifier, si besoin est, d'une connaissance suffisante du pays, de la langue et des coutumes.
Hors catégorie	*Agent technique* : à définir dans chaque cas particulier, compte tenu des diplômes d'études supérieurs ou techniques, des références, des connaissances acquises dans la branche considérée d'industrie, des responsabilités ou de la parfaite connaissance du pays.

SECTION IV
Classification professionnelle du personnel affecté dans l'industrie des transports à la conduite des véhicules

Art. 9. – Sous réserve des dispositions prévues par les articles 2 et 3, la classification des travailleurs affectés dans les industries de transports à la conduite de véhicules à traction mécanique est fixée conformément au tableau ci-dessous :

Catégorie	Qualification professionnelle
A	Conducteur de voiture de tourisme et de véhicule pesant en charge moins de trois tonnes.
B	Conducteur de véhicule poids lourd de trois à cinq tonnes de charge utile.
C	Conducteur de véhicule poids lourd dépassant cinq tonnes de charge utile ou de tracteur attelé à remorque semi-portée.
D	Conducteur de véhicule de transport en commun, conducteur dépanneur de tous véhicules.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

SECTION V
Classification professionnelle des services administratifs de toutes activités

Art. 10. – Sous réserve des dispositions prévues par l'article 3, la classification des travailleurs occupant dans les différentes branches d'activités des emplois de bureau de commerce ou de comptabilité est fixée conformément au tableau ci-dessous :

Catégorie	Qualification professionnelle
1er	Personnel subalterne effectuant des travaux très simples : Echelons A et B : à préciser, suivant les professions exercées, par l'arrêté d'application prévu à l'article 3.
2e	Personnel exécutant des petits travaux qui n'exigent qu'une initiation de courte durée et une formation professionnelle facile à acquérir : Echelons A et B : à préciser, suivant les professions exercées, par l'arrêté d'application prévu à l'article 3.
3e	Personnel ayant des connaissances professionnelles et une expérience du métier qui ne peuvent être acquises que par un apprentissage et une pratique certifiés par des références : Echelons A et B : à préciser, suivant les professions exercées, par l'arrêté d'application prévu à l'article 3.
4e	Personnel exécutant des travaux qui exigent une formation professionnelle approfondie, sanctionnée par un C.A.P. ou une longue pratique certifiée par des références : Echelons A et B : à préciser, suivant les professions exercées, par l'arrêté d'application prévu à l'article 3.
5e	Personnel hautement qualifié par ses diplômes ou sa compétence professionnelle et qui, pour l'exécution des travaux qui lui sont confiés, est appelé à prendre de initiatives et des responsabilités.
Hors catégorie	A définir dans chaque cas particulier, compte tenu des diplômes d'études supérieures ou techniques, des références, de l'expérience acquise dans la balance d'activité considérée.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.26. ARRETE N°407-IGT du 7 novembre 1957 précisant la classification professionnelle des travailleurs occupant des emplois relevant des exploitations agricoles

(J.O n° 3838 du 9.11.57, p. 1834)

Article premier. – La classification professionnelle des travaux occupant des emplois relevant des exploitations agricoles est fixée conformément aux dispositions du tableau ci-dessous :

Caté-gorie	Qualification professionnelle	Indice[i] d'embauche	
		Mini-mum	Maxi-mum
M-1	Manœuvre ordinaire auquel sont confiés des travaux simples ne nécessitant aucune connaissance technique, aucune adaptation préalable, ni aucun effort physique particulièrement pénible. Manœuvre au sarclage, trouaison des plantations, défrichement, alimentation des machines ou des défibreuses, chargeur de véhicules. Trieur[20] de tabac au dégrossissage. Emballeur		

[20] *Décret n° 98-310 du 9 avril 1998 fixant la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle (J.O. n°2504 du 11.5.98, p. 628)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

M-2	*Manœuvre spécialisé :* Manœuvre de force ou qui exécute des travaux insalubres, ou nécessitant une certaine adaptation : dessouchage, marais, préparation des terres, soins aux animaux, greffe, conduite de machine agricole à traction animale, coupeur, brosseur, piqueteur, manœuvre à la presse, aide divers, chauffeur de chaudière, peseur, supertrieur de tabac, emballeur, chef de presse. Commandeur, caporaux, surveillants chargés de la direction ou de la surveillance d'une équipe comprenant au moins 10 M-1. Saunier-commandeur. Conducteur débutant de voiture automobile particulière, de camionnette ou de poids lourds.		
O.S.-1	Ouvrier agricole spécialisé exécutant des travaux faciles mais ayant des connaissances professionnelles sanctionnées par un an de pratique au titre de M-2. Conducteur de machine agricole mécanique simple (sans dépannage), chauffeur de tracteur, conducteur expérimenté de voiture automobile particulière, camionnette ou poids lourds. Commandeurs ou caporaux dirigeant le travail d'une équipe à effectif variable de M-1 ou d'au moins 5 M-2. *Distillateur*. – D'une façon générale tous ouvriers affectés à des emplois relevant de la catégorie O.S.-1 de la métallurgie.		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

O.S.-2	Ouvrier agricole spécialisé d'une classe supérieure à la précédente pouvant exercer sans surveillance des travaux exigeant des connaissances professionnelles acquises par une année et demie de pratique dans la classe O.S.-1. Ouvrier assurant la conduite, l'entretien et le dépannage courant de la machine agricole mécanique simple, de véhicule automobile ou de poids lourd. Commandeurs ou caporaux dirigeant le travail d'une équipe comprenant au moins cinq O.S.-1. D'une façon générale tous ouvriers affectés à des emplois relevant de la catégorie O.S.-2 de la métallurgie et du bâtiment.			
O.S.-3	Ouvrier agricole spécialisé d'une compétence et d'une expérience supérieure à l'O.S.-2. Capable d'assurer la conduite, l'entretien et le dépannage de machine agricole perfectionnée ou puissante. Conducteur-dépanneur de poids lourd, bulldozer, grader, niveleuse. D'une façon générale, ouvrier affecté à des emplois relevant de la catégorie O.S.-3 de la métallurgie et du bâtiment.			
O.P.-1	***A.*** – Ouvrier affecté à des emplois relevant de la catégorie O.P.-1 de la métallurgie ou du bâtiment. Ouvrier dont l'apprentissage est sanctionné par un C.A.P. ***B.*** – Chef d'une ferme, d'une petite exploitation ou d'une partie de grande exploitation capable d'organiser ou de diriger tous travaux concernant les cultures qui lui sont confiées. Ouvrier dont l'apprentissage est sanctionné par un double C.A.P.			

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

O.P.-2	***A.*** – Ouvrier affecté à des emplois relevant de la catégorie O.P.-2 de la métallurgie ou du bâtiment ***B.*** – Chef d'une exploitation d'importance moyenne ou d'un service important d'une grande exploitation capable d'organiser, de surveiller ou de diriger les travaux de toute nature, peut justifier si besoin est d'une connaissance suffisante du pays, de la langue et des coutumes locales.		
Hors catégorie	*Agent de direction :* A définir dans chaque cas particulier, compte tenu des diplômes d'études supérieures ou techniques, des références, des connaissances acquises, dans la branche considérée notamment en matière d'agronomie coloniale, des responsabilités, de l'importance de l'exploitation ou de la parfaite connaissance du pays.		

Art. 2. – Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas aux sucreries, raffineries et distilleries visées à l'arrêté n°2803-IGT du 13 décembre 1956, non plus qu'aux féculeries et établissements similaires.

Art. 3. – Sont applicables aux présentes classifications, les dispositions de l'arrêté n°405-IGT du 7 novembre 1957, instituant des passages automatiques d'échelon dans toutes les classifications et catégories professionnelles.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.27. ARRETE N° 550-IGT du 10 mars 1954 modifié par l'arrêté n°1100-IGT du 16 mai 1956 précisant la classification professionnelle des travailleurs occupant des emplois relevant des industries et du bâtiment, des travaux publics et du génie rural (*J.O n°3608 du 23.3.54, p.587 et n°3741 du 26.5.56, p.1422)*

Article premier.– En application de l'article 3 de l'arrêté susvisé du 5 février 1954, et compte tenu des définitions générales fixées par l'article 9 du même texte, la classification professionnelle des travailleurs occupant des emplois relevant des industries et du bâtiment, des travaux publics et du génie rural est fixée conformément aux dispositions du tableau ci-dessous.

Art. 2. – Les indices définis pour chaque catégorie ou échelon s'appliquent au salaire de base à l'exclusion de toutes primes, indemnités, gratifications ou prestations diverses en nature ou en espèces.

En attendant la conclusion de conventions collectives par branches d'activité, l'indice 100 correspond à titre provisoire au salaire minimum interprofessionnel garanti tel qu'il est fixé par décret n° 58-31du 26 décembre 1958, sans que cette équivalence puisse avoir pour conséquence une augmentation automatique des salaires professionnels si le salaire minimum est modifié. Dans ce dernier cas, la valeur de l'indice 100 sera de nouveau fixée par arrêté du Chef du Territoire pris après avis de la commission consultative centrale du travail.

Art. 3. – Tableau précisant les qualifications professionnelles et les indices correspondant à l'embauche :

Catégorie	**Qualification professionnelle**	**Indice[1] d'embauche**	
		Minimum	**Maximum**
M-1	*Manœuvre ordinaire* ne rentrant pas dans le cycle des fabrications – chargé du nettoyage des locaux, du charroi et de la manutention n'exigeant aucun effort particulièrement pénible – gardien ou concierge n'ayant d'autre attribution que la surveillance d'un atelier ou d'un établissement, pouvant ne posséder que des éléments très sommaires de la langue française.		
Catégorie	**Qualification professionnelle**	**Indice[1] d'embauche**	

[1] *Décret n° 98-310 du 9 avril 1998 fixant la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle (J.O. n°2504 du 11.5.98, p. 1628)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

		Mini-mum	Maxi-mum
	Terrassier – service des aides-ouvriers et ouvriers chargés des différents travaux de manipulation (roulage, transport, manœuvre de cour, etc.).		
M-2	*Manœuvre spécialisé* tous corps d'état : travailleur exécutant sous la direction d'aides-ouvriers et ouvriers des travaux ne nécessitant pas la connaissance d'un métier : terrassier taluteur ou terrassier piochant et chargeant la terre selon les normes fixées par la réglementation en vigueur. Manœuvre sachant préparer le mortier ; teneur de marteau ou brise-béton ; débiteur à la masse ou casseur ; mouleur d'agglos ; mouleur de tuyaux, chargeur de concasseur ; ensacheur de ciment ou chaux ; conducteur d'engin mécanique fixe (bétonnière, concasseur, compresseur, machine à vibrer, etc.) n'assurant que la conduite ; manœuvre participant au sciage et au levage des charpentes. Tous aides des ouvriers O.S.-1 ou de catégorie supérieure.		
O.S.-1	*Ouvrier* : ouvrier débutant, travaillant sous la conduite d'ouvriers de catégories supérieures, ou ne connaissant qu'une partie de la profession, participant à toutes les spécialités définies dans les catégories ci-dessous. Aide-conducteur d'engin mécanique fixe, aide-conducteur d'engin mécanique mobile (grue, portique, rouleau conpresseur, tracteur, locomobile, bulldozer, niveleuse, etc.). Chauffeur de locomotive, locomobile, pelle à vapeur, grue à vapeur ; badigeonneur, puisatier.		
O.S.-2	*Ouvrier ordinaire* d'habileté et de rendement courants, exerçant la profession depuis un an et demi au moins, travaillant sous la surveillance d'un maître ouvrier ou secondant un ouvrier de catégorie supérieure ; Ouvrier sortant d'un centre de formation professionnelle accélérée ;		

[1] *Décret n° 98-310 du 9 avril 1998 fixant la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle (J.O. n°2504 du 11.5.98, p. 1628)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
	Débiteur pavé, paveur, poseur de voie, ouvrier routier, maçon de gros œuvre, briquetier, parpineur, enduiseur, coffreur, mineur cartouchier, mineur boiseur, conducteur d'engin mécanique fixe assurant la conduite et l'entretien de son engin, chaufournier, charpentier capable d'établir des formes courantes, charpentier en fer, couvreur, menuisier apte à exécuter tous travaux courants de menuiserie, machiniste ordinaire, serrurier, forgeron de chantier, pointeur de chantier, magasinier de chantier, ferrailleur, peintre en bâtiment, vitrier…..		
O.S.-3	*Ouvrier qualifié,* justifiant d'au moins un an et demi de profession dans la catégorie O.S.-2, pouvant travailler seul ou avec l'aide d'ouvriers O.S.-1, d'aides-ouvriers ou de manœuvres : Maçon d'appareil capable de faire un parement *opus incertum*, tailleur en pierre, poseur de bordure, carreleur, plâtrier, mineur et cartouchier, conducteur d'engin mécanique mobile assurant la conduite, l'entretien et le dépannage de son engin (grue, portique, rouleau compresseur, bulldozer, locomobile, niveleuse, etc.) ; Charpentier effectuant le levage courant et les travaux de raccordement, menuisier capable de réaliser tous travaux de menuiserie d'après plan ou schéma, ferrailleur capable d'exécuter des travaux sur croquis.		
O.P.-1	*Echelon A.*– Chef d'équipe dirigeant une équipe d'ouvriers, d'aide-ouvrier, manœuvres de sa spécialité (maçon, charpentier, ferrailleur, etc.) sachant lire et traduire un schéma simple. *Echelon B.*– Même classification que celle de l'échelon A, mais avec un rendement supérieur sanctionné éventuellement par trois semaines de pratique…		

[1] *Décret n° 98-310 du 9 avril 1998 fixant la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle (J.O. n°2504 du 11.5.98, p. 1628)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Caté-gorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Mini-mum	Maxi-mum
O.P.-2	Chef d'équipe pouvant assurer seul la direction d'un petit chantier, de prévoir et de préparer l'approvisionnement journalier en matériaux.		
O.P.-3	Chef de chantier capable de diriger et d'organiser tous les travaux de son corps d'état et lire et traduire un plan d'exécution.		
Hors caté-gorie	Spécialiste hautement qualifié dont les conditions d'emploi sont à définir dans chaque cas particulier, compte tenu des diplômes techniques, des références, des connaissances acquises dans l'industrie et le bâtiment, agent technique, ingénieur, conducteur de travaux, etc.		

[1] *Décret n° 98-310 du 9 avril 1998 fixant la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle (J.O. n°2504 du 11.5.98, p. 1628)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II. 28. ARRETE N° 689-IGT du 23 mars 1954 modifié par l'arrêté n° 1 100-IGT du 16 mai 1956, précisant la classification professionnelle des travailleurs occupant des emplois relevant des industries de la boulangerie, de la pâtisserie et autres industries de la boulangerie, de la pâtisserie et autres industries similaires *(J.O.n°3610 du 27.3.54 et n°3741du 26.5.56)*.

Article premier. – En application de l'article 3 de l'arrêté susvisé du 5 février 1954, et compte tenu des définitions générales fixées par l'article 8 du même texte, la classification professionnelle des travailleurs occupant des emplois relevant des industries de la boulangerie, de la pâtisserie et autres industries similaires est fixée conformément aux dispositions de l'article 3.

Art. 2. – Les indices définis pour chaque catégorie ou échelon s'appliquent au salaire de base.
En attendant la conclusion de conventions collectives par branches d'activité, l'indice 100 correspond à titre provisoire au salaire minimum interprofessionnel garanti tel qu'il est fixé par décret n°58-31 du 26 décembre 1958, sans que cette équivalence puisse avoir pour conséquence une augmentation automatique des salaires professionnels si le salaire minimum est modifié. Dans ce dernier cas la valeur de l'indice 100 sera de nouveau fixée par arrêté du Chef du Territoire pris après avis de la commission consultative centrale du travail.

Art. 3. – Tableau précisant les qualifications professionnelles et les indices correspondant à l'embauche :

Caté-gorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Mini-mum	Maxi-mum
M-1	*Manœuvre ordinaire*: travaux ne nécessitant aucune connaissance spéciale tels que : transport du bois et cassage avec outils appropriés, balayage et nettoyage divers. Tamisage des farines à main ou mécaniquement. Manipulation des sacs de farine pesant 50 kilogrammes sans diable et 90 kilogrammes avec l'aide d'un diable. Secouage des sacs vides et rangement.		

[1] *Décret n° 98-310 du 9 avril 1998 fixant la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle (J.O. n°2504 du 11.5.98, p. 1628)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
	Nettoyage des bannetons, couches et autres instruments et ustensiles utilisés dans les boulangeries et les pâtisseries. Nettoyage des machines et lavages des voitures sans aucun entretien mécanique. Graissage des moules, plaques et ustensiles divers de cuisson des pains ou pièces de pâtisserie. Rangement des accessoires divers au fur et à mesure de leur utilisation. Mise en place après façonnage des différents produits avant cuisson. Brossage, glaçage, rangement, etc., des produits finis. Manipulations diverses des produits finis ou en cours de fabrication ; Chargement des voitures de livraison et aide du chauffeur livreur, du livreur encaisseur dans les manipulations. Concierge ou gardien sans autre attribution que la surveillance d'un atelier ou d'un établissement, aide de un ou plusieurs M-2, dans les divers travaux de cette catégorie…		
M-2	*Manœuvre spécialisé*: manœuvre de gros travaux. Garçon de course. Occupations diverses à l'intérieur du cycle de fabrication. *Boulangerie* : découpage et pesage de la pâte avec écart maximum de 10 grammes au pâton pour le détail et de 50 grammes au pâton pour le découpage à diviseuse. Le pesage devra être fait à la vitesse de 100 pièces d'une même série en dix minutes (pour le détail). Façonnage à main ou mécanique. Mise en place des produits en cours de fabrication. Entretien des machines utilisées sans entretien mécanique.		

[1] *Décret n° 98-310 du 9 avril 1998 fixant la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle (J.O. n°2504 du 11.5.98, p. 1628)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Caté-gorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Mini-mum	Maxi-mum
	Pétrisseur ordinaire. Pétrissage sous contrôle des différentes pâtes (à main ou mécaniquement), aide d'un ou plusieurs O.S.-1 et O.S.-2 dans les travaux de ces catégories, *Pâtisserie :* découpage et façonnage des différentes pièces faciles en pâtes diverses. Cassage des œufs, battage de ceux-ci à main ou mécaniquement. Mise en place, manipulation et préparation des produits en cours de fabrication ou finis. Entretien du matériel utilisé sans entretien mécanique.		
O.S.-1	*Ouvrier :* pétrisseur confirmé ou ayant satisfait à un examen professionnel, ayant quelques connaissances techniques et capable d'une initiative personnelle limitée. Travaux pouvant être effectués par cet ouvrier sous contrôle : pétrissage des différentes pâtes (capable d'utiliser les trois méthodes couramment employées en boulangerie et pâtisserie : levain, poulish, direct). Conduite des fermentations échelonnées sur six heures. Mise en place des pâtes en tenant compte des vitesses de façonnage et de cuisson suivant le matériel utilisé. Exécution d'une commande et échelonnement de la fabrication. Brigadier ordinaire (tenue et conduite d'un four avec son chauffage et son entretien sommaire). Chauffeur livreur ou livreur encaisseur, accompagnant le chauffeur, mais prenant la responsabilité de la bonne fin des opérations.		

[1] *Décret n° 98-310 du 9 avril 1998 fixant la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle (J.O. n°2504 du 11.5.98, p. 1628)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
O.S.-2	*Ouvrier* : pétrisseur qualifié. Brigadier confirmé ou ayant satisfait à un examen professionnel ayant des connaissances techniques confirmées par un stage au titre de O.S.-1. Capable de tous les travaux préparatoires des pâtes en boulangerie ou pâtisserie, sachant doser lui-même les différents produits à employer et conduire le travail des pâtes à bonne fin. Tenue et conduite du four avec un rendement en qualité et quantité supérieure à supérieur à l'ouvrier O.S.-1. Entretien du four à l'exclusion de toute réparation.		
O.S.-3	*Ouvrier spécialisé* : possédant le C.A.P. ou l'équivalent par trois années de pratique. Brigadier hautement qualifié capable de tous les travaux exigés des ouvriers O.S.-1 et O.S.-2 capable sous sa seule responsabilité de mener correctement tous les travaux d'une boulangerie de petite ou de moyenne importance.		
O.P.-1 (A)	*Ouvrier qualifié* : ayant une formation professionnelle sanctionnée par le C.A.P. ou l'équivalent par cinq années de pratique dans la profession. Peut exécuter tous les travaux de la classe O.S.-3 et être capable d'assurer la direction d'une équipe de 15 ouvriers en boulangerie et de 5 ouvriers en pâtisserie. Capable d'assurer le bon état de marche du matériel utilisé par l'entreprise (sans entretien mécanique).		
(B)	Même qualification que celle de l'échelon A, mais avec un rendement supérieur sanctionné éventuellement par deux années de pratique.		

[1] *Décret n° 98-310 du 9 avril 1998 fixant la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle (J.O. n°2504 du 11.5.98, p. 1628)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
O.P.-2	*Agent de maîtrise :* titulaire du C.A.P. et de trois années de références comme brigadier. Peut sous sa responsabilité faire exécuter tous les travaux d'une boulangerie ou pâtisserie industrielle, organiser, répartir et diriger le travail, assurer le rendement exigé par les besoins de l'entreprise.		
O.P.-3	*Agent de maîtrise :* ouvrier hautement qualifié qui, outre les travaux exigés de l'ouvrier O.P.-2, peut seconder le chef d'entreprise ou le gérant dans toutes ses occupations.		
Hors catégorie	Agent de direction, gérant d'entreprise industrielle ou de société, dont les conditions d'emploi sont à définir dans chaque cas particulier compte tenu des diplômes techniques, des références, de l'expérience acquise dans les professions de la boulangerie, de la pâtisserie et autres industries similaires.		

[1] *Décret n° 98-310 du 9 avril 1998 fixant la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle (J.O. n°2504 du 11.5.98, p. 1628)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II. 29. ARRETE N° 552-IGT du 10 mars 1953 modifié par arrêté n°1100-IGT du 16 mai 1953 précisant la classification professionnelle des travailleurs occupant dans les différentes branches d'activités des emplois de bureau, de commerce ou de comptabilité *(J.O. n° 3608 du 13.3.54 et n° 3741 du 23.5.56)*

Article premier. – En application des articles 3 et 11 de l'arrêté susvisé du 5 février 1954, la classification professionnelle des travailleurs occupant dans les différentes branches d'activité des emplois de bureau, de commerce ou de comptabilité est fixée conformément aux dispositions du tableau ci-dessous.

Art. 2. – Les indices définis pour chaque catégorie ou échelon s'appliquent au salaire de base à l'exclusion de toutes primes, indemnités, gratifications ou prestations diverses en nature ou en espèces.

En attendant la conclusion de conventions collectives par branches d'activité, l'indice 100 correspond à titre provisoire au salaire minimum interprofessionnel garanti tel qu'il est fixé par décret n°58-31 du 26 décembre 1958, sans que cette équivalence puisse avoir pour conséquence une augmentation automatique des salaires professionnels si le salaire minimum est modifié. Dans ce dernier cas la valeur de l'indice 100 sera de nouveau fixée par arrêté du Chef du Territoire pris après avis de la commission consultative centrale du travail.

Art. 3. – Tableau précisant les qualifications professionnelles et les indices correspondant à l'embauche :

Caté-gorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Mini-Mum	Maxi mum
1ère	*Echelon A*. – Personnel subalterne effectuant des travaux très simples. Planton dont les fonctions ne nécessitent pas de savoir lire ni écrire.		
1ère	Gardien. Personnel de nettoyage courant. Manutentionnaire de magasin (ou aide-magasinier) n'effectuant pas de travaux lourds… *Echelon B*. – Même personnel que celui prévu à l'échelon A, mais sachant lire et écrire : Employé pouvant exécuter de petits travaux courants de bureau, de copies, bordereaux, transmissions,		

[1] *Décret n° 98-310 du 9 avril 1998 fixant la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle (J.O. n°2504 du 11.5.98, p. 1628)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Caté-gorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Mini-Mum	Maxi mum
	adresses, etc. ;		
2e	Garçon de bureau sachant également lire et écrire, recevant la clientèle, entretenant les bureaux en état de propreté, assurant la liaison entre les divers services d'un établissement, effectuant éventuellement des courses à l'extérieur ; Receveur d'autocar. Vendeur débutant. *Echelon A*. – Employé exécutant des petits travaux qui n'exigent qu'une initiation de courte durée et une formation professionnelle facile à acquérir. Agents utilisés à des travaux de copie, de classement, accessoirement de dactylographie simple, de chiffrages n'exigeant que la connaissance des quatre règles. Employé téléphoniste chargé de répondre et de donner des communications sur un poste central à quatre directions au maximum. Peseur avant la connaissance suffisante de la manœuvre des bascules, sachant lire et écrire les pesées, compter correctement et ayant la responsabilité des pesées. Pointeur ayant des connaissances élémentaire de pointage et sachant lire et écrire correctement. Aide-géomètre débutant et ordinaire, chargé de l'aide au relevé de mesurage des terrains par les instruments de la profession de géomètre. Vendeur de magasin… *Echelon B*. – Employé de bureau effectuant des travaux courants tels que feuilles de paye et collationnement des feuilles de pointage, ayant de la technique et en période de perfectionnement, mais ne pouvant prétendre à la qualité de " qualifié ". Teneur de livre. Dactylographe ordinaire effectuant les travaux de copie dans des conditions suffisantes de rapidité et de présentation. Auxiliaire de comptabilité tels que : Employé spécialisé dans la confection des documents de base, ne demandant que des connaissances élémentaires de comptabilité, telles que chiffrage des factures, fiches de magasins, etc.		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Caté-gorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Mini-Mum	Maxi mum
	Employé travaillant en groupe sous la surveillance d'un employé d'un classement supérieur. Peut participer à la tenue des comptes particuliers, les travaux étant effectués soit à la main, soit à la machine à écrire, soit sur machines comptables. *Codifieur*. – Employé chargé de la codification des documents de base destinés à la préparation des cartes perforées. *Perforeur*. – Employé capable d'effectuer, au moyen de machines électriques ou mécaniques, la transcription des renseignements sous forme de perforations pratiquées dans les cartes (7.000 perforations à l'heure, moins de 2 p. 100 d'erreurs et moins de 5 p. 100 de gâche). Vendeur d'un magasin occupant au moins 3 vendeuses ou vendeur spécialisé dans une branche particulière. *Verifieur*. – Employé effectuant au moyen de machines électriques ou mécaniques la vérification des cartes perforées. *Perforeur-verifieur*. – Employé effectuant les opérations de perforation et de vérification des cartes perforées, selon les deux définitions ci-dessus. *Aide-opérateur*. – Employé apte à conduire une ou plusieurs machines à cartes perforées sous la responsabilité d'un opérateur sans avoir à établir de tableau de connexion. Encaisseur (se rendant éventuellement à domicile)…		
3e	*Echelon A.* – Magasinier ordinaire possédant toutefois une expérience du métier d'au moins douze mois dans la même branche, chargé du classement et de la manipulation des stocks, du contrôle des références et de l'entretien des articles. Dactylographe trente mots minute, orthographe parfaite, présentation satisfaisante. Téléphoniste-standardiste occupé exclusivement et sans interruption à un standard. Aide-caissier ou caissier dans un établissement de petite importance.		
3e	Employé ordinaire de transit et chargé de l'enregistrement des ordres de transit et de l'ouverture des dossiers, effectuant des travaux nécessitant des		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Caté-gorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Mini-Mum	Maxi mum
4e	connaissances élémentaires des questions de transitet de douane. Mécanographe débutant sur machine comptable … Chef peseur dirigeant le travail de plusieurs peseurs de catégories inférieur. Vendeur confirmé. Pointeur ordinaire chargé de la vérification et de l'enregistrement des heures de présence d'après cartons, jetons, etc…. *Echelon B*. – Aide-comptable dont la formation comptable est suffisante pour effectuer des travaux secondaires tels que vérification matérielle des documents accessoires, employé au dépouillement des pièces destinées à l'établissement des prix de revient. Employés à la tenue des comptes particuliers dont il ajuste la ou les balances et à la tenue des journaux et brouillards. Moniteur-technicien connaissant le matériel de perforation et de vérification chargé de répartir le travail et d'en assurer la bonne exécution. Opérateur-adjoint ; Technicien pouvant conduire une ou plusieurs machines, capable d'établir des travaux de connexion standard, suivant des schémas préétablis. Mécanographie sur machine comptable, 1er échelon ayant au moins un an de pratique. Dactylographe quarante mots minute avec orthographe et présentation parfaites. Sténodactylo débutante. Archiviste spécialisé n'effectuant que du classement mais avec méthode. Calqueur calquant proprement, à l'encre ou au crayon traits, lettres, chiffres bien dessinés faisant correctement la copie d'un dessin. Contrôleur d'autocar. Pointeur 2e échelon calculant les bons de travaux ainsi que les éléments nécessaires à l'établissement de la paye. *Echelon A*. – Employé qualifié de transit établissant les déclarations en douanes, les liquidation s de droit et autres travaux de transit. Mécanographe qualifié, sur machine comptable (2e échelon).		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Caté-gorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Mini-Mum	Maxi mum
5e	Magasinier qualifié connaissant la terminologie exacte des articles de son magasin, capable de les recevoir en vrac, de les différencier, de les cataloguer et de les classer. Caissier chargé des opérations de caisse sous la responsabilité du chef de la comptabilité ou du chef d'établissement. *Comptable exécutant*. – Technicien en comptabilité, traduisant toutes les opérations commerciales, industrielles ou financières courantes : tenue des grands livres, des journaux auxiliaires, vérification et redressement utiles à l'obtention des résultats, établissement de toutes balances…. *Echelon B*. – Chef de rayon de grand magasin ayant sous ses ordres au moins cinq vendeurs. Sténo-dactylographes cent mots minute en sténo (cinquante mots minutes à la machine). *Opérateur 1er échelon*. – Technicien ayant une bonne connaissance des différentes machines à cartes perforées de la marque dans laquelle il est spécialisé. Capable de composer des tableaux de connexion courants ou des réglages habituellement utilisés et de conduire toutes les machines. *Comptable exécutant*. – Technicien en comptabilité, traduisant toutes les opérations commerciales, industrielles ou financières courantes : tenue des grands livres, des journaux auxiliaires, vérification et redressement utiles à l'obtention des résultats, établissement de toutes balances, titulaire d'un C.A.P. ou justifiant d'une référence professionnelle suffisante. *Echelon A*. – Personnel hautement qualifié : Secrétaire sténo-dactylographe ; Caissier directement responsable ; Dessinateur détaillant ; Agent de service technique. *Opérateur 2e échelon*. – Technicien ayant une connaissance approfondie des différentes machines à cartes perforées et une pratique de plusieurs années, capable d'établir des tableaux de connexion complexes ou des réglages compliqués, de conduire toutes les machines, de déceler les pannes et d'y parer.		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Caté-gorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Mini-Mum	Maxi mum
5e Hors caté-gorie	*Echelon B* – Secrétaire sténo-dactylographe ayant la connaissance d'une langue, capable de prendre un texte en sténo en français et de le traduire dans une langue étrangère. Agent de production et de planning . Agent technique de lancement et d'ordonnancement. Dessinateur d'exécution. Employé responsable hautement qualifié de transit ou transitaire ayant une connaissance du régime douanier à Madagascar, établissant sans erreur toute déclaration douanière, soit d'après documents ou échantillons, soit après visite en douane, et effectuant correctement la liquidation des droits. Employé hautement qualifié de service maritime, employé effectuant, de sa propre initiative et sous se responsabilité, tous les travaux exigeant des connaissances des opérations maritimes et de fret. Employé de contentieux hautement qualifié ayant des connaissances pratiques de droit. Secrétaire sténo-dactylographe de direction capable de rédiger toutes correspondances générales…. Comptable titulaire d'un brevet professionnel de comptabilité. Agent de maîtrise titulaire du brevet de comptable traduisant en comptabilité toutes opérations commerciales, industrielles ou financières établissant toutes balances, comparaisons statistiques annexes à toutes présentations de comptes, établissant des prix de revient, participant à la comptabilisation définitive des résultats. Doit être capable de justifier le solde de tout compte… Rémunération à définir dans chaque cas particulier, compte tenu des diplômes d'études supérieures ou techniques, des références, de l'expérience acquise dans la branche d'activité considérée.		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II. 30. ARRETE N° 690-IGT du 23 mars 1954 modifié par l'arrêté n° 1100-IGT du 16 mai 1956 précisant la classification professionnelle des travailleurs occupés dans les industries de tanneries, selleries, maroquineries et cordonneries mécaniques *(J.O. n° 3610 du 27.3.54, p.734 et n° 3741 du 26.5.56, p. 1422)*

Article premier. – En application de l'article 3 de l'arrêté susvisé du 5 février 1954, et compte tenu des définitions générales fixées par l'article 8 du même texte, la classification professionnelle des travailleurs occupés dans les industries de tanneries, selleries, maroquineries et cordonneries mécaniques est définie conformément aux dispositions des tableaux ci-dessous.

Art. 2. – Les indices définis pour chaque catégorie s'appliquent au salaire de base.

En attendant la conclusion de conventions collectives par branches d'activité, l'indice 100 correspond à titre provisoire au salaire minimum interprofessionnel garanti tel qu'il est fixé par décret n° 58-31 du 26 décembre 1958, sans que cette équivalence puisse avoir pour conséquence une augmentation automatique des salaires professionnels si le salaire minimum est modifié. Dans ce dernier cas la valeur de l'indice 100 sera de nouveau fixée par l'arrêté du Chef du Territoire pris après avis de la commission consultative centrale du travail.

Art. 3. – Tableau précisant les qualifications professionnelles et les indices correspondants à l'embauche :

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Mini-Mum	Maxi-mum
	I. – TANNERIES		
M-1	*Manœuvre ordinaire*: chargé des travaux élémentaires ne nécessitant pas d'apprentissage tels que balayage, gardiennage, manutentions diverses et en particulier : *a.* Le travail de rivière : reverdissage, salage, trempe et manipulation des peaux. Epilage, écraminage, déchaulage ; *b.* Opérations de basserie : mise des peaux sur bambous, immersion des peaux en		

[1] *Décret n° 98-310 du 9 avril 1998 fixant la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle (J.O. n°2504 du 11.5.98, p. 1628)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Mini-Mum	Maxi-mum
	bassins successifs ; *c.* Extraction : manipulation du mimosa, québracho, châtaignier et autres extraits tannants ; *d.* Presse : mise des peaux sur les presses et enlèvement des peaux après pression ; *e.* Manipulation des cuirs secs en vue d'opérations ultérieures ou d'expédition ; *f.* Tannage au foulon : préparation du bain, immersion et retrait des peaux ; *g.* Pigmentation à la main (brosse ou peluche, etc.).		
M-2	*Manœuvre spécialisé*: chargé de travaux élémentaires et en particulier : Refaisage et couchage des cuirs en fosse, mise au vent consistant à donner aux peaux à l'aide d'une étire ou d'une machine spéciale une surface plane et unie ; Ebourrage à la main ; Opérations de finissage : palissonnage, meulage, liégeage, cylindrage, glaçage et lissage ; Pigmentation au pistolet…		
O.S.-1	*Aides-ouvriers effectuant les travaux suivants :* écharnage, dérayage, refendage des cuirs à la main ou à la machine..		
O.S.-2	*Ouvrier ordinaire supérieur à l'O.S.-1* : qui peut exercer sous surveillance des travaux exigeant des connaissances professionnelles acquises par une année et demie de pratique au moins dans la classe O.S.-1. Commandeur susceptible d'exécuter tous les travaux courants de son métier et de diriger le travail de 10 M-1 ou M-2 ou apprentis…		
Hors catégorie	Spécialiste hautement qualifié dont les conditions d'emploi sont à définir dans chaque cas particulier compte tenu des diplômes techniques, des références, des connaissances acquises dans l'industrie des cuirs.		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Mini-Mum	Maxi-mum
	II. – SELLERIES. MAROQUINERIES ET CORDONNERIES MECANIQUES		
M-1	*Manœuvre ordinaire*: chargé des travaux élémentaires ne nécessitant pas d'apprentissage tels que : balayage, gardiennage, manutention diverses et en particulier : **1°** *Concernant les cordonneries* : Numérotage des semelles premières, des, pièces, de la tige, empeigne, quartiers, doublures ; Assemblage des talons, entre-semelles, patins, collage des entre-semelles patins, bouts durs, sous bouts, contreforts, empeigne, quartiers, laguettes et garnitures ; Traçage des empeignes, quartiers, languettes et garnitures ; Perforage des porte-boucles, brides et œillets ; Pose des bouches et œillets à l'aide de la machine à main et des cambrions et mise de remplissage ; Laçage des derbys avec du fil de chanvre ; Brûlage des fils et toiles dépassant des quartiers et empeignes ; Affichage des premières de montage, rabattage et polissage ; Colorage des lisses et des semelles. **2°** *Concernant les selleries* : Mêmes travaux élémentaires se rapportant à la profession…		
M-2	*Manœuvre spécialisé*: chargé de travaux élémentaires et en particulier : 1° *Concernant les cordonneries* : Verrage des talons et semelles ; Goujage des talons ; Egalisation des bouts durs, contreforts, premières de montage, entre-semelles, semelles, patins, quartiers, empeignes, garniture de la tige ; Coupage accessoires des ailettes, vigognes, sous-œillets, porte-boucles ; Rempliage des quartiers, bouts, empeignes		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Caté-gorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Mini-Mum	Maxi-mum
	et garnitures ; Cisaillage des doublures, quartiers languettes ; Doublage des garnitures ; Assemblage des quartiers et toutes coutures de biais ; Fraisage, montage, talonnage ; 2° *Concernant les selleries* : débutants secondant les aides-ouvriers dans la préparation de leur travail…		
O.S.-1	*Aide-ouvrier* : effectuant les travaux suivants : 1° *Concernant les cordonneries :* Découpage des premières intérieures et trépointes ; Parage des patins, contreforts, bouts durs et trépointes, tiges, doublures et garnitures ; Coupage des doublures toiles et chèvre, des empeignes et quartiers des triplures ; Piquage des garnitures, empeignes, mocassins, languettes, des bordures des quartiers et des garnitures ; Affichage des semelles ; Chevillage des semelles ; Brochage des semelles et entre-semelles ; Pose des talons à la main et à la machine. 2° *Concernant les selleries* : aides-ouvriers chargés sous surveillance de menus travaux de selleries ete de maroquinerie…		
O.S.-2	*Ouvrier* : exécutant les travaux suivants : 1° *Concernant les cordonneries* : Brochage et découpage des semelles, talons et entre-semelles premières de montage, patins intercalaires ; Coupeurs, ouvriers machinistes, montage sur forme, montage des côtés, emboîtage, montage des bouts à la main, des derbys ; Couture des semelles, entre-semelles avec patin à petit point ou à la black ; Contrôle du nombre et de la qualité des pièces découpées, posées, assemblées, verrées, goujées, égalisées, numérotées,		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Caté-gorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Mini-Mum	Maxi-mum
Hors caté-gorie	collées, de la qualité de tous les travaux accessoires de la tige, du nombre et de la qualité des tiges terminées. 2° *Concernant les selleries* : ouvriers confirmés, monteurs, couseurs, coupeurs, tapissiers, etc… Spécialistes hautement qualifiés dont les conditions d'emploi sont à définir dans chaque cas particulier compte tenu des diplômes techniques, des références, des connaissances acquises dans la cordonnerie, la sellerie et la maroquinerie.		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II. FILIERE TECHNIQUE

QUALIFICATION PROFESSIONNELLE						
Caté-gorie	Qualification générale	Electricité		Eau	Indice d'embauche	
		Production	Distribution		Mini-mum	Max mun
1 A (M-1)	Manœuvre ordinaire. Travailleur valide et sain auquel il est demandé uniquement des travaux manuels, manutention ou autres, ne nécessitant pas d'efforts particulièrement pénibles.	Pompage et manutention des fûts de gas-oil. Aide matérielle aux travaux d'entretien et de nettoyage des locaux et des ouvrages.	Terrassement. Manutention. Transport et levage. Déroulage de câble. Manœuvre de sous-station, d'atelier. Nettoyage de locaux et cours.	Terrassements divers, service concasseur. Extraction. Tamisage, transport sable. Service des filtres. Brassage des bacs à réactifs. Confection des solutions. Nettoyage des pompes. Manœuvres des vannes sur ordres.		
1 B (M-2)	Manœuvre spécialisé : travailleur ayant acquis par la pratique une habilité particulière dans des travaux manuels de manutention et autres. Capable en général d'efforts physiques importants ainsi que de comprendre et d'exécuter les ordres qui lui sont donnés en français.	Exécution d'opérations auxiliaires sous les ordres d'un agent responsable de machines. Aide matérielle aux travaux de montage, démontages, nettoyage et graissage des machines.	Manœuvre de force. Aide-ouvrier, aide-monteur de lignes, de branchements et des postes. Graisseur de véhicules. Tableautier de sous-station débutant. Monteur de pneus et laveur de voiture.	Mise en marche des pompes, entretien. Confection de dalles, agglomérés, etc., sur moules, petits travaux d'entretien sous surveillance. Aide à la pose de canalisation, graissage pompes.		
2 A OS-1)	Ouvrier débutant ou ne connaissant qu'une partie de la profession, participant sous surveillance à toutes les spécialités définies dans les catégories ci-contre.	Conduite d'une machine, surveillance du graissage et du refroidissement, démarrage et arrêt des moteurs diesel et des turbines hydrauliques. Responsabilités.	Forgeron, tourneur, menuisier, soudeur débutant, monteur de lignes, de branchements, de postes débutant. Posteurs de compteurs. Aide-étalonneur, bobinier débutant, tableautier de sous-station.	Conducteur de filtres d'épuration et de machines. Aide-charpentier. Travaux d'entretien divers pour tout ce qui concerne le bois.		
	Ayant une connaissance au	Fonctionnement normal d'une				

Ce document a été téléchargé sur www.droit-Afrique.com

Caté-gorie	Qualification générale	Electricité		Eau	Indice d'embauche	
		Production	Distribution		Mini-mum	Max mum
	moins rudimentaire de la langue française.	machine. Initiative des opérations à effectuer afin de prévenir ou de limiter un incident sur une machine. Conducteur de tableau 1er degré : surveillance des appareils de tableau. Exécution des manœuvres nécessités par l'exploitation d'une usine. Responsabilités : Initiative opérations à effectuer afin de prévenir ou de limiter un incident sur la distribution.				
2 B (OS.2)	Ouvrier ordinaire d'habilité et de rendement courants, exerçant la profession depuis un an et demi au moins ou diplômé d'un centre de formation professionnelle accélérée, comprenant et parlant couramment le français.	Conducteur de machines *2è degré* : conduite d'une ou plusieurs machines. Contrôle et réglage de la tension. Responsabilités. Fonctionnement continu d'une machine importante ou de plusieurs petites machines. Conducteur de tableau *2è degré* : surveillance des appareils de tableau. Exécution des manœuvres nécessaires pour l'exploitation d'une grande usine. Responsabilités : initiative des opérations à effectuer afin de prévenir ou limiter un incident sur la distribution.	Dépanneur-monteur et régleur de lignes. Monteur de branchements et d'installations intérieures. Charpentier. Peintre. Ajusteur, mécanicien. Soudeur à l'arc électrique et autogène. Bobineur. Chef de quart de sous-station. Chauffeur de véhicules automobiles.	Mécanicien *2è catégorie*. Démonte et monte sous surveillance, pour entretien, les organes de pompes et moteurs. Travaux divers, sous surveillance, de forge et d'ajustage. Sert aux machines courantes perceuses etc. Plombier *2è catégorie* : entretien des compteurs d'eau, pose des canalisations sous surveillance. Exécution des joints mécaniques ou coulés. Travaux d'entretien y compris terrassements. Maçon. Maçon d'entretien, reprise de pavage. Electricien.		

Ce document a été téléchargé sur www.droit-Afrique.com

QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Caté-gorie	Qualification générale	Electricité		Eau	Indice d'embauche	
		Production	Distribution		Mini-mum	Maxi-mum
3 A (OS.3)	Ouvrier qualifié justifiant d'au moins un an et demi de profession dans la catégorie 2 B, pouvant travailler seul ou avec l'aide d'ouvriers. Connaissant suffisamment la langue française pour recevoir les ordres dans cette langue et les transmettre aux autres ouvriers de son équipe.	Agent ayant une grande expérience de l'exploitation d'une centrale hydraulique ou thermique. *Chef de quart 1er degré* : sous les ordres d'un chef d'usine, conduite d'une ou plusieurs machines avec l'aide de conducteurs de machines, surveillance des appareils de tableaux manœuvres. Aide-mécanicien de machines : Participation à tous les travaux de réparation et d'entretien de montage ou de démontage partiel d'une turbine hydraulique ou d'un moteur Diesel.	Mécanicien motoriste, ajusteur mécanicien, tourneur confirmé. Forgeron-ajusteur, soudeur autogène et électrique, monteur de lignes de branchements d'installations, capable de diriger une petite équipe d'aides, chef surveillant de sous-station. Menuisier confirmé. Bobineur confirmé.	Entretien des installations et rebobinages. Carrière-mineur pour conduites d'eau. *Mécanicien de 1ère catégorie* : Démonte et monte les machines, exécute des travaux d'ajustage, peut avoir des 2B sous ses ordres. Service des machines courantes, perceuses, etc. *Plombier 1ère catégorie* : peut exécuter seul la pose de canalisation ou tuyauteries, peut avoir des 2B sous ses ordres. Tourneur : tourneur d'entretien au tour, service aux machines courantes, perceuses, meules, etc.		
3 OP 1 A	Chef d'équipe dirigeant une équipe d'ouvriers, aide-ouvriers et manœuvres de spécialité. Sachant lire le français et capable d'exécuter u ordre écrit.	*Chef de quart 2e degré :* Conduite d'une ou plusieurs machines sans l'aide de conducteurs de machines qualifiés, surveillance des appareils de tableau manœuvres.	*Ouvrier qualifié. – Chef d'équipe* : Forgeron, chaudronnier travaillant sur plan et pouvant diriger une équipe. Tourneur fraiseur ; outilleur, bobineur sur schéma. Chef d'équipe de lignes, mécanicien, dépanneur d'autos. Etalonneur	*Chef plombier. – Conducteur de chantier* : Correspondant à l'ancienne désignation de commandeur : dirige sous surveillance un chantier de pose, a des 2A et 2B sous ordres. Métreur chiffreur d'installation.		

Ce document a été téléchargé sur www.droit-Afrique.com

Caté-gorie	Qualification générale	Electricité		Eau	Indice d'embauche	
		Production	Distribution		Mini-mum	Max mum
			confirmé. Métreur de travaux. Surveillant de sous-station.			
4 OP 1 B	Chef d'équipe même qualification que 3B, mais avec un rendement supérieur sanctionné par trois années de pratique dans l'échelle 3, sachant lire et écrire le français, ou ouvrier professionnel très qualifié dans sa spécialité.	*Mécanicien de Diesel :* Exécution de tous travaux courants d'entretien et de réparation de moteur Diesel, ajustage de coussinets, segments de piston, vérification des jeux et lignes d'arbre. *Responsabilités :* Entretien d'un ou de plusieurs moteurs Diesel.	*Ouvrier qualifié. – Chef d'équipe :* Même qualification que ci-dessus mais avec un rendement supérieur sanctionné par trois années dans l'échelle 3.	*Chef plombier. – Conducteur de chantier :* Même qualification que 3B sanctionnée par trois années de pratique dans l'échelle 3.		
5 A (OP 2)	Chef d'équipe très qualifié ayant au moins deux années de pratique dans l'échelle 4, doté de qualités de commandement et d'initiative. Agent de maîtrise ou ouvrier professionnel exceptionnellement qualifié dans sa spécialité. Capable de rédiger un rapport avec schémas.	*Chef d'usine hydraulique 1er degré* : Exécution de tous travaux courants d'entretien et de réparation de turbine hydraulique et d'ouvrages, surveillance de la conduite des machines. *Responsabilités* : Exploitation d'une petite centrale. Fonctionnement et entretien des machines. Agent de maîtrise ayant la responsabilité d'un ensemble d'exploitation sous la direction d'un chef d'exploitation. *Adjoint à chef d'usine hydraulique 2è degré* : Exécution de tous travaux courants d'entretien et de réparation d'une machine, surveillance de la conduite des machines et du	*Ouvrier hautement qualifié. – Chef de chantier* : Ouvrier ayant une longue pratique professionnelle, capable de diriger un chantier, un atelier. Employé de laboratoire de compteurs capable de faire des mesures et des étalonnages compliqués, adjoint à chef de centrale.	Adjoint à chef d'usine : Dirige sous surveillance une usine d'épuration et de pompages, a sous ses ordres des éléments des catégories précédentes.		

Ce document a été téléchargé sur www.droit-Afrique.com

Caté-gorie	Qualification générale	Electricité		Eau	Indice d'embauche	
		Production	Distribution		Mini-mum	Maxi-mum
		tableau. *Responsabilités* : Fonctionnement d'une centrale hydraulique importante en l'absence du chef d'usine. *Chef d'usine thermique 1er degré* : Exécution de tous travaux courants d'entretien et de réparation de moteurs Diesel, surveillance des machines, du tableau et du personnel. *Responsabilités* : Fonctionnement d'une petite centrale thermique.				
5B (O.P 3)	Chef d'usine, d'exploitation ou de chantier, capable de diriger et d'organiser tous les travaux de la profession sous les ordres d'un ingénieur ou d'un chef de service.	*Chef d'usine thermique ou hydraulique 2e degré* : Direction de tous travaux courants d'entretien et de réparation de machines d'ouvrages. Contrôle du personnel. Approvisionnements. *Responsabilités* : Exploitation d'une centrale thermique hydraulique de moyenne importance.	*Chef de chantier* : Chef de chantier ou d'atelier capable d'organiser et de diriger tous travaux de faire des études d'installation, de prévoir les approvisionnements.	*Chef d'usine* : Susceptible d'organiser, de diriger et de coordonner tous les travaux d'une usine d'épuration mais sous le contrôle d'agents techniques.		

Ce document a été téléchargé sur www.droit-Afrique.com

QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Caté-gorie	Qualification générale	Electricité		Eau	Indice d'embauche	
		Production	Distribution		Mini-mum	Maxi-mum
Hors chelle	Spécialiste hautement qualifié, de qualités professionnelles et morales longuement éprouvées en générales dans l'entreprise même et notamment dans la catégorie 5 B (O.P.3)	Agent technique hautement qualifié.	Agent technique hautement qualifié.	Agent technique hautement qualifié.	A définir dans chaque cas particulier.	

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II. 32. ARRETE N°551-IGT du 10 mars 1954 complété par l'arrêté n° 066-IGT du 21 novembre 1958 précisant la classification professionnelle des travailleurs occupant les emplois dits de «gens de maison » *(J.O. n°3608 du 13.3.54 et n° 14 du 27.12.58)*

Article premier. – En application des articles 3 et 11 de l'arrêté susvisé du 5 février 1954, la classification professionnelle des travailleurs occupant les emplois dits de « gens de maison » est fixée conformément aux dispositions du tableau ci-dessous.

Art. 2. – Les indices définis pour chaque catégorie ou échelon s'appliquent au salaire de base à l'exclusion de toutes primes, indemnités, gratifications ou prestations diverses en nature ou en espèces.

En attendant la conclusion de convention collective par branches d'activités, l'indice 100 correspond à titre provisoire au salaire minimum interprofessionnel garanti tel qu'il est fixé au décret n° 58-31 du 26 décembre 1958, sans que cette équivalence puisse avoir pour conséquence une augmentation automatique des salaires professionnels si le salaire minimum est modifié. Dans ce dernier cas, la valeur de l'indice 100 sera de nouveau fixée par arrêté du Chef du Territoire pris après avis de la commission consultative du travail.

Art. 3. – Tableau précisant les qualifications professionnelles et les indices correspondant à l'embauche :

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
1ère	*Echelon A.*– Personnel qualifié affecté à des travaux simples travaux de nettoyage (intérieur, cour, jardin), de manutention, ou des services n'exigeant aucune adaptation ni aucun effort particulièrement pénible (coupe du bois de ménage, vidage des déchets ménagers), gardien ou concierge n'ayant d'autre attribution que la surveillance d'un immeuble ou d'une propriété. Femme de chambre sachant assurer l'entretien courant des pièces, laver et repasser le linge……. *Echelon B.*– Personnel affecté à des travaux		

[1] *Décret n° 98-310 du 9 avril 1998 fixant la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle (J.O. n°2504 du 11.5.98, p. 628)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
	d'entretien ou à des services exigeant déjà une adaptation de courte durée : aide-garçon capable d'essuyer la vaisselle, d'éplucher les légumes, d 'entretenir vitres ou cuivres et de brosser le parquet. Aide-jardinier capable de maintenir un jardin en état de propreté (désherbage et fumure sans plantation, greffe ou émondage). Manœuvre capable de s'occuper d'une basse-cour, de faire exceptionnellement des courses en ville mais n'ayant que des connaissances très rudimentaires de la langue française. Femme de chambre sachant assurer l'entretien courant des pièces, laver et repasser le linge et pouvant, en outre, assurer des travaux de raccommodage ou de couture simple……		
2è	*Echelon A.*– Garçon susceptible de remplir toutes les fonctions demandées au personnel de la 1ère catégorie et capable, en outre, de servir à table, de faire habituellement des courses à l'extérieur et d'exécuter sans surveillance particulière tous les travaux de sa charge. Aide-cuisinier capable de procéder aux achats courants (sur carnet ou avec la responsabilité des fonds qui lui sont confiés), d'aider à la préparation des plats ou d'exécuter seul les menus les plus simples. Femme de chambre susceptible d'exécuter outre les travaux définis aux catégories et échelons précédents des ouvrages de broderie ou d'assurer la surveillance et l'entretien d'un ou deux enfants en bas âge. *Echelon B.*– Même qualification que celle de l'échelon A mais pouvant justifier de cinq années de pratique accomplies depuis moins de dix ans dans cet échelon.		
3è	*Echelon A.*– Garçon qualifié, de présentation parfaite, capable, outre les travaux précédemment énumérés, de recevoir les visiteurs, de répondre très correctement au téléphone et de servir au salon. Cuisinier non qualifié mais capable d'exécuter seul un menu comprenant hors d'œuvre, plat		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
	rôti ou cuisiné, dessert simple à l'exclusion de pâtisserie fine et de toute confiserie		
3è	Femme de chambre qualifiée capable d'exécuter sans surveillance les travaux définis aux catégories et échelons précédents, de s'acquitter d'ouvrage de broderie fine ou d'assurer la surveillance et l'entretien de plus de deux enfants en bas âge. *Echelon B.*– Même qualification que celle de l'échelon A mais pouvant justifier de cinq années de pratique accomplies depuis moins de dix ans dans cet échelon		
4è	*Echelon A.*– Garçon hautement qualifié ayant une longue pratique et pouvant servir de façon parfaite dans les grandes réceptions. Cuisinier capable de composer et d'exécuter sans surveillance un menu complet avec plats cuisinés et pâtisserie pour au moins douze personnes. *Echelon B.*– Nurse capable d'assurer seule la surveillance, l'entretien et l'éducation élémentaire d'un ou plusieurs jeunes enfants. Dame de compagnie ou gouvernante capable d'assurer toutes les fonctions de sa charge, de seconder efficacement la maîtresse de maison et de s'acquitter des soins élémentaires prescrits par une infirmière ou un docteur en médecine.		
Hors catégorie	Chef-cuisinier capable de diriger un ou plusieurs employés de la profession. Cuisinier hautement qualifié pouvant exécuter en outre des travaux de confiserie. Maître d'hôtel. Intendant capable d'organiser et de diriger, sous sa responsabilité, le travail d'un personnel groupant au moins dix hommes ou femmes. A définir dans chaque cas particulier, compte tenu des diplômes techniques d'école hôtelière, diplôme d'Etat d'infirmière, etc.), des références ou de l'expérience acquise dans l'ensemble des activités relevant de la profession dite « gens de		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Caté-gorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Mini-mum	Maxi-mum
	maison ».		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II. 33. ARRETE N° 0045-VP/TR du 13 janvier 1959 abrogeant l'arrêté n° 553-IGT du 10 mars 1954, précisant la classification professionnelle des travailleurs occupant des emplois qui relèvent des industries graphiques *(J.O. n° 20 du 17.1.59, p. 172)*

Article premier. – La classification professionnelle des travailleurs occupant des emplois qui relèvent des industries graphiques est fixée conformément aux dispositions du tableau ci-dessous :

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
	I. EMPLOIS COMMUNS AUX DIVERS ATELIERS		
M-1	Manœuvre ordinaire ne rentrant pas dans le cycle des fabrications, chargé du nettoyage des locaux, du charroi et des manutentions diverses, gardien ou concierge n'ayant d'autre attribution que la surveillance d'un atelier ou d'un établissement, pouvant ne posséder que des éléments très sommaires de la langue française.		
M-2	*Manœuvre spécialisé* : manœuvre de gros travaux. Manutentionnaire de poids lourds. Plieur, assembleur (dans un atelier de brochage), aide (d'OS1 à OP3) n'ayant encore aucune connaissance particulière du métier mais en cours d'instruction, receveur sur machine à cylindre. *Contremaître* : agent de maîtrise qui assure la responsabilité du travail exécuté dans un service technique de sa spécialité quel que soit le nombre d'ouvriers placés sous ses ordres et avec lesquels il est en rapport direct. Participe ou non à la production, veille à la qualité du travail, à la productivité, à l'économie des matières et à la discipline. Classé suivant la technicité et les effectifs contrôlés, c'est à dire :		

[1] *Décret n° 98-310 du 9 avril 1998 fixant la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle (J.O. n°2504 du 11.5.98, p. 628)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
	Technicité A. Ayant des ouvriers OS2 sous ses ordres ; B. Ayant des ouvriers OS3 sous ses ordres ; C. Ayant des ouvriers OP1 sous ses ordres ; D. Ayant des ouvriers OP2 sous ses ordres ;		
	Effectifs OP ayant cinq ouvriers sous ses ordres ; OP ayant dix ouvriers sous ses ordres ; OP ayant vingt-cinq ouvriers sous ses ordres ; OP ayant plus de vingt-cinq ouvriers sous ses ordres ;		

Catégorie	QUALIFICATION PROFESSIONNELLE					Indice[1] d'embauche	
						Minimum	Maximum
	BARÊME DES INDICES						
O.P.-2	a. O.P.-2						
	EFFECTIFS	TECHNICITE					
		A	B	C	D		
	O.P.-2/1	400	500	600	-		
	O.P.-2/2	500	600	-	-		
	O.P.-2/3	600	-	-	-		
O.P.-3	b. O.P.-3						
	EFFECTIFS	TECHNICITE					
		A	B	C	D		
	O.P.-3/1	-	-	-	700		
	O.P.-3/2	-	-	700	800		
	O.P.-3/3	-	700	800	900		
	O.P.-3/4	700	800	900	1.000		

[1] *Décret n° 98-310 du 9 avril 1998 fixant la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle (J.O. n°2504 du 11.5.98, p. 628)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	QUALIFICATION PROFESSIONNELLE	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
Hors catégorie	Spécialiste hautement qualifié dont les conditions d'emploi sont à définir dans chaque cas particulier compte tenu des diplômes techniques, des références, des connaissances acquises dans l'industrie graphique :		
	Exemple : *Chef d'atelier* : agent de maîtrise qui, travaillant sous les ordres d'un chef de fabrication ou de l'employeur ou de son représentant, ayant des contremaîtres sous leurs ordres, coordonnant et surveillant leur action, prenant des initiatives concernant la qualité du travail, les délais d'exécution, les économies de matières, le rendement et la sécurité des travailleurs, font respecter la discipline de l'atelier dont ils ont la responsabilité.		
	Chef de fabrication : chef technique de conduite de plusieurs ateliers de professions ou procédés différents, chargé de l'engagement du travail et de sa progression régulière d'un atelier à l'autre, responsable de son exécution dans les délais et qualités exigés. En principe, il a sous ses ordres des chefs d'ateliers et contremaîtres. Lui-même est placé soit sous les ordres directs de l'employeur, soit sous les ordres directs d'un directeur.		

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
	II.- ATELIERS DE COMPOSITION TYPOGRAPHIQUE		
O.S.-1	Compositeur typographe, n'ayant pas la qualification complète ou n'assurant pas une production suffisante.		
O.S.-2	Compositeur typographe assurant une production normale de 1.000 lettres à l'heure, corrections		

[1] *Décret n° 98-310 du 9 avril 1998 fixant la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle (J.O. n°2504 du 11.5.98, p. 628)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
	comprises.		
O.S.-3	Compositeur typographe (tous travaux courants, correcteur en première typographie). Imposeur.		
O.P.-1	*Echelon A.* – Compositeur typographe qualifié (publication de luxe, formules chimiques, mathématiques supérieures, montage de pages avec habillage de clichés à encoche, prise de parangonnage). Correcteur en bon à tirer et tierce).		
	Echelon B. – Metteur en page (préparation de la marche du travail, préparation de la copie des travaux nouveaux).		
	Ouvriers de l'échelon A, après trois années de pratique dans cet échelon.		
	III. – ATELIERS DE COMPOSITION MECANIQUE		
	Linotype. – Intertype		
O.S.-2	Opérateur linotypiste n'assurant pas une production suffisante.		
O.S.-3	Opérateur linotypiste n'ayant pas encore la qualification complète mais assurant une production normale…		
O.P.-1	*Echelon A.*- Opérateur linotypiste connaissant la typographie, capable de faire les changements de tableaux, surveiller l'alimentation et la température du plomb, effectuer les dépannages courants et l'entretien de la machine, tout en assurant une production normale de 4.500 lettres à l'heure, corrections comprises.		
	Echelon B. – Même qualification après trois années de pratique dans l'échelon A.		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
	Monotype		
O.S. -2	Claviste connaissant parfaitement les règles typographiques, assurant une production inférieure à 5.000 lettres (1) à l'heure ; fondeur étant seulement capable de faire tourner la machine, sans autres préparations et assurant une production ne dépassant pas 4.000 lettres.		
O.S.-3	Claviste connaissant parfaitement les règles typographiques, assurant une production de 5.000 lettres à l'heure (l) ; fondeur connaissant les réglages sommaires et assurant une production de : corps 5……5.500 lettres à l'heure 6-7-8-9-10……6.000 « « 11……5.500 « « 12-13-14……5.500 « «		
O.P.-1	*Echelon A.* – Claviste connaissant parfaitement les règles typographiques, pouvant assurer en minimum la production de 6.500 lettres à l'heure (l) ; fondeur connaissant tous les réglages de la machine et assurant une production de 500 lettres en plus de l'ouvrier OS.3. *Echelon B.* – Claviste ayant les connaissances de l'OP1, l'échelon A, et pouvant assurer, en plus, la composition des tableaux avec tabulateurs ; fondeur ayant les mêmes connaissances que l'O.P.-1, échelon A, et assurant une production supérieure de 1.000 lettres à celles de l'ouvrier O.S.3.		
	IV. – ATELIERS D'IMPRESSION TYPOGRAPHIQUE		
O.S.–1	Conducteur de presse, margeant à la main, exécutant des travaux simples, avec des connaissances rudimentaires de la mise en train.		

[1] *Des pourcentages pour difficultés de copie (italique, petites capitales, colonnes de tableaux) allant de 10 à 50 p. 100 doivent être alloués pour obtenir la production.*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
O.S.-2	Conducteur de presse, à platine ou à cylindre, automatique ou à main, possédant une bonne connaissance de la mise en train, et capable d'exécuter les travaux commerciaux courants.		
O.S.-3	Conducteur qualifié de presse à platine ou à cylindre, automatique ou à main, capable d'exécuter tous travaux de repérage et en couleurs, à l'exclusion de la polychromie…		
O.P.-1	Conducteur hautement qualifié, possédant, outre les connaissances d'un O.S.-3, la technique de la polychromie, et l'autorité nécessaire à la surveillance et à la direction de plusieurs machines.		
	V. – ATELIERS D'IMPRESSION OFFSET		
O.S.-1	Greneur.		
O.S.-3	Reporteur offset ne connaissant que l'albumine, tracé, montage, copie à la machine et châssis, décapage, encollage, encrage, inversion, préparation et les petites machines offset utilisant des plaques aluminium ou Gévalith.		
O.P.-1	*Echelon A.* – Reporteur offset ayant les connaissances de l'ouvrier O.S.-3, connaissant tous les procédés, reports main sur pierre et sur zinc, tracé, montage, copie à la machine et châssis, décapage, encollage, morsure, encrage, inversion, préparation. *Echelon B.* – Reporteur-offset connaissant tous les procédés, reports main sur pierre et sur zinc, montage, copie à la machine et châssis, décapage, encollage, morsure, encrage, inversion, préparation en plus des connaissances de l'ouvrier O.S.-3 et pouvant assurer de reports de travaux en trichromie ou quadrichromie.		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
	Imprimeur-offset		
0.S.-3	Conducteur qualifié, capable d'exécuter tous travaux en noir sur petites machines ne dépassant pas le ½ carré…		
	Echelon A. – Conducteur hautement qualifié, possédant les connaissances de l'ouvrier O.S.-3, et capable d'exécuter tous travaux en couleurs juxtaposées, sur petite machine et tous travaux en noir sur machine dont le format dépasse le ½ carré.		
	Echelon B. – Mêmes qualifications que O.P.-1 – Echelon A, mais capable, en outre, d'assurer le tirage de travaux en polychromie.		
	VI. – ATELIERS DE PHOTOGRAVURE		
O.S.-3	Photographe, copiste, graveur de trait, toupilleur.		
O.P.-1	Photographe, copiste, graveur de simili, pouvant faire des similis détourés, polychromistes.		
	VII. – ATELIERS DE CLICHERIE		
O.S.-2	Mouleur, imposeur, reviseur-finisseur, corrigeur, stéréotypeur. Monteur-toupilleur, confectionneur de timbres en caoutchouc…		
	VIII. – ATELIERS DE BROCHAGE		
O.S.-1	Brocheur (ouvrier qui n'a pas fait un apprentissage complet du métier et ne peut exécuter qu'une partie des opérations constituant l'ensemble de ce métier).		
B	Brocheur spécialisé assurant la conduite, le réglage et l'entretien d'un massicot, d'une piqueuse, d'une machine à coudre, d'une plieuse, d'une perforeuse.		
O.S.-2	Brocheur spécialisé (a pas fait un apprentissage méthodique et complet, a une pratique suffisante pour effectuer tous travaux courants avec le rendement consacré par les usages).		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
	IX. – ATELIERS DE RELIURE		
O.S.-1	Relieur n'ayant que des connaissances empiriques pour exécution de travaux commerciaux ordinaires.		
O.S.-2	Relieur répondant à la définition d'un O.S.-1, ayant quatre ans de pratique dans le métier.		
O.S.-3	Relieur spécialisé ayant fait un apprentissage méthodique et complet et ayant une pratique suffisante du métier pour exécuter tous les travaux courants (corps d'ouvrage, couverture, finissure).		
O.P.-1	*Echelon A.* – Relieur qualifié qui assure d'une manière courante l'exécution parfaite de tous travaux en pleine peau, avec dorure ainsi que les travaux délicats ou artistiques. *Echelon B.* – Même qualification après trois années au moins de pratique dans l'échelon A.		

Art. 2. – Les indices définis pour chaque catégorie ou échelon s'appliquent au salaire de base à l'exclusion de toutes primes, indemnités, gratifications ou prestations diverses en nature ou en espèces.

Art. 3. – Sont abrogées les dispositions de l'arrêté n° 553-IGT du 10 mars 1954.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II. 34. ARRETE N° 687-IGT du 23 mars 1954 modifié par l'arrêté n°1100-IGT du 16 mai 1956 précisant la classification professionnelle des travailleurs dont les emplois relèvent de l'industrie hôtelière et des industries et commerce similaires *(J.O. n° 3610 du 27.3.54, p. 731 et n° 3741 du 23.5.56, p. 1422)*

Article premier. – En application de l'article 3 de l'arrêté susvisé du 5 février 1954, et compte tenu des définitions générales fixées par l'article 8 du même texte, la classification professionnelle des travailleurs dont les emplois relèvent des industries et commerces définis par l'arrêté n°1.862-IGT du 23 septembre 1953 (hôtels, cafés, restaurants et autres établissements de vente de denrées alimentaires à consommer sur place), est fixée conformément aux dispositions des articles 4 et 5 ci-dessous.

Art. 2. – Les établissements ou parties d'établissements susvisés sont, pour la classification du personnel occupé, répartis en trois groupes, de la façon suivante :

1er groupe……..	Hôtels de 1ère et de 2e catégories	Tels que définis par le tableau B du tarif des patentes.
2è groupe……..	Hôtels de 3e catégorie	A préciser par analogie, ou dans chaque cas si besoin est (à défaut d'inscription au rôle des patentes), par les soins de l'Office du tourisme.
3è groupe……..	Hôtels de 4e et de 5e catégories	

Art. 3. – Les indices définis pour chaque catégorie ou échelon s'appliquent au salaire de base ; l'employeur étant tenu de garantir un salaire minimum d'embauche conforme au barème fixé par l'article 5 que le personnel intéressé soit rémunéré à salaire fixe ou au rendement, au pourcentage ou de toute autre façon (soit en totalité, soit en partie).

En outre ces indices sont majorés de 10 p. 100, pour le personnel qui, devant être en contact constant avec la clientèle, possède la connaissance suffisante d'une langue étrangère pratiquée par les touristes qui fréquentent habituellement le Territoire.

En attendant la conclusion de conventions collectives par branches d'activités, l'indice 100 correspond à titre provisoire au salaire minimum interprofessionnel garanti tel qu'il est fixé par décret n°5831 du 26 décembre 1958 sans que cette équivalence puisse avoir pour conséquence une augmentation automatique des salaires professionnels si le salaire minimum est modifié. Dans ce dernier cas, la valeur de l'indice

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

100 sera de nouveau fixée par arrêté du Chef du Territoire pris après avis de la commission consultative centrale du travail.

Art. 4. – Tableau précisant les classifications professionnelles du personnel occupé dans les industries et commerces prévus à l'article premier :

Caté-gorie	Qualification professionnelle
M-1	Garçon d'office, commis débarrassier, garçon brosseur, garçon de bagages, garçon de café, de restaurant ou de cuisine sans référence et devant travailler sous surveillance permanente – femme de chambre sans référence pouvant, sous surveillance, nettoyer et mettre en ordre 8 chambres ordinaires par jour– groom, chasseur, portier, garçon de vestiaire, laveuse ne sachant pas repasser.
M-2	Garçon de restaurant pouvant assurer journellement le service de 20 couverts à menu fixe, garçon de café pouvant servir 100 consommations par jour en prenant les commandes verbales, femme de chambre pouvant, sous surveillance, nettoyer et mettre en ordre 8 chambres avec salle de bain ou cabinet de toilette, laveuse sachant repasser du linge grossier (torchons, tabliers, serviettes de service, etc.). Garçon de cuisine ou de pâtisserie, capable d'exécuter des travaux élémentaires sous surveillance permanente. Liftier, casserolier, argentier, vaisselier, plongeur, fruitière.
O.S.-1	Garçon (ou femme de chambre) ayant des références (certificat d'apprentissage dans un hôtel ou quatre ans de métier) et parlant français, cafetier, chef plongeur, demi-chef de rang ayant deux commis débarrassiers sous ses ordres – Garçon de café ou de restaurant pouvant prendre une commande simple par écrit – Blanchisseuse ou lingère de petits travaux sachant repasser.
O.S.-2	Garçon (ou femme de chambre) confirmé parlant français, pouvant avoir seul une partie d'étage à exécuter – Garçon de café ou de restaurant parlant ou écrivant les français pour les besoins de sa profession (bon de commande simple, additions simples sur ces bons). Commis de cuisine capable de faire rôtir une pièce de viande, sous surveillance, ou de mettre en route un potage simple.
O.S.-3	Econome, contrôleur de cave ou de réserve, commis de cuisine

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Caté-gorie	Qualification professionnelle
	dépendant directement du chef, capable d'assurer une garde d'après-midi, garde-manger, trancheur de boucherie, second maître d'hôtel. Tous les employés de cette catégorie, parlant le français, suffisamment pour les besoins de leur service.
O.P.-1 (A)	Personnel hôtelier confirmé par des certificats d'apprentissage et de stage, tel que : main-courantier, caissier ou caissière de bar ou de restaurant. Barman confirmé, capable de répondre d'un rendement de consommation et d'établir les bons de service. Maître d'hôtel capable de pointer les repas à prix fixe et les bouteilles servies au cours de ces repas – Chef lingère pouvant avoir cinq ouvrières sous ses ordres (lavage - repassage – raccommodage).
(B)	Même qualification que celle de l'échelon A, mais avec un rendement supérieur, sanctionné éventuellement par trois années de pratique.
O.P.-2	Personnel de maîtrise, tel que : chef de partie en cuisine ou pâtisserie avec quatre ouvriers sous ses ordres, chef de salle (restaurant ou café)ayant au moins huit commis sous ses ordres.
O.P.-3	Agents des cadres (toutes spécialités) ayant un rendement supérieur sanctionné éventuellement par trois années de pratique.
Hors caté-gorie	Personnel de direction ou personnel de cadre hautement qualifié dont les conditions d'emploi sont à définir dans chaque cas particulier compte tenu des diplômes techniques, des références ou de l'expérience acquise dans l'industrie hôtelière ou les industries et commerces similaires.

Art. 5. – Indices minima et maxima des salaires d 'embauche par catégorie d'établissement et par qualification professionnelle.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Qualification professionnelle	GROUPE I	GROUPE II	GROUPE III
M.-1	**100 – 120**	**100 – 120**	**100 – 120**
M.-2	**130 – 135**	**125 – 130**	**120 – 125**
O.S.-1	**140 – 150**	**130 – 140**	**125 – 130**
O.S.-2	**170 – 180**	**160 – 170**	**150 – 160**
O.S.-3	**200 – 220**	**180 – 200**	**175 – 180**
O.P.-1 (A)	**250 – 300**	**225 – 250**	**200 – 225**
(B)	**275 – 325**	**250 – 275**	**225 – 250**
O.P.-2	**350 – 400**	**300 - 350**	**250 – 300**
O.P.-3	**550** *(1)*	**450** *(1)*	
Hors catégorie……Rémunération à définir chaque cas particulier.			

(*1) L'indice d'embauche maximum n'est pas fixé, le salaire pouvant dans ce cas dépendre d'avantage et participations diverses (aux bénéfices, au chiffre d'affaires, etc.).*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II. 35. ARRETE n°554-IGT du 10 mars 1954 modifié par l'arrêté n°1100-IGT du 16 mai 1956, précisant la classification professionnelle des travailleurs occupant des emplois relevant des industries de la métallurgie et du travail des métaux *(J.O n° 3608 du 13.3.54, p. 5995 et n° 3741 du 23.5.56, p. 1422)*

Article premier. – En application de l'article 3 de l'arrêté susvisé du 5 février 1954, et compte tenu des définitions générales fixées par l'article 8 du même texte, la classification professionnelle des travailleurs occupant des emplois relevant des industries de la métallurgie et du travail des métaux est fixée conformément aux dispositions du tableau ci-dessous.

Art. 2. – Les indices définis pour chaque catégorie ou échelon s'appliquent au salaire de base à l'exclusion de toutes les primes, indemnités, gratifications ou prestations diverses en nature ou en espèces.

En attendant la conclusion de conventions collectives par branches d'activité, l'indice 100 correspond à titre provisoire au salaire minimum interprofessionnel garanti tel qu'il est fixé au décret n° 58-31 du 26 décembre 1958, sans que cette équivalence puisse avoir pour conséquence une augmentation automatique des salaires professionnels si le salaire minimum est modifié. Dans ce dernier cas, la valeur de l'indice 100 sera de nouveau fixée par arrêté du Chef du Territoire pris après avis de la commission consultative centrale du travail.

Art. 3. – Tableau précisant les qualifications professionnelles et les indices correspondant à l'embauche :

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
M-1	*Manœuvre ordinaire* ne rentrant pas dans le cycle des fabrications, chargé du nettoyage des locaux, du charroi et de la manutention n'exigeant aucun effort particulièrement pénible, gardien ou concierge n'ayant d'autre attribution que la surveillance d'un atelier ou d'un établissement, pouvant ne posséder que des éléments très sommaires de la langue française.		
M-2	*Manœuvre spécialisé* : manœuvre de gros travaux. Manutentionnaire de poids lourds, débardeur, cisailleur, ébardeur à la meule, perceur, scieur, tronçonneur, nettoyeur ou gratteur de pièces,		

[1] *Décret n° 98-310 du 9 avril 1998 fixant la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle (J.O. n°2504 du 11.5.98, p. 628).*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
	monteur de pneus, graisseur, laveur de station service ou de voitures, approvisionneur de machine-outil, chauffeur de chaudière, peseur. Tous aides des ouvriers O.S.-1		
O.S.-1	Ouvrier exécutant sous surveillance les travaux des professions suivantes : mécanicien démonteur-remonteur d'organes. Tôlier ordinaire. Conducteur de moteur thermique. Electricien automobile poseur. Surveillant de charge d'accumulateurs (éléments).Toutes professions analogues. Aide-bobineur enrouleur. Préparateur de sable de fonderie. Sableur. Chargeur de cubilot. Réparateur de pneus. Pompiste. Graisseur d'ascenseur. Magasinier d'outillage.		
O.S.-2	Ouvrier remplissant dans son emploi les conditions requises par l'article 9 de l'arrêté du 5 février 1954. Mécanicien monteur régleur d'organes. Ajusteur mécanicien. Tôlier formeur. Charpentier traceur. Riveteur. Soudeur sur séries. Forgeron frappeur. Conducteur de machines-outils. Electricien automobile réparateur. Régleur des charges d'accus. Monteur mécanicien électricien. Réparateur d'accumulateurs (montage). Bobineur avec mise au collecteur. Poseur électricien. *Mouleur en fonderie.* Peintre en carrosserie. Garnisseur. Magasinier-stockiste. Monteur d'ascenseur. Monteur frigoriste.		
O.S.-3	Ouvrier remplissant dans son emploi les conditions requises par l'article 9 de l'arrêté du 5 février 1954. Mécanicien réparateur d'organes. Mécanicien motoriste. Ajusteur mécanicien en précision. Tourneur ordinaire. Forgeron ajusteur.		
O.S.-3	Tôlier traceur. Soudeur tous travaux à l'arc et à l'autogène. Electricien automobile dépanneur. Bobineur sur schéma. Monteur régleur d'ascenseur. Monteur régleur frigoriste. Peintre finisseur en carrosserie. Garnisseur finisseur.		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
O.P.-1	*Echelon A.*– Mécanicien metteur au point. Tourneur réaléseur. Tourneur rectifieur. Tourneur fraiseur. Chef-monteur électricien. Monteur dépanneur d'ascenseur. Monteur dépanneur frigoriste. *Echelon B.*– Même qualification que celle de l'échelon A mais avec un rendement supérieur sanctionné éventuellement par trois années de pratique. Chef d'équipe.		
O.P.-2	Ouvrier hautement qualifié réunissant les conditions exigées par l'article 9 de l'arrêté du 5 février 1954.		
O.P.-3	*Echelon A.*– Contremaître d'atelier ou conducteur de travaux. *Echelon B.*– chef d'atelier et dessinateur industriel projecteur répondant aux conditions fixées par l'article 9 de l'arrêté du 5 février 1954.		
Hors catégorie	Spécialiste hautement qualifié dont les conditions d'emploi sont à définir dans chaque cas particulier compte tenu des diplômes techniques, des références, des connaissances acquises dans l'industrie métallurgique. Agent technique. Ingénieur, etc.		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.36. ARRETE N° 1352-IGT DU 30 JUIN 1954 modifié par l'arrêté n° 1100-IGT du 16 mai 1956 fixant la classification professionnelle des travailleurs employés dans les entreprises minières *(J.O. du 10.7.54 et 23.5.56)*

Article premier. – En application des articles 3 et 8 de l'arrêté susvisé du 5 février 1954 la classification professionnelle des travailleurs occupant des emplois relevant des industries minières est fixée conformément aux dispositions du tableau donné à l'article 3 ci-après.

Art. 2. – Les indices définis pour chaque catégorie ou échelon s'appliquent au salaire de base à l'exclusion de toutes primes, indemnités, gratifications ou prestations diverses en nature ou en espèces.

En attendant la conclusion de conventions collectives par branches d'activité, l'indice 100 correspondant à titre provisoire au salaire minimum interprofessionnel garanti tel qu'il est fixé par décret n° 58-31 du 26 décembre 1958, sans que cette équivalence puisse avoir pour conséquence une augmentation automatique des salaires professionnels si le salaire minimum est modifié. Dans ce dernier cas la valeur de l'indice 100 sera de nouveau fixé par arrêté du Chef du Territoire pris après avis de la commission consultative centrale du travail.

Art. 3. – Tableau précisant les qualifications professionnelles et les indices d'embauche correspondants :

Caté-gorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Mini-mum	Maxi-mum
M-1	Manœuvre ordinaire effectuant tout travail simple n'exigeant aucune adaptation préalable, aucune connaissance technique, ni aucun effort physique particulièrement pénible. Notamment travailleur employé au forage à la barre à mine, à l'abattage, au pelletage à sec ou dans les canaux à courant d'eau, à la manutention y compris le chargement des wagonnets ou camions et l'approvisionnement des appareils au chantiers ou à l'usine, au roulage, au débourbage, au broyage, au lavage, au tamisage, au séchage, au coupage, au clivage, à l'entretien des canaux, des routes et des pistes, au nettoyage et à l'entretien des locaux et des installations, au gardiennage, au conditionnement du mica.		

[1] *Décret n° 98-310 du 9 avril 1998 fixant la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle (J.O. n°2504 du 11.5.98, p. 628).*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
M-2	Manœuvre spécialisé effectuant tout travail n'exigeant qu'une initiation rapide et des connaissances techniques rudimentaires, ou manœuvre de force. Notamment piroguier, chalendier, aide-ouvrier, travailleur employé à la conduite des treuils et des appareils de chantiers ou d'usine y compris les cellules de flottation, au forage au marteau, à la surveillance et au graissage des machines et appareils y compris les moteurs, au nettoyage et à l'entretien des véhicules, pirogues et chalands, au conditionnement provisoire ou définitif du graphite.		
O.S.-1	Ouvrier capable d'exécuter sous surveillance des travaux professionnels courants ne nécessitant que des connaissances techniques élémentaires ; Notamment boiseur pouvant exécuter un boisage simple, mineur capable d'exécuter seul avec un marteau perforateur les mines dans la direction désirée, boute-feu, pointeur de chantier, aide-conducteur d'engin fixe ou mobile, commandeur au chantier ou à l'usine assurant la surveillance de l'exécution des tâches d'une équipe d'au moins 10 M-1 ou M-2.		
O.S.-2	Ouvrier susceptible d'exécuter sans surveillance tous les travaux courants de sa spécialité. Notamment conducteur d'engin assurant la conduite et l'entretien, mécanicien d'entretien capable d'exécuter des réparations simples, conducteur de camion, charpentier d'entretien, maçon d'entretien, életricien d'entretien, forgeron, mineur capable d'exécuter sans surveillance les différentes mines d'une volée, boiseur susceptible d'assurer un boisage normal. Commandeur au chantier ou à l'usine capable de prendre une initiative en l'absence d'un supérieur.		
O.S.-2	Prospecteur débutant. Magasinier pièces rechanges et approvisionnement. Transitaire stockiste.		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Caté-gorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Mini-mum	Maxi-mum
O.S.-3	Ouvrier spécialiste susceptible d'exécuter dans de bonnes conditions et avec un rendement supérieur les travaux de sa spécialité. Notamment mineur capable d'exécuter seul et sans surveillance les différentes mines d'une volée en tenant compte au mieux des stratifications. Conducteur d'engin capable d'effectuer en outre les dépannages courants ; Magasinier pièces rechanges et approvisionnements responsable des entrées et sorties. Surveillant d'usine, transitaire susceptible d'assurer le conditionnement définitif des produits avant exportation. Prospecteur.		
OP-1A	Ouvrier qualifié possédant une expérience réelle de son métier dont la connaissance est sanctionnée par un examen professionnel. En particulier mécanicien d'entretien susceptible de dépanner tout engin ou appareil en service sur l'exploitation. Chef d'équipe susceptible de diriger une équipe d'au moins cinq ouvriers manœuvres spécialisés. Prospecteur susceptible de diriger une équipe de recherches.. Mêmes qualifications après trois ans…		
OP-1B O.P.-2	Agent de maîtrise : ouvrier hautement qualifié ayant une longue pratique professionnelle et la maîtrise totale de sa profession, capable de diriger le travail d'une équipe composée d'éléments appartenant à chacune des catégories précédentes dans la profession. En particulier chef d'atelier d'entretien. Chef de chantier capable de prévoir ses approvisionnements journaliers en ingrédients divers. Prospecteur capable de diriger seul le travail d'une équipe de recherches suivant un plan de campagne préétabli.		
	Agent de maîtrise : chef de chantier ou d'atelier		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice [1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
O.P.-3	capable d'organiser et de diriger tous les travaux du métier suivant un plan d'action préalablement établi…		
Hors catégorie	Agent technique ou chef d'exploitation hautement qualifié dont les conditions d'emploi sont à définir dans chaque cas particulier compte tenu des diplômes d'études supérieures ou techniques, des références et des connaissances acquises dans l'industrie minière.		

Art. 4. – Les infractions aux dispositions du présent arrêté seront punies conformément aux articles 226 et 232 de la loi du 15 décembre 1952.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II. 37. ARRETE N° 406-IGT du 7 novembre 1957 précisant la classification professionnelle des travailleurs occupant des emplois dans les rizeries, minoterie et autres établissements similaires *(J.O. n° 3838 du 9.11.57, p. 1835).*

Article premier.– La classification professionnelle des travailleurs occupant des emplois relevant des rizeries, minoteries et autres établissements similaires est fixée conformément aux dispositions du tableau ci-dessous.

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
M-1	*Manœuvre ordinaire* auquel sont confiés des travaux élémentaires n'exigeant aucune adaptation préalable ni aucune connaissance technique. Manœuvre chargé du nettoyage des locaux, du nettoyage du charroi, de la manutention, gardien ou concierge.		
M-2	*Manœuvre spécialisé* exécutant des travaux qui nécessitent une adaptation rapide. Manœuvre préposé à la surveillance, au graissage et au nettoyage d'une machine. Ensacheur. Peseur. Trieur. Chauffeur de chaudière.		
O.S.-1	Ouvrier qui exécute sous surveillance des travaux courants, ne nécessitant que des connaissances professionnelles sommaires sanctionnées par six mois au moins de pratique au titre de M-2 ou par l'essai professionnel d'usage. Conducteur de moteur thermique. Commandeur chargé de la surveillance d'une équipe comprenant au moins dix manœuvres.		

[1] *Décret n° 98-310 du 9 avril 1998 fixant la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle (J.O. n°2504 du 11.5.98, p. 628).*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
O.S.-2	*Ouvrier* d'une classe supérieure à l'ouvrier O.S.-1, pouvant exercer sans surveillance des travaux exigeant des connaissances professionnelles acquises par une année et demie de pratique au moins dans la classe O.S.-1, susceptible d'exécuter tous les travaux courants de son métier. Mécanicien, peseur, réceptionnaire. Magasinier. Stockiste.		
O.S.-3	*Ouvrier spécialisé* ayant sans diplôme technique une expérience pratique dans la profession, capable d'exécuter dans de bonnes conditions et avec un rendement supérieur les travaux de son métier. Surveillant d'usine pouvant organiser, diriger et surveiller le travail d'une vingtaine au moins de manœuvres. Mécanicien pouvant exécuter sous surveillance des travaux de réparations. *Echelon « A » : o*uvrier qualifié possédant une expérience réelle dans son métier dont la connaissance est sanctionnée par un examen professionnel ou l'apprentissage par un C.A.P		
O.P.-1	*Echelon « B » : ouvrier qualifié* même qualification que la précédente mais justifiant au moins de trois années de pratique dans la catégorie O.P.-1 de sa profession et dirigeant une équipe d'au moins cinq ouvriers O.P.-1 et O.S.-3, ouvrier dont l'apprentissage est sanctionné par un double C.A.P.		
O.P.-2	*Agent de maîtrise* ouvrier hautement qualifié ayant une longue pratique professionnelle et la maîtrise totale de sa profession, capable de diriger le travail d'une équipe composée d'éléments appartenant à chacune des catégories précédentes dans la profession.		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Caté-gorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Mini-mum	Maxi-mum
O.P.-3	*Agent de maîtrise* pouvant organiser et diriger tous les travaux du métier et justifiant d'une connaissance suffisante du pays, de la langue et des coutumes.		
Hors caté-gorie	Spécialiste hautement qualifié dont les conditions d'emploi sont à définir dans chaque cas particulier, compte tenu des diplômes d'études supérieures ou techniques, des références, des connaissances acquises dans la rizerie, des responsabilités et de la parfaite connaissance du pays. Agent technique. Ingénieur. Agent de Direction.		

Art. 2. – Le personnel des rizeries chargé de la conduite des véhicules automobiles (voitures particulières, camionnettes et poids lourds) bénéficiera des classifications instituées par l'arrêté n°686-IGT du 23 mars 1954.

Art. 3. – Sont applicables aux présentes classifications les dispositions de l'arrêté n°405-IGT du 7 novembre 1957 instituant des passages automatiques d'échelon dans toutes les classifications et catégories professionnelles.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II. 38. ARRETE N° 2803-IGT du 13 décembre 1956 précisant la classification professionnelle des travailleurs occupant des emplois relevant des sucreries, raffineries et distilleries *(J.O n° 3783 du 29.12.56).*

Article premier.– La classification professionnelle des travailleurs occupant des emplois relevant des sucreries et raffineries est fixée conformément aux dispositions du tableau ci-dessous.

En vue de son classement dans les différentes catégories, le personnel est réparti en cinq sections :

- **a.** Administration générale ;
- **b.** Entretien général ;
- **c.** Agriculture et topographie ;
- **d.** Fabrication ;
- **e.** Ramassage, transport, manutention et motorisation agricoles.

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
M-1	*a, b, c, d, e*: *manœuvre ordinaire*, auquel sont confiés des travaux élémentaires ne nécessitant aucune connaissance technique, aucune adaptation préalable ni aucun effort physique particulièrement pénible. *e* : mousse.		
M-2	*a, b, c, d, e*: *manœuvre spécialisé*, ou de force, auquel sont confiés des travaux pénibles ou insalubres, ou nécessitant une adaptation rapide ; surveillant d'atelier chaux, ensacheur, poseur de canalisation, pompiste, manœuvre topographe spécialisé, chauffeur de chaudière. *e : manutention sucre, matelot, convoyeur.*		

[1] *Décret n° 98-310 du 9 avril 1998 fixant la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle (J.O. n°2504 du 11.5.98, p. 1628).*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
O.S-1	*a : employé subalterne,* effectuant des travaux très simples. *b : ouvrier,* exécutant sous surveillance directe des travaux simples, nécessitant six mois à un an de pratique personnel d'usage. *c : ouvrier agricole* (idem *b)* *d : ouvrier (idem b)* *e : chauffeur, conducteur d'engin,* travaillant sous surveillance directe.		
A	*a :* copiste, aide-vendeur, garçon de bureau, planton qualifié, tireur de plan, serveur (moins de vingt couverts). *b :* aide-ouvrier d'atelier. *c :* caporal 1er échelon, pointeur de chantier. *d :* empâteur, surveillant d'atelier : Noir ; Graver ; Sécheur ; chaudière à noir. *e :* aide-réparateur pneu, empileur, docker, conducteur débutant de voiture automobile particulière ou de poids lourds.		
B	*b :* peintre au pinceau, débiteur fer. *c :* caporal 2è échelon. *d :* ravaudeur, couseur, aide-cuiseur, surveillant d'emcos, fondeur, aide-électricien, aide-évaporeur, échantillonneur, surveillant de bac chaleur, peseur ensacheur, alimenteur de moulin, surveillant de turbos, turbineur. *e :* aide-conducteur et chauffeur d'engin mécanique fixe ou mobile ; conducteur de véhicule après dix-huit mois de pratique (voir technicité en annexe).		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
C	*b :* peintre au pistolet, sableur, débiteur bois. *c :* caporal 3è échelon. *d :* surveillant de passerelle moulin, alimenteur, conducteur extérieur, aide-mécanicien, surveillant de centrale, alimenteur de chaufferie, surveillant de suchars, grutier d'usine, graisseur, aide de laboratoire. *e :* voilier.		
O.S-2	*a : employé :* personnel exécutant de petits travaux qui n'exigent qu'une initiation de courte durée et une formation professionnelle facile à acquérir ou ayant subi l'examen professionnel correspondant au niveau du C.E.P. *b : ouvrier spécialisé* : d'une classe supérieure à l'O.S.-1, pouvant exécuter des travaux sans surveillance qui exigent des connaissances professionnelles acquises pendant un an et demi de pratique au titre de O.S.-1, ou pouvant diriger le travail de dix à vingt M.-1 ou M.-2, ou cinq O.S ;-1, et ayant subi l'examen professionnel d'usage. *c : ouvrier agricole spécialisé :* (idem b) *d : ouvrier spécialisé :* (idem b). *e : chauffeur spécialisé*, conducteur d'engin spécialisé : pouvant travailler sans surveillance directe, muni des permis de conduire réglementaires et pouvant diriger le travail de dix à vingt M.-1 ou M.-2, et cinq O.S.-1. *Chef d'équipe transport ou manutentionnaire,* apte à passer, outre les permis réglementaires, un examen professionnel spécial.		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
A	*a :* interprète 1er échelon, classeur 2è échelon, secrétaire pointeur, chiffreur 1er échelon, aide-magasinier, infirmier, téléphoniste, calqueur, vendeur. *b :* coffreur, ferrailleur, frigoriste, conducteur de centrale, couvreur dégauchisseur, tenoneur-mortaiseur. *c :* aide-géomètre 1er échelon, commandeur stagiaire. *d :* aide-chauffeur de chaufferie, électricien, couseur raccommodeur, trieur de sacherie. *e :* chauffeur et conducteur spécialisé de véhicules et engins (voir leur technicité en annexe). Conducteur Hyster, conducteur locotracteur. Chef de panneau de cale. Caporal engin.		
B	*a :* employé de bureau 1er échelon, dactylographe débutant, archiviste 1er échelon, vaguemestre, magasinier de parc, secrétaire 1er échelon, chiffreur 2er échelon. *b :* raboteur, maçon, monteur, réseau électrique, électricien d'habitation. *c :* aide-géomètre 2è échelon, secrétaire-pointeur de ferme. *d :* caporal d'ensachage, mécanicien, évaporeur.		
C	*a :* chiffreur 3è échelon, employé de magasin-vente, teneur de livre, dactylographe ordinaire, calqueur ordinaire, auxiliaire de comptabilité. *b :* peintre en lettres, monteur dépanneur téléphoniste, chef de chantier parpaings, bobineur, tôlier formeur, charpentier en fer, forgeron, tuyauteur, plombier, soudeur à l'arc, soudeur autogène, menuisier, charpentier, électricien-auto. *c :* aide-géomètre 3è échelon. *d :* chauffeur de chaufferie, basculeur, mécanicien dépanneur, caporal des moulins, chef d'équipe manutention, chef d'équipe transport, chef d'équipe graissage, grutier treuilliste, conducteur d'engin mécanique mobile assurant la conduite et l'entretien de l'engin.		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
O.P-1	Pour toutes les sections, la formation professionnelle est en principe sanctionnée par un C.A. P. ou un examen de spécialité équivalent. *a : employé qualifié :* ayant des connaissances professionnelles et une expérience du métier nécessitant un apprentissage, une pratique certifiée par des références et sanctionnée par un C.A.P., ou ayant subi l'examen professionnel avec trois ans de pratique au titre d'O.S.-2. *b : ouvrier qualifié :* possédant une expérience professionnelle réelle de son métier dont la connaissance est sanctionnée par l'examen professionnel, ayant subi l'apprentissage réglementaire et possédant le C.A.P., capable de diriger une équipe de cinq travailleurs et apprentis, ayant deux ans de pratique de O.S.-2 ou ayant subi l'examen spécial avec trois ans de pratique au titre de O.S.-2. *c* : ouvrier professionnel agricole, ayant acquis une expérience sanctionnée par des références, ayant trois ans de pratique au titre de O.S.-2, capable de diriger le travail de trois à cinq O.S.-2 avec leurs équipes ; ayant subi l'examen de pratique et de théorie spécial . *d :* (idem *b).* *e : chauffeur, conducteur d'engin qualifié,* pouvant travailler sans surveillance, muni des permis de conduire réglementaires, ayant des connaissances mécaniques, d'entretien, de dépannage, et pouvant commander cinq O.S.-2, ayant deux ans de pratique au titre de O.S.-2, ayant subi l'examen de pratique et de théorie spécial ou *conducteur-manutentionnaire et levageur.* Un certain nombre de dénominations sont reprises de la catégorie O.S.-2 : la catégorie O.P exige un C.A.P., un examen spécial de même niveau, avec pratique et références et généralement un commandement affirmé.		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
A	*a :* interprète 2è échelon : auxiliaire de comptabilité 2è échelon, chiffreur 3è échelon, commis, dactylographe ordinaire. *b :* tourneur électricien auto, électricien monteur, mécanicien. *c :* commandeur, opérateur, géomètre, conducteur de travaux agricoles 1er échelon. *d :* chef de quart ensachage, électricien dépanneur. *e :* maître de manœuvre, patron de vedette de batelage, chef d'équipe de ramassage et transport, dépanneur d'engin, conducteur mécanicien de pelle.		
B	Pour les cinq sections, mêmes dénominations que celles de la catégorie O.P.-1avec ancienneté de deux ans au titre de O.P.-1 et connaissances en principe sanctionnées par un examen professionnel spécial comprenant de la pratique et de la théorie. *a :* dactylographe trente mots-minute, orthographe parfaite, présentation satisfaisante, aide-caissier ou caissier ordinaire, magasinier. *b :* fraiseur, chaudronnier. *d :* surveillant de turbines, cuiseur, surveillant opérateur de raffinerie.		
C	Pour les cinq sections, même dénominations que celles des catégories O.P.-1 A et O.P.-1 B avec ancienneté de deux ans au titre de O.P.-1B et connaissances sanctionnées par un examen professionnel spécial comprenant de la pratique et de la théorie. *a :* aide-comptable, magasinier ordinaire, calqueur qualifié, archiviste 2è échelon, dactylographe quarante mots minute. *b :* chef maçon chantier extérieur, outilleur mécanicien d'atelier, outilleur-chaudronnier.		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
O.P-2	*a :* employé diplômé ou très qualifié, ayant une longue pratique et une formation professionnelle sanctionnée par un C.A.P et par des références, et pouvant diriger le travail de cinq O.S.-2 ou trois O.P.-1. *b : ouvrier hautement qualifié,* ayant une bonne maîtrise de sa profession, capable de diriger une équipe composée d'éléments de toutes les catégories, titulaire du C.A.P et ayant subi deux ans d'activité dans la catégorie et l'échelon précédents. *c : ouvrier professionnel agricole très qualifié,* possédant une longue pratique, capable de diriger le travail de trois O.P.-1, avec leurs équipes, ou muni d'un diplôme de technique agricole ayant deux ans d'activité dans la catégorie et l'échelon précédent, ayant subi l'examen théorique. *d :* (idem *b).* *e : chauffeur ou conducteur d'engins professionnel* ayant de sérieuses connaissances de mécanique et de dépannage, capable d'effectuer l'entretien complet des véhicules ou engins de sa spécialité ; pouvant diriger le travail d'une équipe comprenant des éléments de toutes les catégories précédentes, ayant deux ans d'activités au titre de la catégorie et de l'échelon précédents, ayant subi l'examen spécial en pratique et en théorie, ou *conducteur-manutentionnaire et levageur,* ayant trois ans d'activité au titre de la catégorie et de l'échelon précédents (voir la technicité en annexe) *En outre :* Pour toutes les sections précédentes et compte tenu du poste occupé, du commandement exercé, il peut être demandé une connaissance suffisante du pays, de la langue du pays et des coutumes locales.		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
A	Les dénominations sont celles de l'O.P.-1 et en plus : *a :* comptable exécutant 1er échelon (comptable exécutant : technicien en comptabilité, traduisant toutes les opérations commerciales, industrielles ou financières courantes : tenue des grands livres, des journaux auxiliaires, vérification et redressement utiles à l'obtention des résultats, établissement de toutes les balances), caissier chargé des opérations de caisse, magasinier qualifié. *c :* conducteur de travaux agricoles 2è échelon, mécanicien d'entretien itinérant. *d :* chef de quart avant usine, chef cuiseur. *e :* patron de remorqueur		
B	Mêmes dénominations que ci-dessus, avec deux ans d'ancienneté dans l'échelon A. *a :* chef d'atelier de peinture. *d :* chef de quart moulins.		
C	Mêmes dénominations que ci-dessus, deux ans d'ancienneté dans l'échelon précédent, bonne connaissance du pays, des coutumes locales et de la langue selon le poste et le commandement exercé. *d :* chef de chantier ensachage.		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
O.P-3	*a :* employé diplômé hautement qualifié, ayant une longue pratique et qui, pour les travaux qui lui sont confiés, est appelé à prendre des initiatives et des responsabilités, ayant subi l'examen spécial de cette catégorie et pouvant organiser le travail de tout employé des catégories inférieures. *b : agent de maîtrise, chef de chantier ou d'atelier,* capable d'organiser et de diriger tous les travaux du métier, appelé à prendre des initiatives et des responsabilités, muni de tous les diplômes exigés dans la catégorie inférieure, ayant une longue pratique et ayant subi l'examen spécial de cette catégorie. *c : agent de maîtrise d'agriculture,* capable d'organiser et de diriger tous les travaux du métier dans le cadre de la ferme, appelé à commander plus de cent hommes appartenant à toutes les catégories professionnelles précédentes, muni des diplômes indiqués à la catégorie précédente ayant subi l'examen spécial de cette catégorie ; possédant obligatoirement une bonne connaissance du pays, de la langue du pays et des coutumes locales. *d :* (idem *b*) connaissant parfaitement toute sa sous-section de fabrication, appelé à prendre des initiatives et des responsabilités. *e : agent de maîtrise,* chef de chantier, capable d'organiser ou de diriger tous les travaux du métier, ou de la section professionnelle, pouvant être amené à commander une centaine d'hommes appartenant à toutes les catégories précédentes, appelé à prendre des initiatives et des responsabilités, ayant subi l'examen spécial de cette catégorie (voir technicité en annexe). Pour toutes les sections ci-dessus, il est exigé, compte tenu du poste occupé, une bonne connaissance du pays, de sa langue, de ses coutumes.		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
A	*a :* secrétaire sténo-dactylographe, secrétaire de direction débutant, comptable 3è échelon, secrétaire comptable 2è échelon. *b :* électricien-auto, mécanicien d'entretien préventif, chef de station service. *c :* conducteur de travaux agricoles, 3è échelon. *d :* chef de quart chaufferie, chef de quart laboratoire. *e :* chef de transport, mécanicien de flottille, chef de chantier de terrassements agricoles.		
B	*a :* secrétaire-comptable 3è échelon. *c :* mécanicien d'atelier, de ferme, chef de brigade topographique. *d :* chef de quart électricien, chef de quart arrière usine.		
C	*a :* chef de bureau 1er échelon, comptable ayant une connaissance approfondie de la comptabilité commerciale et budgétaire, intendant, agent d'affaires indigènes stagiaire, chef de comptabilité générale. *b :* chef d'atelier bois, chef de chantier de construction, mécanicien hautement qualifié. *c :* chef de génie civil (chantier) *d :* chef de chaufferie, chef des moulins, chef de quart mécanicien.		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
Hors Catégorie	*a, b, c, d, e :* chef de bureau 2è échelon, chef de laboratoire, de ferme, de rade, de garage, agent de transit, chef de service, ingénieur et cadre, agent de direction. La qualification est à définir dans chaque cas particulier, compte tenu : **1°** Des diplômes d'études supérieures ou techniques, **2°** Des références ; **3°** Des connaissances acquises dans la branche administrative, industrielle, ou agronomique et dans l'outre-mer ; **4°** Des responsabilités morales et matérielles et de l'initiative attachée à la fonction ; **5°** De l'importance du service assuré, soit en raison du commandement exercé, soit en raison de la haute technicité, soit en raison de l'incidence particulière sur la chaîne de fabrication, soit en raison de l'incidence particulière sur le prix de revient, soit en raison de l'incidence particulière sur la commercialisation du produit ; **6°** De la connaissance indispensable du pays, de sa langue, des coutumes locales ; **7°** De la connaissance et de la pratique des méthodes scientifiques de l'organisation du travail.		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II. 39. ARRETE N° 1891-IGT du 16 août 1955 fixant la classification professionnelle des travailleurs occupant des emplois relevant des industries textiles (*J.O. du 27.8.55)*

Article premier. – En application de l'article 3 de l'arrêté susvisé du 5 février 1954, la classification professionnelle des travailleurs occupant des emplois relevant des industries textiles est fixée conformément aux dispositions du tableau ci-dessous.

Art. 2. – Les indices définis pour chaque catégorie ou échelon s'appliquent au salaire de base à l'exclusion de toutes primes, indemnités, gratifications ou prestations diverses en nature ou en espèces.

En attendant la conclusion de conventions collectives par branches d'activité, l'indice 100 correspondant à titre provisoire au salaire minimum interprofessionnel garanti tel qu'il est fixé par décret n°58-31 du 26 décembre 1958 sans que cette équivalence puisse avoir pour conséquence une augmentation automatique des salaires professionnels si le salaire minimum est modifié. Dans ce dernier cas, la valeur de l'indice 100 sera de nouveau fixée par arrêté du Chef du Territoire pris après avis de la commission consultative centrale du travail.

Art. 3. – Les arrêtés n° 552-IGT et 554-IGT du 10 mars 1954 sont respectivement applicables au personnel de bureau ou de comptabilité et aux travailleurs exerçant leur activité dans les ateliers mécaniques et éventuellement dans la centrale électrique dépendant de l'établissement principal.

Art. 4. – Tableau précisant les qualifications professionnelles et les indices correspondants à l'embauche :

A. – FILATURE ET TISSAGE DU PAKA ET DU SISAL

Caté-gorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Mini-Mum	Maxi-Mum
M-1	*Manœuvre ordinaire* : n'ayant besoin d'aucune adaptation préalable, d'aucune connaissance technique, n'ayant à faire aucun effort particulièrement pénible, chargé de l'entretien des locaux et des travaux ordinaires, de manutentions diverses, gardien.		

[1] *Décret n° 98-310 du 9 avril 1998 fixant la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle (J.O. n°2504 du 11.5.98, p. 628)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Caté-Gorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Mini-Mum	Maxi-Mum
M-2	*Manœuvre de force* : exécutant des travaux qui nécessitent une adaptation rapide. *Manœuvre spécialisé* chargé de travaux élémentaires divers et en particulier préparateur d'ensimage, aide-noueur, aide-encolleur, aide-graisseur, dosseur, cardeur, étirageur, aide-mangleur, coupeur-plieur, emballeur, rentreur, calendreur à cylindre, aide-retordeur.		
OS-1	*Ouvrier* exécutant sous surveillance des travaux courants qui demandent une certaine habileté manuelle ou certaines connaissances professionnelles acquises par six mois de pratique au titre du M.-2 ou ayant subi avec succès l'essai professionnel d'usage-étaleur à l'assouplisseuse-ensimeuse, briseur étaleur, fileur à une face automatique, lamier, calendreur, bambrocheur, épeuleur, rollseur, surjeteur, ourleur, tisseur à un grand métier, tisseur à deux petits métiers, encolleur, mangleur, ourlisseur, noueur à la machine, retordeur, raseur, guipeur, pelotonneur, dévideur, épissurier, toronneur.		
OS-2	*Ouvrier supérieur à l'O.S.-1* qui peut exercer sous surveillance des travaux exigeant des connaissances professionnelles acquises par une année et demie de pratique au moins dans la classe O.S.-1 ou exerçant les activités de tisseur à quatre petits métiers, régleur, peseur, métreur, monteur de chaînes , réparateur de peignes, encolleur responsable, cordier sur machine, contrôleur de produits finis.		
Hors caté-gorie	*Spécialiste* hautement qualifié dont les conditions d'emploi sont à définir dans chaque cas particulier, compte tenu des diplômes techniques, des références, des connaissances acquises dans l'industrie du textile.		

B. – FILATURE ET TISSAGE DE COTON

[1] *Décret n° 98-310 du 9 avril 1998 fixant la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle (J.O. n°2504 du 11.5.98, p. 628)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice [1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
M-1	*Manœuvre ordinaire* : n'ayant besoin d'aucune adaptation préalable, d'aucune connaissance technique, n'ayant à faire aucun effort particulièrement pénible, chargé de l'entretien des locaux et des manutentions diverses, gardien.		
	ECHELON A.		
M-2	*Manœuvre de force* exécutant des travaux qui nécessitent une adaptation rapide. Trieuse de tubes, ramasseuse de pièces de tubes, garnisseuse de caissettes, garnisseuse de cantre, donneuse de fils.		
	ECHELON B		
	Eplucheuse-visiteuse, aide-noueuse ; nettoyeuse de métiers, graisseuse de métiers ; bobineuse, canneteuse, échevetteuse, aide-encolleuse.		
O.S.-1	Ouvrière exécutant sous surveillance des travaux demandant une certaine habileté manuelle, ayant subi avec succès l'essai professionnel d'usage, Calendreurs à cylindres, bobineuse à grande vitesse, ourdisseuse, rentreuse, noueuse à la machine, tisseuse métiers ordinaires ou automatiques, magasinier ordinaire tenant le livre de magasin.		
O.S.-2	Ouvrière pouvant exercer sous surveillance des travaux exigeant des connaissances professionnelles plus approfondies et ayant subi avec succès l'essai professionnel d'usage, réparateurs de peignes, tondeur, aiguiseur, vérificateur métreur, encolleur ayant la responsabilité de la colle, monteur de chaînes avec ou sans casse-chaînes, régleurs de métiers ordinaires ou automatiques sans responsabilité de maîtrise, aide-contremaîtres.		
Hors catégorie	Spécialiste hautement qualifié dont les conditions d'emploi sont à définir dans chaque cas particulier, compte tenu des diplômes techniques, des références, des connaissances acquises dans l'industrie du textile.		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II. 40. ARRETE N° 686-IGT du 23 mars 1954
complété par l'arrêté n°066 du 21 novembre 1958 précisant la classification professionnelle des travailleurs affectés, dans l'industrie des transports, à la conduite des véhicules à traction mécanique (*J.O. n° 3610 du 27.3.54, p. 729 et n° 14 du 27.12.58, p. 2793).*

Article premier. – En application des articles 3 et 9 de l'arrêté susvisé du 5 février 1954, la classification professionnelle des travailleurs affectés dans l'industrie des transports, à la conduite des véhicules à traction mécanique est fixée conformément aux dispositions des tableaux ci-dessous.

Art. 2. – Les indices définis pour chaque catégorie ou échelon s'appliquent au salaire de base.

Il est entendu que, suivant les usages locaux, ces salaires peuvent être assortis de primes diverses (entretien, rendement, etc.) dont le montant est fixé par chaque chef d'entreprise.

En attendant la conclusion des conventions collectives par branches d'activité, l'indice 100 correspond à titre provisoire au salaire minimum interprofessionnel garanti tel qu'il est fixé par décret n° 58-31 du 26 décembre 1958, sans que cette équivalence puisse avoir pour conséquence une augmentation automatique des salaires professionnels si le salaire minimum est modifié. Dans ce dernier cas, la valeur de l'indice 100 sera de nouveau fixée par arrêté du Chef du Territoire pris après avis de la commission consultative centrale du travail.

Art. 3. –Tableaux précisant la classification professionnelle et les indices correspondant à l'embauche :

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
	A.– CONDUCTEUR DE VOITURE DE TOURISME ET VEHICULE PESANTEN CHARGE MOINS DE TROIS TONNES		
A-1	Conducteur de voiture de tourisme ou de camionnette capable d'assurer les entretiens courants : nettoyage, graissage, ayant moins d'une année de pratique.		

[1] *Décret n° 98-310 du 9 avril 1998 fixant la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle (J.O. n°2504 du 11.5.98, p. 1628).*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
A-2	Conducteur de voiture de tourisme ou de camionnette ayant plus d'une année de pratique, justifiant en plus de A-1 de son aptitude à effectuer des petits dépannages : allumage et alimentation, pneus.		
A-3	Conducteur qualifié de voiture de tourisme ou de véhicule pesant en charge moins de trois tonnes, ayant les aptitudes de A-2, mais susceptible d'effectuer de longs parcours soit seul, soit accompagné.		
A-4	Conducteur de voiture de tourisme ou de véhicule pesant en charge moins de trois tonnes, de qualification A-3 et dont la compétence équivaut à celle d'un conducteur dépanneur.		
Hors catégorie	Spécialiste hautement qualifié dont les conditions d'emploi sont à définir dans chaque cas particulier, compte tenu des diplômes techniques, des références et des connaissances acquises.		
	B.– CONDUCTEUR DE VEHICULE POIDS LOURDS DE TROIS A CINQ TONNES DE CHARGE UTILE		
B-1	Conducteur de véhicule poids lourds de trois à cinq tonnes de charge utile, n'assurant aucun entretien mécanique du véhicule, ayant moins de dix-huit mois de pratique.		
B-2	Conducteur de véhicule poids lourds de trois à cinq tonnes de charge utile, ayant plus de dix-huit mois de service effectif justifié, assurant des transports urbains et suburbains, et faisant l'entretien courant.		
B-3	Conducteur de véhicule poids lourds de trois à cinq tonnes ayant plus de dix-huit mois de		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Caté-gorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Mini-mum	Maxi-mum
	service effectif justifié et assurant des transports à longue distance, de même qualification que B-2.		
B-4	Conducteur de véhicule poids lourds de trois à cinq tonnes ayant les qualifications soit B-2, soit B-3, mais ayant des connaissances mécaniques suffisantes pour assurer les petites dépannages : allumage, alimentation, freins.		
B-5	Conducteur de véhicule poids lourds de trois à cinq tonnes ayant la classification B-4 et dont la compétence équivaut à celle d'un conducteur dépanneur.		
Hors Caté-gorie	Spécialiste hautement qualifié dont les conditions d'emploi sont à définir dans chaque cas particulier compte tenu des diplômes techniques, des références et des connaissances acquises.		
	C.– CONDUCTEUR DE VEHICULES POIDS LOURDS DEPASSANT CINQ TONNES DE CHARGE UTILE OU DE TRACTEUR ATTELE A REMORQUE SEMI-PORTEE		
C-1	Conducteur de véhicule poids lourds ayant plus de dix-huit mois de service effectif justifié, assurant des services urbains et suburbains et faisant l'entretien courant.		
C-2	Conducteur de véhicule poids lourds assurant des transports à longue distance, de même qualification que C-1.		
C-3	Conducteur de véhicule poids lourds ayant les qualifications soit C-1, soit C-2, mais ayant des connaissances mécaniques suffisantes pour assurer les petits dépannages : allumages, alimentation, freins.		
C-4	Conducteur de véhicule poids lourds ayant la qualification C-3 et dont la compétence équivaut à celle d'un conducteur dépanneur.		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Catégorie	Qualification professionnelle	Indice[1] d'embauche	
		Minimum	Maximum
Hors catégorie	Spécialiste hautement qualifié dont les conditions d'emploi sont à définir dans chaque cas particulier, compte tenu des diplômes techniques, des références et des connaissances acquises.		
	D.– CONDUCTEUR DE VEHICULES DE TRANSPORTS EN COMMUN		
D-1	Conducteur assurant des services de transports en commun, n'assurant pas l'entretien mécanique du véhicule, ayant moins de dix-huit mois de pratique.		
D-2	Conducteur assurant des services de transports en commun ayant plus de dix-huit mois de pratique effective justifiée, de même qualification que D-1.		
D-3	Conducteur de transports en commun ayant la qualification D-2 et assurant l'entretien courant du véhicule.		
D-4	Conducteur de transports en commun de qualification D-3 et dont la compétence équivaut à celle d'un conducteur-dépanneur ; peut assurer les longs parcours.		
Hors catégorie	Spécialiste hautement qualifié dont les conditions d'emploi sont à définir dans chaque cas particulier, compte tenu des diplômes techniques, des références et des connaissances acquises.		
	CONDUCTEUR–DEPANNEUR		
	Conducteur-dépanneur de tous véhicules capable d'assurer les principales réparations d'un véhicule éloigné de tous centres : moteur, transmissions, direction, embrayage, freins.		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II. 41. ARRETE N° 405-IGT du 7 novembre 1957 instituant des passages automatiques d'échelon dans toutes les classifications et catégories professionnelles *(J.O n° 3838 du 9.11.57, p.1834).*

Article premier. – Dans les classifications professionnelles réglementées par arrêtés locaux, le passage de l'indice minimum à l'indice maximum d'embauche de tous les ouvriers et employés s'effectuera automatiquement, après une ancienneté de service dans la même entreprise et dans la même catégorie de :

- *Trois ans* pour les M-1, M-2, OS1, OS2 (cl. générales) A1, A2, A3 ; B1, B2, B3 ; C1, C2 ; D1, D2 (transports), 1A, 1B, 2A (filière administrative Electricité et Eaux), 1A, 1B, 2A, 2B (filière technique Electricité et Eaux), 1ère et 2e catégorie (employés de bureau) ;
- *Quatre ans* pour les OS3, OP1 (cl. générales) A.3, A.4 ; B3, B4, B5 ; C3, C4 ; D3, D4 (transports), 2B, 3A, 3B (filière administrative Electricité et Eaux), 3A, 3B (filière technique Electricité et Eaux), 3e catégorie (employé de bureau).
- *Cinq ans* pour les employés et ouvriers d'une catégorie supérieure aux précédentes. Les intéressés seront promus à l'échelon médian entre le minimum et le maximum après trois ans d'ancienneté, et à l'échelon maximum après cinq ans.

Art. 2. – Le temps d'ancienneté se décompte à partir de la date d'accession de l'employé ou de l'ouvrier aux catégories susvisées ou de l'entrée dans l'entreprise. Les absences irrégulières, les permissions exceptionnelles excédant dix jours, les congés spéciaux non rétribués par l'article 121 du Code du travail, les absences pour maladies excédant six mois sont seuls réductibles du temps de service exigé pour le passage à l'indice maximum.

Art. 3. – L'employeur a la faculté d'intercaler des échelons intermédiaires entre les indices minima et maxima réglementaires, et de fixer les conditions d'ancienneté exigées pour leur obtention, sans préjudice des dispositions prévues à l'article 1er ci-dessus.

Art. 4. – Les dispositions qui précèdent ne sauraient justifier la résiliation des engagements.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II. 42. DECRET N° 80-148 du 18 juin 1980 fixant les salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle

(J.O. n° 1373 du 21.6.80, p. 1052)

Article premier.– Les indices minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle sont fixés comme suit :

CATEGORIE PROFESSIONNELLE	INDICE MINIMUM	
	D'EMBAUCHE	D'ANCIENNETE
M1, 1A……	195	220
M2, 1B……	225	250
OS1, 2A……	270	295
OS2, 2B……	300	345
OS3, 3A……	355	410
OP1 A, 3B……	420	480
OP1 B, 4A……	490	545
OP2 A, 4B……	600	740
OP2 B, 5A……	795	1015
OP3, 5B ……	1080	1290

Art. 2. – Les indices minima d'embauche et d'ancienneté dans les branches d'activités

II. 42.DIDIM-PANJAKANA N° 80-148 tamin'ny 18 jona 1980 mametra ny karama farany ambany iandohana sy noho ny fahelana araka ny sokajin'asa *(Idem)*

Andininy voalohany. – Ferana ho toy izao manaraka izao ny mari-karama farany ambany iandohana sy noho ny fahelana araka ny sokajin'asa :

SOKAJIN'ASA	MARI-KARAMA FARANY AMBANY	
	IANDOHANA	NOHO NY FAHELANA
M1, 1 A….. ……..	195	220
M2, 1 B….. ……..	225	250
OS1, 2 A….. ……	270	295
OS2, 2 B….. ……	300	345
OS3, 3 A….. ……	355	410
OP1 A, 3 B.. ……	420	480
OP1 B, 4 A.. ……	490	545
OP2 A, 4 B.. ……	600	740
OP2 B, 5 A.. ……	795	1015
OP3, 5 B….. ……	1080	1290

And. 2. – Ferana ao amin'ny tovana I amin'ity didim-panjakana ity ny mari-karama farany

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

suivantes sont fixés en annexe I du présent décret :

ambany iandohana sy noho ny fahelana ao amin'ny fisampanan-draharaha manaraka etoana :

- Agriculture ..... annexe I_1
- Bâtiments, Travaux publics, Génie Rural, Industries ..... annexe I_2
- Boulangerie, Pâtisserie et industries similaires ..... annexe I_3
- Bureau, Commerce, comptabilité ..... annexe I_4
- Cordonneries mécaniques, tanneries, Selleries, Maroquineries ..... annexe I_5
- Energie électrique, Eau..... annexe I_6
- Gens de maison ..... annexe I_7
- Industries graphiques ..... annexe I_8
- Industries hôtelières, Industries et commerce similaires ... annexe I_9
- Industries de la métallurgie, Travail des métaux..... annexe I_{10}
- Industrie portuaire..... annexe I_{11}
- Mines ..... annexe I_{12}
- Rizeries, Minoteries et établissements similaires ..... annexe I_{13}
- Sucreries, Raffineries, distilleries ..... annexe I_{14}
- Textiles..... annexe I_{15}
- Transport ..... annexe I_{16}
- Transport routier de voyageur..... annexe I_{17}

- Fambolena ..... tovana I_1
- Tao-trano, Asa vaventy, Asa vaventy mikasika ny eny ambanivohitra, Fanaovan-taozavatra ..... tovana I_2
- Fanaova-mofo dipaina, fanaova-mofo mamy sy Fanaovan-taozavatra mitovy amin'izany..... tovana I_3
- Birao, Varotra, Fitanan-kaonty..... tovana I_4
- Fanaovan-kiraro enti-milina, Fandoman-koditra, Fanaovan-dasely, Asa momba ny hoditra..... tovana I_5
- Herimbaratra, Rano ..... tovana I_6
- Mpiasa an-trano ..... tovana I_7
- Asa pirinty..... tovana I_8
- Asa amin'ny hotely sy Fanaovan-taozavatra ary Varotra mitovy amin'izany..... tovana I_9
- Taozava-baventy momba ny metaly, Fiasana metaly..... tovana I_{10}
- Taozava-baventy eny an-tseranana ..... tovana I_{11}
- Harena an-kibon'ny tany..... tovana I_{12}
- Ozinina fitotoam-bary,Fitotoan-koba sy tranon'asa mitovy amin'izany..... tovana I_{13}
- Fanaovan-tsiramamy, Fanadiovan'akoran-javatra, Fanasitiliana..... tovana I_{14}
- Fanenomana..... tovana I_{15}
- Fitaterana ..... tovana I_{16}
- Fitaterana olona an-tanety..... tovana I_{17}

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 3. – Les salaires minima horaires et mensuels correspondant aux indices ci-dessus sont fixés en annexe II A du présent décret pour les secteurs non agricoles, et en annexe II B pour le secteur agricole.

Les salaires mensuels visés ci-dessus correspondant dans les secteurs non agricoles à une durée de travail de quarante heures par semaine ou de cent soixante treize heures trente-trois (173.33) par mois et dans le secteur agricole à une durée de travail de deux cent heures (200) par mois.

And. 3. – Ny karama farany ambany isan'ora sy isam-bolana mifanandrify amin'ny marikarama voalaza eo ambony dia voafetran'ny tovana II A amin'ity didim-panjakana ity ho an'ny faripamokarana tsy misahana fambolena ary ny tovana II B no mametra ny an'ny faripamokarana misahana ny fambolena.

Ny karama isam-bolana voatondro etsy ambony dia mifanandrify amin'ny efapolo ora iasana isan-kerinandro na 173,33 ora isam-bolana ho an'ny faripamokarana tsy misahana ny fambolena ary roanjato (200) ora iasana isam-bolana ho an'ny faripamokarana misahana ny fambolena.

Art. 4. – Les salaires minima visés à l'article 3 ci-dessus s'appliquent au salaire de base.

Les primes et les indemnités et toute autre prestation en nature ou en espèces n'entrent pas dans le calcul du salaire minimum.

Il en est de même des pourboires donnés directement au travailleur.

Toutefois, peuvent être déduits du salaire minimum les remboursements prévus à l'article 5 et à l'alinéa premier de l'article 6 ci-dessous.

And. 4. – Mihatra amin'ny vatan-karama sy karama farany ambany voatondro eo amin'ny andininy faha-telo etsy ambony.

Tsy miditra amin'ny fikajiana ny karama farany ambany ny tambi-kasasarana sy tambikarama ary fisahanan'asa soloan-tombontsoa na efaina lelavola.

Toy izany koa ny momba ny falim-po omena mivantana ny mpiasa.

Na dia izany aza, dia azo aletsy amin'ny karama farany ambany ireo fanorenana voalazan'ny andininy faha-5 sy ny andalana voalohany amin'ny andininy faha-6 eto ambany.

Art. 5. – Lorsque la ration journalière de vivres est fournie dans le cadre des dispositions réglementaires, l'employeur

And. 5. – Raha misy fanomezana sakafo isan'andro araka ny fepetra voalaza araka ny didy amam-pitsipika dia

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

pourra retenir au titre de remboursement de la ration :

a. pour la ration journalière, une somme par journée de travail, équivalent au maximum à deux fois le taux horaire du salaire minimum d'embauche de la catégorie M1 du secteur concerné ;

b. pour une demi-ration, une somme par journée de travail, équivalent au maximum à une fois le taux horaire du salaire minimum d'embauche de la catégorie M1 du secteur concerné.

Le travailleur est libre de choisir entre le salaire comportant l'allocation journalière de ration et le salaire sans ration.

azon'ny mpampiasa atao ny mitana amin'ny karama ho letsin'ny fanomezana sakafo :

a. Karama farany ambany iandohana adiny roa raisin'ny sokajy M1 ao amin'ny fari-pamokarana voakasik'izany, raha be indrindra, no letsin'ny sakafo indray andro ;

b. Karama farany ambany iandohana adiny iray raisin'ny sokajy M1 ao amin'ny fari-pamokarana voakasik'izany, raha be indrindra, no letsin'ny sakafo tapak'andro.

Mahazo misafidy malalaka ny mpiasa handray karama miaraka amin'ny fanomezana sakafo isan'andro na karama tsy misy sakafo.

Art. 6. – Lorsque le logement est assuré par les soins de l'employeur, celui-ci pourra retenir à ce titre, par journée de travail, une somme équivalent au maximum à la moitié du taux horaire du salaire minimum d'embauche de la catégorie M1 du secteur concerné.

Des taux particuliers de remboursement peuvent être fixés par les contrats individuels de travail ou les conventions collectives si le logement fourni dépasse les normes fixées par la réglementation en vigueur.

And. 6. – Raha miantoka trano fonenana ny mpampiasa dia azony atao noho izany ny mitana, isaky ny andro iasana, ny antsasaky ny karama farany ambany iandohana adiny iray raisin'ny sokajy M1 ao amin'ny fari-pamokarana voa-kasik'izany.

Azo atao ny manao famerana manokana mikasika ny fanorenana, ao amin'ny fifanekena tsirairay na ao amin'ny fifanekena itambarambe momba ny asa, raha tahiny ka mihoatra ny fepetra voalazan'ny fitsipika manan-kery ny trano nomena.

Art. 7. – Il est tenu compte du salaire minimum d'embauche de la catégorie M1 aux lieu et place du salaire minimum interprofessionnel garanti, pour le calcul des prestations prévues aux articles

And. 7. – Ny karama farany ambany iandohana ao amin'ny sokajy M1 no raisina, ho solon'ny karama farany ambany iantohana, rehefa manao ny fikajiana ny fanampiana voalaza

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

210, 212, 275, 276, 277, 286 et 291 du Code de prévoyance sociale.

Il en est de même pour l'évaluation des avantages en nature visée à l'article 36 du code de Prévoyance sociale.

Art. 8. – Le présent décret prend effet pour compter du 1er juin 1980.

Art. 9. – Sont abrogées toutes dispositions contraires, notamment le décret n°74-083 du 1er mars 1974, le décret n°78-149 du 11 mai 1978 et les textes subséquents.

Art. 10. – Le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et des Lois sociales est chargé de l'application du présent Décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République Malgache.

ao amin'ny andininy faha-210, 212, 275, 276, 277, 286 ary faha-291 amin'ny Fehezan-dalàna momba ny fiahiana ny mpiara-belona.

Toy izany koa amin'ny fanombanana ny tombontsoa tsy efaina lelavola voalaza ao amin'ny andininy faha-36 amin'ny Fehezan-dalàna momba ny fiahiana ny mpiara-belona.

And. 8. – Manan-kery manomboka ny 1 jona 1980 ity didim-panjakana ity.

And. 9. – Foanana ny fepetra rehetra mifanohitra amin'ity didim-panjakana ity, indrindra ny didim-panjakana laharana faha-74-083 tamin'ny 1 martsa 1974, ny didim-panjakana laharana faha-78-149 tamin'ny 11 mey 1978 ary koa ny rijan-teny taty aoriany.

And. 10. – Ny Minisitry ny Asam-panjakana sy ny Asa ary ny Lalàna Sosialy no maindraikitra ny fampiharana ity didim-panjakana ity izay havoaka amin'ny *Gazetim-panjakan'ny* Repoblika Malagasy.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II. 43. DECRET N° 95-257 du 28 mars 1995

fixant les indices et salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle ainsi que la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle *(J.O. n° 2296 du 17.4.95, p. 912)*

Article premier. – Les salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle du secteur privé prévus par le décret n° 94-076 du 25 janvier 1994 bénéficient d'une augmentation du taux dégressif ci-après calculée sur le montant des salaires brut sans accessoires au 28 février 1995 :

1° De soixante dix sept pour cent (77%) à cinquante trois pour cent (53 %) pour les catégories de M1-1A à OP-5B ;

2° Pour les cadres Hors Catégories (HC) :
- de quarante pour cent (40%) pour le salaire de base mensuel inférieur ou égal à deux cent vingt cinq mille Francs malgache (225.000 FMG) ;
- de trente cinq pour cent (35%) pour le salaire de base mensuel de plus de deux cent vingt cinq mille Francs malgache (225.000 FMG) à deux cent soixante trois mille Francs malgache (263.000 FMG) ;

II. 43. DIDIM-PANJAKANA N° 95-257 tamin'ny 28 martsa 1995

mametra ny mari-karama sy ny karama farany ambany iandohana sy noho ny fahelana araka ny sokajin'asa ary ny lanjan'ny mari-karama amin'ny fikajiana ny karama farany ambany iandohana sy noho ny fahelana araka ny sokajin'asa *(Idem, p. 887)*

Andininy voalohany. - Ny karama farany ambany iandohana sy noho ny fahelana araka ny sokajin'asa ao amin'ny fari-pamokarana tsy miankina amin'ny Fanjakana voafaritry ny didim-panjakana laharana faha-94-076 tamin'ny 25 janoary 1994 dia tataovana ny jotsosanda manaraka ireto izay nokajiana avy amin'ny tontalin'ny karama tsy afa-karatsaka ary tsy miaraka amin'ny kojakojan-karama :

1° Fito amby fitopolo isan-jato (77%) ka hatramin'ny telo amby dimampolo isan-jato (53%) ho an'ny sokajin'asa M1-1A ka hatramin'ny OP-5B ;

2° Ho an'ny sokajin'asa ambonin' ireo (HC) :
- efapolo isan-jato (40%) ho an'izay manana karama isam-bolana mitovy na latsaky ny dimy arivo sy efatra alina Ariary (225 000 Ia) ;
- dimy amby telopolo isan-jato (35%) ho an'izay mikarama isam-bolana mihoatra ny dimy arivo sy efatra alina Ariary (225.000 Ia) ka hatramin'ny eninjato sy roa arivo sy dimy alina Ariary (263.000 Ia) ;

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

- de vingt neuf pour cent (29%) pour le salaire de base mensuel de plus de deux cent soixante trois mille Francs malgache (263.000 FMG) à trois cent neuf mille Francs malgache (309.000 FMG) ;
- de vingt cinq pour cent (25 %) pour le salaire de base mensuel de plus de trois cent neuf mille Francs malgache (309.000 FMG) à quatre cent deux mille Francs malgache (402.000 FMG) ;
- de dix neuf pour cent (19 %) pour le salaire de base mensuel de plus de quatre cent deux mille francs malgache ((402.000 FMG) à cinq cent quatorze mille Francs malgache (514.000 FMG) ;
- de quinze pour cent (15 %) pour le salaire de base mensuel de plus cinq cent quatorze mille Francs malgache (514.000 FMG) à six cent mille francs malgache (600.000 FMG).

Art. 2. – Pour le personnel Hors catégorie (HC) au-delà de six cent mille Francs malgache (600.000 FMG) de salaire de base mensuel, il appartient à l'employeur de déterminer le niveau de l'augmentation de son traitement en accord avec le travailleur.

- sivy amby roapolo isan-jato (29 %) ho an'izay mikarama isam-bolana mihoatra ny eninjato sy roa arivo sy dimy alina Ariary (263.000 Ia) ka hatramin'ny valonjato sy arivo sy enina alina Ariary (309.000 Ia) ;
- dimy amby roapolo isan-jato (25 %) ho an'izay mikarama isam-bolana mihoatra ny valonjato sy arivo sy enina alina Ariary (309.000 Ia) ka hatramin''ny efajato sy valo alina Ariary (402.000 Ia),
- sivy ambiny ny folo isan-jato (19 %) ho an'izay mikarama isam-bolana mihoatra ny efajato sy valo alina ariary (402.000 Ia) ka hatramin'ny valonjato sy roa arivo sy iray hetsy Ariary (514.000 Ia),
- dimy ambin'ny folo isan-jato (15 %) ho an'izay mikarama isam-bolana mihoatra ny valonjato sy roa arivo sy iray hetsy Ariary (514.000 Ia) ka hatramin'ny roa alina sy iray hetsy ariary (600.000 Ia) ;

And. 2. - Ho an'ny mpiasa ao amin'ny sokajin'asa ambony "Hors Catégorie " (HC) izay mikarama isam-bolana ambonin'ny roa alina sy iray hetsy Ariary (600.000 Ia) dia anjaran'ny mpampiasa no mametra izay lenta tiany omena eo amin'ny fampisondrotan-karama araka izay ifanarahany amin'ny mpiasa.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 3. – Les employeurs et les travailleurs sont invités à se concerter et à prendre des mesures appropriées pour l'application des articles premier et 2.

And. 3. - Eo amin'ny fampiaharana ny andininy voalohany sy ny andininy faharoa dia iangaviana ny mpampiasa sy ny mpiasa mba hiara-midinika ary handray izay fepetra mendrika.

Art. 4. – Les indices minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle sont fixés comme suit :

And. 4. - Ny mari-karama farany ambany iandohana sy noho ny fahelana araka ny sokajin'asa dia voafetra toy izao :

Catégorie professionnelle	Indice minimum	
	d'embauche	d'ancienneté
M1 – 1A	995	1020
M2 – 1B	1025	1080
OS1 – 2A	1090	1145
OS2 – 2B	1150	1220
OS3 – 3A	1225	1310
OP1A – 3B	1315	1430
OP1B – 4A	1440	1570
OP2A – 4B	1580	1780
OP2B – 5A	1835	2105
OP3 – 5B	2160	2370

Sokajin'asa	Mari-karama	
	Iandohana	Noho ny fahelana
M1 – 1A	995	1020
M2 – 1B	1025	1080
OS1 – 2A	1090	1145
OS2 – 2B	1150	1220
OS3 – 3A	1225	1310
OP1A – 3B	1315	1430
OP1B – 4A	1440	1570
OP2A – 4B	1580	1780
OP2B – 5A	1835	2105
OP3 – 5B	2160	2370

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 5. – Les indices minima d'embauche et d'ancienneté dans les branches d'activité prévus à l'article 2 du décret n° 80-148 du 18 juin 1980 sont fixés en annexe I du présent décret.

And. 5. - Ny mari-karama farany ambany iandohana sy noho ny fahelana ao amin'ireo fisampandraharaha voalazan'ny andininy faharoa ao amin'ny didim-panjakana laharana faha-80-148 tamin'ny 18 jona 1980 dia ferana ao amin'ny tovana I amin'ity didim-panjakana ity.

Art. 6. – La valeur du point d'indice est fixée à 0,641 FMG dans le secteur non agricole et à 0,565 FMG dans le secteur agricole.

And. 6. – Ny lanjan'ny mason'ny mari-karama dia ferana ho 0,641 iraimbilanja ao amin'ny fari-pamokarana misahana ny fambolena.

Art. 7. – Les salaires minimum horaires et mensuels applicables sont fixés en annexe II A pour le secteur non agricole et en annexe II B pour le secteur agricole.

And. 7. – Ny karama farany ambany isan'ora sy isam-bolana ampiharina dia ferana ao amin'ny tovana II-A ho an'ny fari-pamokarana tsy misahana fambolena ary ao amin'ny tovana II-B ho an'ny fari-pamokarana misahana fambolena.

Art. 8. – Le présent décret prend effet à compter du 1er mars 1995.

And. 8. – Ny fampiharana ity didim-panjakana ity dia manomboka ny voalohan'ny volana marsa 1995.

Art. 9. – Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent décret, notamment celles du décret n° 91-065 du 12 février 1991 et du décret n° 94-076 du 25 janvier 1994.

And. 9. – Foana ny fepetra rehetra mifanohitra amin'ity didim-panjakana ity indrindra ny voalazan'ny didim-panjakana laharana faha-91-065 tamin'ny 12 febroary 1991 sy ny didim-panjakana laharana faha-94-076 tamin'ny 25 janoary 1994.

Art. 10. – Le Ministre de la Fonction publique, du Travail et des Lois sociales est chargé de l'application du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République malgache.

And. 10. – Ny Minisitry ny Asam-panjakana sy ny Asa ary ny lalàna sosialy no miandraikitra ny fampiharana ity didim-panjakana ity izay havoaka ao amin'ny *Gazetim-panjakan*'ny Repoblika Malagasy.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

TOVANA I
atao amin'ny didim-panjakana laharana faha-95-257

ANNEXE I
au décret n° 95-257 du 28 mars 1995

MARI-KARAMA FARANY AMBANY IANDOHANA SY NOHO NY FAHELANA ISAKY NY FISAMPANAN-DRAHARAHA

INDICES MINIMA D'EMBAUCHE ET D'ANCIENNETE PAR BRANCHE D'ACTIVITE

1. Exploitations agricoles

1. Famokarana ara-pambolena :

Sokajin'asa	Mari-karama farany ambany	
	Iandohana	Noho ny fahelana
Catégorie professionnelle	Indice minimum	
	d'embauche	d'ancienneté
M1	995	1020
M2	1025	1080
OS1	1090	1145
OS2	1150	1220
OS3	1225	1310
OP1A	1315	1430
OP1B	1440	1570
OP2A	1580	1780
OP2B	1835	2105

2. Bâtiments, Travaux publics, Génie rural, Industries.

2. Tao-trano, asa vaventy mikasika ny any ambanivohitra, fanaovana taozavatra,

Sokajin'asa	Mari-karama farany ambany	
	Iandohana	Noho ny fahelana
Catégorie professionnelle	Indice minimum	
	d'embauche	d'ancienneté
M1	995	1020
M2	1025	1080
OS1	1090	1145
OS2	1150	1220
OS3	1225	1310
OP1A	1315	1430
OP1B	1440	1570
OP2	1580	1780
OP3	2160	2370

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

3. Boulangeries, pâtisseries et industries similaires :

3. Fanaovana mofo dipaina, fanaovana mofo mamy sy fanaovan-taozavatra mitovy amin'izany :

Sokajin'asa	Mari-karama farany ambany	
	Iandohana	Noho ny fahelana
Catégorie professionnelle	Indice minimum	
	d'embauche	d'ancienneté
M1	995	1020
M2	1025	1080
OS1	1090	1145
OS2	1150	1220
OS3	1225	1310
OP1A	1315	1430
OP1B	1440	1570
OP2	1580	1780
OP3	2160	2370

4. Emploi de bureau, de commerce et de comptabilité :

4. Birao, varotra sy fitanan-kaonty :

Sokajin'asa	Mari-karama farany ambany	
	Iandohana	Noho ny fahelana
Catégorie professionnelle	Indice minimum	
	d'embauche	d'ancienneté
1A	995	1020
1B	1025	1080
2A	1090	1145
2B	1150	1220
3A	1225	1310
3B	1315	1430
4A	1440	1570
4B	1580	1780
5A	1835	2105
5B	2160	2370

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

5. Cordonnerie mécanique, tannerie, sellerie, maroquinerie :

5. Fanaovan-kiraro enti-milina, fandoman-koditra, fanaovan-dasely, asa momba ny hoditra :

Sokajin'asa	Mari-karama farany ambany	
	Iandohana	Noho ny fahelana
Catégorie professionnelle	Indice minimum	
	d'embauche	d'ancienneté
M1	995	1020
M2	1025	1080
OS1	1090	1145
OS2	1150	1220
OS3	1225	1310
OP1A	1315	1430
OP1B	1440	1570
OP2	1580	1780
OP3	2160	2370

6. Energie éléctrique, eau :

6. Herim-baratra, rano :

6.1. Filière administrative

6.1. Lafim-pitondran-draharaha :

Sokajin'asa	Mari-karama farany ambany	
	Iandohana	Noho ny fahelana
Catégorie professionnelle	Indice minimum	
	d'embauche	d'ancienneté
1A	995	1020
1B	1025	1080
2A	1090	1145
2B	1150	1220
3A	1225	1310
3B	1315	1430
4A	1440	1570
4B	1580	1780
5A	1835	2105
5B	2160	2370

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

6.2. Filière technique : 6.2. Lafiny teknika :

Sokajin'asa	Mari-karama farany ambany	
	Iandohana	Noho ny fahelana
Catégorie professionnelle	Indice minimum	
	d'embauche	d'ancienneté
1A (M1)	995	1020
1B (M2)	1025	1080
2A (OS1)	1090	1145
2B (OS2)	1150	1220
3A (OS3)	1225	1310
3B (OP1A)	1315	1430
4A (OP1B)	1440	1570
5A (OP2)	1835	2105
5B (OP3)	2160	2370

7. Gens de maison : *7. Mpiasa an-trano*

Sokajin'asa	Mari-karama farany ambany	
	Iandohana	Noho ny fahelana
Catégorie professionnelle	Indice minimum	
	d'embauche	d'ancienneté
1A	995	1010
1B	1010	1045
2A	1050	1080
2B	1090	1145
3A	1145	1185
3B	1185	1225
4A	1225	1315
4B	1315	1515

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

8. Industries graphiques : *8. Asa-pirinty :*

	Sokajin'asa	Mari-karama farany ambany	
		Iando-hana	Noho ny fahelana
	Catégorie professionnelle	Indice minimum	
		d'embauche	d'ancienneté
I – Emplois communs aux divers ateliers	M1	995	1020
	M2	1025	1080
OP2	OP2-1		
	OP2-1A	1580	1780
	OP2-1B	1835	2105
	OP2-1C	2055	2175
	OP2-2		
	OP2-2A	1835	2105
	OP2-2B	2055	2175
	OP2-3		
	OP2-3A	2055	2175
OP3	OP3-1		
	OP3-1D	2160	2370
	OP3-2		
	OP3-2C	2160	2370
	OP3-2D	2260	2500
	OP3-3		
	OP3-3B	2160	2370
	OP3-3C	2260	2500
	OP3-3D	2365	2615
	OP3-4		
	OP3-4A	2160	2370
	OP3-4B	2260	2500
	OP3-4C	2365	2555
	OP3-4D	2495	2565

	Sokajin'asa	Mari-karama farany ambany

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

		Iandohana	Noho ny fahelana
	Catégorie professionnelle	Indice minimum	
		d'embauche	d'ancienneté
II– Ateliers de composition typographique	OS1 OS2 OS3 OP1A OP1B	1090 1150 1225 1315 1440	1145 1220 1310 1430 1570
III– Ateliers de composition mécanique	OS2 OS3 OP1A OP1B	1150 1225 1315 1440	1220 1310 1430 1570

	Sokajin'asa	Mari-karama farany ambany	
		Iandohana	Noho ny fahelana
	Catégorie professionnelle	Indice minimum	
		d'embauche	d'ancienneté
IV– Ateliers d'impression typographique	OS1 OS2 OS3 OP1A OP1B	1090 1150 1225 1315 1440	1145 1220 1310 1430 1570
V– Ateliers d'impression offset	OS1 OS3 OP1A OP1B	1090 1225 1315 1440	1145 1310 1430 1570
VI– Ateliers de photogravure	OS1 OS3 OP1A OP1B	1090 1225 1315 1440	1145 1310 1430 1570
VII– Ateliers de clicherie	OS2	1150	1220
VIII– Ateliers de brochage	OS1 OS2	1090 1150	1145 1220

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

IX– Ateliers de reliure	OS1 OS2 OS3 OP1A OP1B	1090 1150 1225 1315 1440	1145 1220 1310 1430 1570

9. Industries hôtelières, et commerces similaires :

9. Asa amin'ny hotely sy fanaovan-taozavatra ary varotra mitovy amin'izany :

Sokajy misy ny toeram-piasana	Sokajin'asa	Mari-karama farany ambany	
		Iandohana	Noho ny fahelana
Groupe de classification de l'établissement	Catégorie professionnelle	Indice minimum d'embauche	Indice minimum d'ancienneté
Toko I Groupe I	M1 M2 OS1 OS2 OS3 OP1A OP1B OP2 OP3	995 1025 1090 1150 1225 1315 1440 1835 2160	1020 1080 1145 1220 1310 1430 1570 2105 2370
Toko II Groupe II	M1 M2 OS1 OS2 OS3 OP1A OP1B OP2 OP3	995 1010 1075 1120 1205 1290 1395 1505 2055	1020 1045 1115 1200 1280 1330 1445 1685 2285

- Les indices minima du groupe I sont applicables aux établissements d'hébergement et de restauration classés 2 étoiles, 3 étoiles, 4 étoiles, 5 étoiles, en application de l'arrêté n° 947/MTRT/DTD du 4 mars 1977.

- Ny mari-karama farany ambany ao amin'ny toko I, dia ampiharina amin'ny toeram-piantranoana sy fisakafoanana voasokajy kintana 2, kintana 3, kintana 4 ary kintana 5, araka ny didim-pitondrana laharana faha-947/MTRT/DTD tamin'ny

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

- Les indices minima du groupe II sont applicables aux établissement d'hébergement et de restauration classés 1 ravinala, 2 ravinala, 3 ravinala et une étoile, ainsi qu'aux établissements non classés.

4 marsa 1977.

- Ny karama farany ambany ao amin'ny toko II, dia ampiharina amin'ny toeram-piantranoana sy fisakafoanana voasokajy ravinala 1, ravinala 2, ravinala 3, ravinala 4 sy kintana 1 ary amin'ireo toeram-piasana tsy voasokajy.

10. Industrie de la métallurgie et travail de métaux :

10. Taozava-baventy momba ny metaly sy fiasana metaly :

Sokajin'asa	Mari-karama farany ambany	
	Iandohana	Noho ny fahelana
Catégorie professionnelle	Indice minimum	
	d'embauche	d'ancienneté
M1	995	1020
M2	1025	1080
OS1	1090	1145
OS2	1150	1220
OS3	1225	1310
OP1A	1315	1430
OP1B	1440	1570
OP2	1580	1780
OP3A	2160	2370
OP3B	2265	2370

11. Industrie portuaire :

11. Taozava-baventy any an-tseranana :

Sokajin'asa	Mari-karama farany ambany	
	Iandohana	Noho ny fahelana
Catégorie professionnelle	Indice minimum	
	d'embauche	d'ancienneté
M1	995	1020
M2	1025	1080
OS1	1090	1145
OS2	1150	1220
OS3	1225	1310
OP1	1440	1570
OP2	1580	1780
OP3	2160	2370

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

12. Entreprises minières :

12. Harena an-kibon'ny tany

Sokajin'asa	Mari-karama farany ambany	
	Iandohana	Noho ny fahelana
Catégorie professionnelle	Indice minimum	
	d'embauche	d'ancienneté
M1	995	1020
M2	1025	1080
OS1	1090	1145
OS2	1150	1220
OS3	1225	1310
OP1A	1315	1430
OP1B	1440	1570
OP2	1580	1780
OP3	2160	2370

13. Rizeries, Minoteries et établissements similaires :

13. Ozinina fitotoam-bary, fitotoan-koba sy tranon'asa mitovy amin'izany :

Sokajin'asa	Mari-karama farany ambany	
	Iandohana	Noho ny fahelana
Catégorie professionnelle	Indice minimum	
	d'embauche	d'ancienneté
M1	995	1020
M2	1025	1080
OS1	1090	1145
OS2	1150	1220
OS3	1225	1310
OP1A	1315	1430
OP1B	1440	1570
OP2	1580	1780
OP3	2160	2370

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

14. Sucreries, Raffineries, Distilleries :

14. Fanaovan-tsiramamy, fanadiovana akoran-javatra, fanasitiliana :

Sokajin'asa	Mari-karama farany ambany	
	Iandohana	Noho ny fahelana
Catégorie professionnelle	Indice minimum	
	d'embauche	d'ancienneté
M1	995	1020
M2	1025	1080
OS1	1090	1145
OS2	1150	1220
OP1A	1315	1430
OP1B	1440	1570
OP1C	1505	1575
OP2A	1580	1780
OP2B	1835	2105
OP2C	2055	2155
OP3A	2160	2370
OP3B	2435	2520
OP3C	2530	2650
HC	2670	3265

15. Industries textiles :

15. Fanenomana :

Sokajin'asa	Mari-karama farany ambany	
	Iandohana	Noho ny fahelana
Catégorie professionnelle	Indice minimum	
	d'embauche	d'ancienneté
M1	995	1020
M2	1025	1080
OS1	1090	1145
OS2	1150	1220
OS3	1225	1310
OP1A	1315	1430
OP1B	1440	1570
OP2A	1580	1780
OP2B	1835	2105
OP3	2160	2370

16. Transport :

16. Fitaterana :

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

	Sokajin'asa	Mari-karama farany ambany	
		Iandohana	Noho ny fahelana
	Catégorie professionnelle	Indice minimum	
		d'embauche	d'ancienneté
A- Conducteurs voiture de tourisme et véhicule pesant en charge moins de trois tonnes	A1 A2 A3 A4	1090 1150 1225 1315	1145 1220 1310 1430
B- Conducteurs véhicules poids lourd de trois à cinq tonnes de charge utile	B1 B2 B3 B4 B5	1140 1185 1220 1265 1415	1180 1215 1260 1315 1465
C- Conducteurs véhicules poids lourd dépassant cinq tonnes de charge utile ou de tracteur attelé à remorques semi-porteurs	C1 C2 C3 C4	1225 1265 1315 1440	1226 1310 1430 1570
D- Conducteurs véhicules de transport en commun	D1 D2 D3 D4	1150 1225 1265 1315	1190 1260 1310 1430
Conducteurs dépanneurs		1580	1760

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

17. Entreprises ou coopératives de transport routier de voyageurs :

17. Orinasa na kaoperativa momba ny fitaterana olona an-tanety :

Sokajin'asa	Mari-karama farany ambany	
	Iandohana	Noho ny fahelana
Catégorie professionnelle	Indice minimum	
	d'embauche	d'ancienneté
D1	1150	1185
D2	1225	1260
D3	1265	1310
D4	1315	1430
Conducteur dépanneur	1580	1780

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II. 44. DECRET N° 98-310 du 9 avril 1998 fixant la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle.

(modifiant le décret n° 96-1215 et n°97-1149)

Article premier. – A compter du 1er avril 1998, la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima horaires d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle est fixée à 0,811 FMG dans le secteur non agricole et à 0,715 dans le secteur agricole.

Les barèmes de salaires correspondant figurent en annexe– A du présent décret pour le secteur non agricole et en Annexe B pour le secteur agricole.

Art. 2. – Sont et demeurent abrogées les dispositions contraires au présent décret.

Art. 3. – Le Vice Premier Ministre chargé des Finances et de l'Economie, le Vice Premier Ministre chargé de la Décentralisation et du Budget, le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'application du présent décret.

II. 44. DIDIM-PANJAKANA N° 98-310 tamin'ny 9 aprily 1998 mametra ny sandan'ny mason'ny mari-karama amin' ny fikajiana ny karama farany ambany iandohana sy ara-pahelana isaky ny sokajin'asa sahanina

Andininy voalohany. – Manomboka 1 aprily 1998, ny sandan'ny mason'ny mari-karama amin'ny fikajiana ny karama farany ambany isan'ora iandohana sy ara-pahelana isaky ny sokajin'asa aman-draharaha sahanina dia ferana ho 0,811 Ia amin'ny sahan'asa tsy momba ny fambolena ary ho 0,715 Ia amin'ny sahan'asa momba ny fambolena.

Ny tondrosandan'ny karama mifandraika amin'izany dia voalazan'ny Tovana A amin'izao didim-panjakana izao ho an'ny sehatr'asa tsy mikasika ny fambolena ary ao amin'ny tovana B ho an'ny sehatr'asa momba ny fambolena.

And. 2. – Foanana ary dia foana ny fepetra mifanohitra amin'izao didim-panjakana izao.

And. 3. – Ny Praiminisitra-Lefitra miandraikitra ny Fitantanam-bola sy ny Toekarena , ny Praiminisitra-Lefitra miandraikitra ny Fitsinjaram-pahefana sy ny Tetibola, ny Minisitry ny Asam-panjakana sy ny Asa ary ny Lalàna sosialy, no miadidy araka ny tandrify azy avy ny fampiharana ity didim-panjakana ity.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 4. – En raison de l'urgence et conformément aux dispositions de l'article 4 de l'ordonnance n° 62-041 du 19 septembre 1962, le présent décret entre immédiatement en vigueur et fera l'objet d'une publicité par tous les moyens, notamment par émission radiodiffusée ou affichage, indépendamment de son insertion au *Journal Officiel* de la République Malgache.

And. 4. – Noho ny hamehana sy araka ny fepetra voalazan'ny andininy faha-4 amin'ny hitsivolana laharana faha-62-041 tamin'ny 19 septambra 1962 dia manan-kery avy hatrany izao didim-panjakana izao ary hampahafantarina ny besinimaro amin'ny fomba rehetra, indrindra amin'ny alalan'ny fampielezam-peo na peta-drindrina ankoatra ny famoahana azy amin'ny *Gazetim-panjakan*'ny Repoblika Malagasy.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.45. ARRETE N° 128-IGT du 5 août 1957 fixant les modalités d'application de l'article 101 du Code du travail outre-mer, instituant un bulletin individuel de paye et un registre des payements, abrogeant l'arrêté n° 2115 - IGT du 25 octobre 1953 *(J.O. n° 3822 du 10.8.57, p. 1412)*

1. – BULLETIN INDIVIDUEL DE PAYE

Article premier. – Le bulletin de paye prévu par l'article 101 du Code du travail dans les territoires d'outre-mer est établi dans la forme qu'il convient à l'employeur d'adopter. Il peut consister en un bordereau, une fiche, un reçu ou un carnet de salaires.

Dans ce dernier cas, le carnet doit se trouver constamment entre les mains du travailleur, sauf pendant le temps nécessaire à l'inscription des décomptes.

Art. 2. – Le bulletin de paye doit contenir les mentions suivantes :

1° Nom ou raison sociale et adresse de l'employeur, éventuellement indication de l'établissement ;
2° Nom et prénom du travailleur ; indication de son numéro d'inscription au registre d'employeur, de sa catégorie et de son échelon dans sa classi-fication professionnelle ;
3° Epoque correspondant à la paye ;
4° Décomposition du salaire de base acquis (heures normales, vacations, tâches, pièces, heures supplémentaires) ;
5° Décomposition des avantages en nature et primes acquis ;
6° Déductions réglementaires diverses ;
7° Montant de la paye ;
8° Nombre de journées d'absences régulières et irrégulières (lorsque le carnet de bulletin de paye tient lieu de registre des paiements).

Art. 3. – N'est exigée aucune formalité de signature ou d'émargement sur le bulletin individuel de paye. Toutefois, lorsque celui-ci est détaché d'un carnet à souches, le salarié peut être invité à apposer sa signature ou son empreinte sur le double du bulletin conservé par le chef d'entreprise, qui tient lieu en ce cas de la pièce prévue par l'article 101 du Code du travail.

Art. 4. – Le bulletin de paye est rédigé à l'encre ou à l'aide d'un procédé permettant d'obtenir une écriture indélébile.

Art. 5. – La remise de cette pièce justificative n'est pas obligatoire :

1° sur la demande de l'ayant droit, lorsqu'en raison de la cessation du contrat de travail, la rémunération lui est versée en dehors des dates habituelles de paiement ou de règlement ;
2° lorsque le travailleur a été engagé pour quelques heures ou pour une journée, pour une occupation de courte durée et que la périodicité de rémunération ne dépasse pas la journée.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II. – REGISTRE DES PAIEMENTS

Art. 6. – Les mentions portées sur le bulletin de paye sont obligatoirement reproduites, à l'occasion de chaque paiement qui contient également une comptabilité des absences suivant leurs causes.

Art. 7. – Le registre des paiements est tenu par ordre des dates, sans blancs, lacunes, ratures, surcharges ni apostilles. Il est coté, paraphé et visé dans la forme ordinaire et sans frais par le président du tribunal de première instance ou le juge de paix à compétence étendue du lieu d'exploitation ou, à défaut de magistrat, par le chef de l'unité administrative.

Art. 8. – Il est mis sans déplacement à la disposition des inspecteurs du travail et des lois sociales ou de leurs préposés et conservé pendant un délai d'un an suivant la dernière mention.

Art. 9. – Dans les entreprises comportant plusieurs établissements le registre est tenu au siège de chaque établissement.

III. – DISPENSES ET DEROGATIONS

Art. 10. – Sur demande écrite ou verbale adressée à l'inspecteur du travail et des lois sociales, une autorisation écrite de dispense de bulletin de paye et de registre des paiements peut être accordée aux employeurs dont l'entreprise ou l'établissement occupe moins de cinq travailleurs perma-nents non compris les gens de maison visés à l'article 14 ci-après. Les employeurs dispensés doivent pouvoir fournir, le cas échéant, toutes justifi-cations valables du paiement des salaires à leurs travailleurs. Cette dispense peut être révoquée à tout moment par l'inspecteur du travail et des lois sociales, notamment en cas d'infraction à la réglementation du travail.

Art. 11. – Les entreprises qui dressent à l'occasion de chaque paye des états récapitulatifs sur feuilles séparées contenant toutes les indications figurant sur les bulletins sont dispensées de plein droit de la tenue du registre des paiements, à la condition que lesdits états ou feuilles soient numérotés et enliassés ou encartés dans une reliure mobile et suffisam-ment individualisés pour que l'on puisse facilement s'y reporter.

La même tolérance est admis, aux mêmes conditions, en faveur des entreprises qui, établissant un double bulletin de paye, en remettent un à l'intéressé et conservent l'autre.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 12. – Lorsque le bulletin de paye est détaché d'un carnet à souches dont les feuilles fixes portent une numérotation continue et dont la première et la dernière pages ont été dûment paraphées, ce carnet à souches vaut registre des paiements.

Art. 13. – Lorsque, en raison des dérogations ou tolérances ci-dessus prévues, le registre des paiements ne contient pas une mention des absences, une comptabilité spéciale de celles-ci, suivant leurs causes, doit être tenue sur un registre particulier présentable à toute réquisition de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Art. 14. – Sont dispensées de plein droit de la délivrance d'un bulletin de paye et de la tenue d'un registre des paiements les personnes n'employant que des gens de maison pour leurs seuls services personnels.

Art. 15. – Les infractions aux dispositions du présent arrêté sont punies conformément aux dispositions de l'article premier, ß 2, du décret du 3 mai 1945 susvisé [(1)].

Art. 16. – Sont abrogées les dispositions de l'arrêté n° 2115-IGT du 26 octobre 1953. Toutefois les entreprises peuvent terminer l'utilisation des registres ancien modèle sur lesquels des mentions auraient déjà été portées à la date de publication du présent arrêté.

---

(1) *Décret relatif aux pouvoirs de police des gouverneurs généraux, gouverneurs, résidents supérieurs et chefs de territoire.*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

BULLETIN DE PAYE

(Modèle annexe à l'arrêté n° 128-IGT du 5 août 1957)

Nom et raison sociale de l'employeur:.....
Nom et prénoms du travailleur, n° matricule .....
Paye du.....au.....

Salaire de base :
..... (mois, journées ou heure) à .....
..... vacations ou pièces à .....
..... heures supplémentaires à .....
..... heures supplémentaires à .....
.... autres heures supplémentaires à .....

Primes et indemnités : ....
....

REMUNERATION TOTALE BRUTE..... .....
Déductions réglementaires:
Avances..... .....
Nourriture et logement..... .....
Divers..... .....

TOTAL..... .....

MONTANT DE LA PAYE.....
Avantages en nature.....
Dates des journées d'absences régulières.....
Dates des journées d'absence irrégulières.....

Emargement du salarié :
(A porter sur la souche ou sur le double du bulletin) Date :

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

PRIMES, INDEMNITES Commissions, gratifications diverses		TOTAL acces-soires salaires	HEURES SUPPLEMENTAIRES			TOTAL salaires espèces acquis	AVANTAGES en nature		DEDUCTIONS sur salaires		PAYE totale nette	EMARGE-MENTS (1)
Nature	Montant		Nombre	Taux	Total		Loge-ment	Nourri-ture	Nature	Montant		

(1) Lorsque cet émargement n'est pas donné sur une autre pièce

REGISTRE DES PAIEMENTS

ABSENCES pour maladies ou accidents		ABSENCES autorisées		ABSENCES non autorisées		TOTAL temps payés (mois, journées ou heure)	TACHES ou pièces payées	SALAIRES acquis en espèces		ACCESSOIRES DU SALAIRE			
Date d'arrêt	Date de reprise	Date d'arrêt	Date de reprise	Date d'arrêt	Date de reprise			Taux de base	Somme due	Prime d'ancienneté	Prime de rende-ment	Indem-nité article 94	Indem-nité de dépla-cement

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.46. ARRETE N° 518-IGT du 27 décembre 1957 déterminant la périodicité de paiement des salaires, abrogeant l'arrêté n° 1035-IGT du 19 mai 1955 *(J.O. n° 3845 du 28.12.57, p. 2043)*

Article premier. – Les dispositions de l'alinéa premier de l'article 100 du Code du travail relatives à la périodicité de paiement des salaires sont applicables dans toutes les professions à l'exception des professions agricoles, hôtelières, commerciales et des transports.

Dans ces quatre dernières branches, le salaire sera payé selon la périodicité en usage, les intervalles entre deux payes ne pouvant excéder un mois.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.47. DECRET N° 55-972 du 16 juillet 1955 relatif aux saisies-arrêts, cessions et retenues sur les traitements ou salaires des travailleurs visés par l'article 1er de la loi 52-1322 du 15 décembre 1952 pris en application de l'article 108 de ladite loi *(J.O n° 3692 du 13. 8. 55, p. 1912)*

Section I
Règles générales

Article premier. – Les traitements ou salaires des travailleurs visés par l'article 1er de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un Code du travail dans les territoires relevant du Ministère de la France Outre-mer sont saisissables ou cessibles jusqu'à concurrence du vingtième sur la portion inférieure ou égale à 150.000 francs par an ; du dixième sur la portion supérieure à 150.000 francs et inférieure ou égale à 300.000 francs ; du cinquième sur la portion supérieure à 300. 000 francs et inférieure ou égale à 450.000 francs ; du quart sur la portion supérieure à 450.000 francs et inférieure ou égale à 600.000 francs du tiers sur la portion supérieure à 600.000 francs et inférieure ou égale à 750. 000 francs de la moitié sur la portion supérieure à 750.000 francs et inférieure ou égale à 1.500.000 francs et sans limitation sur la portion dépassant 1. 500. 000 francs.

Lorsque les caisses instituées en application des articles 237 et 238 du Code du travail dans les territoires relevant du Ministère de la France d'outre-mer, les établissements publics et les sociétés d'Etat ou d'économie mixte créées, en vertu de l'article 2 de la loi du 30 octobre 1946, pour aider à la construction ou à l'amélioration de l'habitat ont consenti aux travailleurs des prêts, à cette fin, les quotités cessibles ou saisissables définies au paragraphe précédent pourront, en vue du remboursement de ces prêts, être portées au quart pour la portion supérieure à 150.000 francs et inférieure ou égale à 600.000 francs.

Il doit être tenu compte, pour le calcul de la retenue, non seulement du salaire proprement dit, mais de tous les accessoires du salaire, à l'exception, toutefois, des indemnités déclarées insaisissables par la réglementation en vigueur, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et des allocations ou indemnités pour charges de famille.

Art. 2. – En cas de cessions et de saisies-arrêts faites pour le payement des dettes alimentaires prévues par les articles 203, 205 à 207, 212, 214, 238, 240, 301 et 355 du Code civil, le terme mensuel courant de la pension alimentaire sera, chaque mois, prélevé intégralement sur la portion
insaisissable des traitements ou salaires.

La portion saisissable des traitements ou salaires pourra, le cas échéant, être retenue en sus soit pour sûreté des termes arriérés de la pension alimentaire et des frais, soit au profit des créanciers ordinaires

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

opposants ou cessionnaires.

Les allocations ou indemnités pour charges de famille sont insaisissables et incessibles, sauf pour le paiement des dettes alimentaires prévues à l'article 203 du Code Civil.

Art. 3. – Aucune compensation ne s'opère au profit des employeurs entre le montant des traitements ou salaires dus par eux à leurs travailleurs et les sommes qui leur sont dues à eux-mêmes.

Art. 4. – Les prélèvements obligatoires, les remboursements de cessions consenties dans le cadre des dispositions réglementaires prévues à l'article 95 du Code de Travail Outre-mer et les consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats ne sont pas soumis aux restrictions de l'article 3 du présent décret.

Ne sont pas également soumis à ces restrictions les remboursements de cessions, faites par l'employeur au travailleur, de denrées alimentaires et de fournitures de première nécessité, dans la limite des contre valeurs de la ration et des fournitures fixées réglementairement en application des alinéas 4 et 5 du 1° de l'article 95 du Code du travail Outre-mer, lorsque celles-ci ne sont pas effectivement servis par l'employeur.

Art. 5. – Tout employeur qui a fait une avance en espèces peut être remboursé au moyen de cessions volontaires successives consenties dans les formes prévues à la section II et dans les limites fixées à l'article 1er du présent décret. Le retenue opérée de ce chef se confond avec la partie saisissable ou cessible déterminée à l'article premier.

Section II
Forme de la cession et procédure de la saisie – arrêt.

Art. 6. – La cession des traitements ou salaires visée par l'article 1er du présent décret ne peut être consentie, quel qu'en soit le montant, que par déclaration souscrite par le cédant en personne devant le magistrat de sa résidence ou à défaut et pour le remboursement d'avances d'argent consenties par l'employeur au travailleur, l'inspecteur du travail et les lois sociales du ressort.

Toutefois, lorsque le siège de la juridiction ou de l'inspection du travail et des lois sociales sera situé à plus de vingt-cinq kilomètres, il pourra y avoir consentement réciproque et écrit devant le chef de l'unité administrative où réside le cédant.

Le greffier du tribunal compétent du ressort, requis par le magistrat, l'inspecteur du travail et des lois sociales ou le chef d'unité administrative devant qui a été faite la déclaration en fait mention sur le registre prévu à l'article 21 ci-dessous et en adresse notification par lettre recommandée au débiteur du salaire ou à son représentant préposé au payement, dans le lieu où travaille le cédant.

La retenue est opérée sur cette notification.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Le cessionnaire perçoit directement le montant des retenues sur production d'une copie de la mention de déclaration enregistrée comme prévu à l'article 21.

Toutefois lorsque la cession est paralysée par une ou plusieurs oppositions antérieures, les sommes retenues sont déposées au greffe du tribunal conformément aux dispositions de l'article 14 ci-après.

Art. 7. – La saisie-arrêt portant sur les traitements ou salaires visés à l'article 1er du présent décret ne peut, quel qu'en soit le montant, être pratiquée même si le créancier a titre qu'après tentative de conciliation devant le magistrat de la résidence du débiteur.

A cet effet, sur réquisition du créancier, ledit magistrat convoque le débiteur devant lui, au moyen d'une lettre recommandée adressée par le greffier, avec avis de réception. Le délai pour la comparution est de huit jours francs à partir de la date de la remise figurant à l'avis de réception ; il est compté et augmenté suivant les règles applicables localement en matière de délais de distance.

Les lieu, jour, heure de la tentative de conciliation sont indiqués verbalement au créancier au moment où il formule sa réquisition.

A défaut d'avis de réception et si le débiteur ne se présente pas, le créancier doit, sauf s'il a un titre exécutoire, le citer à nouveau en conciliation par exploit d'huissier, dans le délai prescrit au paragraphe 2 du présent article.

Art. 8. – Le magistrat, assisté de son greffier, dresse un procès-verbal sommaire de la comparution des parties, qu'elle soit ou non suivie de conci-liation, aussi bien que la comparution de l'une d'elles.

En cas de conciliation, le magistrat en mentionne les conditions, s'il y en a.

En cas de non-conciliation le magistrat s'il y a titre ou s'il n'y a pas de contestation sérieuse sur l'existence ou le chiffre dans une ordonnance où il énonce la somme pour laquelle elle sera formée.

Quand le débiteur ne se présente pas sur la convocation ou citation régulière, le magistrat autorise également, et dans les mêmes formes, la saisie-arrêt.

Art. 9. – Dans le délai de quarante-huit heures à partir de la date de l'ordonnance, le greffier donne avis qu'elle a été rendue au tiers saisi ou à son représentant préposé au payement du salaire dans le lieu où travaille le débiteur. Cet avis est donné par lettre recommandée. Il vaut opposition.

Le greffier donne également avis dans les mêmes formes au débiteur lorsque celui-ci ne s'est pas présenté aux tentatives de conciliation.

Ces avis contiennent : 1° mention de l'ordonnance autorisant la saisie-arrêt, de la date à laquelle elle a été rendue. 2° les noms, prénoms, profession, domicile du créancier saisissant, du débiteur saisi et du tiers saisi ; 3° l'évaluation de la créance par le magistrat.

Le débiteur peut percevoir du tiers sa portion non saisie de ses

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

traitements ou salaires.

Art. 10. – Lorsqu'une saisie-arrêt aura été pratiquée, s'il survient d'autres créanciers, leur demande, signée et déclarée sincère par eux et contenant toutes les pièces de nature à permettre au magistrat d'évaluer la créance, est inscrite par le greffier sur le registre exigé par l'article 21 ci-après. Le greffier en donne avis dans les quarante-huit heures au tiers saisi par la lettre recommandée qui vaut opposition et aussi par lettre recommandée au débiteur saisi.

En cas de changement de domicile, le créancier saisissant ou intervenant doit déclarer au greffe sa nouvelle résidence et il en fait mention par le greffier sur ledit registre.

Art. 11. – Tout créancier saisissant, le débiteur et le tiers saisi peuvent requérir la convocation des intéressés devant le magistrat de la résidence ou débiteur saisi par une déclaration qui sera mentionnée sur le registre de l'article 21.

Le magistrat peut aussi ordonner d'office cette convocation.

Dans les quarante – huit heures de la réquisition ou de l'ordonnance le greffier adresse : 1° au saisi ; 2° au tiers saisi ; 3° à tous autres créanciers opposants, un avertissement recommandé à comparaître devant le magistrat à l'audience que celui-ci aura fixée. Le délai à observer est la même que celui prévu à l'article 7.

A cette audience ou à toute autre fixée par lui, le magistrat prononçant sans appel dans les limites de sa compétence en dernier ressort, et à charge d'appel, à moins que la valeur de la demande puisse relever, statue sur la validité, la nullité ou la mainlevée de la saisie ainsi que sur la déclaration que le tiers saisi sera tenu de faire, audience tenante, à moins qu'il ne l'ait faite au préalable par lettre recommandée, adressée au greffier. Cette déclaration indique exactement et avec précision la situation entre le tiers saisi et le débiteur saisi.

Le tiers saisi qui, n 'ayant pas fait sa déclaration par lettre recommandée, ne pourrait pas ou qui refuse de faire sa déclaration à l'audience, ou qui a fait une déclaration reconnue mensongère, est déclaré débiteur pur et simple des retenues non opérées et condamné aux frais par lui occasionnés.

Le jugement qui prononce la validité ne confère au saisissant sur les sommes saisies aucun droit exclusif au préjudice des intervenants.

L'attribution des sommes saisies aux saisissants ou intervenants résulte des répartitions prévues à l'article 16, à concurrence de la somme répartie.

Art. 12. – Si le jugement est rendu par défaut, avis de ses dispositions est transmis par le greffier à la partie défaillante, par lettre recommandée avec avis de réception, dans les trois jours du prononcé.

L'opposition n'est recevable que dans les quinze jours de la date de la remise figurant à l'avis de réception. Elle consiste dans une déclaration au

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

greffe, inscrite sur le registre prévu à l'article 21.

Toutes les parties intéressées sont prévenues, par lettre recommandée adressée par le greffier avec avis de réception, pour la prochaine audience utile, en observant les délais de l'article 7. Le jugement qui intervient est réputé contradictoire.

Art. 13. – Le délai pour interjeter appel est de trente jours. Il court, pour les jugements contradictoires, du jour du prononcé du jugement ; pour les jugements par défaut, du jour de l'expiration des délais d'opposition.

Le jugement contradictoire n'a besoin d'être signifié.

Art. 14. – Dans les quinze jours qui suivent chaque trimestre à partir de l'avis prévu par l'article 9 ou dans les quinze jours qui suivent l'époque où les retenues cesseraient d'être opérées, le tiers saisi versera au greffier le montant des sommes retenues ; il est valablement libéré sur la seule quittance du greffier.

Le tiers saisi a la faculté de remettre au greffier le montant desdites sommes par l'intermédiaire de l'administration des postes, au moyen d'un mandat-carte, accompagné d'une demande d'avis de réception. L'avis de réception délivré par l'administration des postes au tiers saisi vaut comme la quittance du greffier.

Le tiers saisi, en opérant son versement, remet au greffier une note indicative des noms des parties, de la somme versée et de ses causes.

Art. 15. – Lorsque le tiers saisi n'a pas effectué son versement à l'époque fixée ci-dessus, il peut y être contraint en vertu d'une ordonnance qui est rendue d'office par le magistrat et dans laquelle le montant de la somme est énoncé.

Cette ordonnance peut être sollicitée par les parties dans les formes prévues par le premier paragraphe de l'article 11.

L'ordonnance est notifiée par le greffier, par lettre recommandée avec avis de réception dans les trois jour de sa date. Le tiers saisi a quinze jours, à partir de la date de la remise figurant à l'avis de réception pour former opposition au moyen d'une déclaration du greffier qui l'inscrit sur le registre de l'article 21. Il est statué sur cette opposition, conformément aux règles de compétence et de procédure contenues dans les articles 11 et 12 ci-dessus.

L'ordonnance du magistrat non frappée d'opposition dans le délai de quinzaine devient définitive. Elle est exécutée à la requête du débiteur saisi ou du créancier le plus diligent sur une expédition délivrée par le greffier et revêtue de la formule exécutoire.

Art. 16. – La répartition des sommes encaissées sera faite au greffe par le magistrat, assisté du greffier.

Le magistrat devra surseoir à la convocation des parties intéressées, sauf pour causes graves, la cessation notamment des services du débiteur saisi, tant que la somme à distribuer n'atteint pas, déduction faite des frais

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

à prélever et des créances privilégiées, un dividende de trente-cinq pour cent (35p. 100) au moins. S'il y a une somme suffisante et si les parties ne sont pas amiablement entendues devant le magistrat pour la répartition, il procède à la répartition entre les ayants droit et dresse un procès-verbal indiquant le montant des frais à prélever, le montant des créances privilégiées, s'il en existe, et le montant des sommes attribuées à chaque ayant droit.

Les sommes versées aux ayants droit par le greffier sont quittancées sur le procès-verbal.

Si les parties se sont entendues avant de comparaître devant le magistrat, la répartition amiable sera visée par lui, pourvu qu 'elle ne contienne aucune disposition contraire aux lois et règlements et qu'elle ne comprenne aucun frais à la charge du débiteur sauf le droit de mention alloué au greffier. Le magistrat le fera mentionner sur le registre prévu à l'article 21.

Il n'est pas fait de répartition de sommes au-dessous de cent francs (100 F), à moins que les retenues opérées jusqu'à cette somme soient suffisantes pour désintéresser les créanciers.

Toute partie intéressé peut réclamer, à ses frais, une copie ou un extrait de l'état de répartition.

Art. 17. – La saisie-arrêt, les interventions et les cessions consignées par le greffier sur le registre de l'article 21 sont radiées de ce registre par le greffier, en vertu, soit d'un jugement les annulant, soit d'une attribution, soit d'une répartition constatant l'entière libération du débiteur, soit d'une mainlevée amiable que le créancier peut donner par acte sous seing privé légalisé et enregistré ou par une simple déclaration qui sera inscrite sur ledit registre. Dans tous les cas un avis recommandé est adressé immédiatement au tiers saisi par le greffier.

Art. 18. – Si, depuis la première répartition, aucune nouvelle créance n'a été enregistrée au greffe, le magistrat, lors de la deuxième répartition, invite les créanciers à donner mainlevée de leur saisie, sous la condition que leur débiteur s'acquittera du reliquat de ses obligations dans un délai qu'ils détermineront.

Si plus de la moitié des créanciers, représentant au moins les trois quarts en sommes des créances validées, acceptent de donner mainlevée, le magistrat prononce, par ordonnance, la mainlevée de la saisie-arrêt.

Aucun créancier, y compris dans les répartitions ci-dessus mentionnées, ne peut former une nouvelle saisie-arrêt sur les traitements ou salaires du débiteur, à moins qu'il ne soit pas payé à une seule des échéances convenues.

Si un créancier, non compris dans les susdites répartitions ou dont la créance serait née postérieurement à l'ordonnance de mainlevée, forme une saisie-arrêt, ou si l'un des créanciers dont la saisie a été levée n'est pas payé au terme convenu et forme pour cette cause une nouvelle saisie, tous les créanciers, antérieurement saisissants ou intervenants, sont

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

réinscrits d'office et sans frais pour la portion de leur créance non éteinte. Cette réin-scription est faite par le greffier qui en avise le tiers saisi, dans les formes et délais prévus à l'article 9, paragraphe 1er.

Art. 19. – Le magistrat qui a autorisé la saisie-arrêt reste compétent, même lorsque le débiteur aura transporté sa résidence dans un autre ressort tant qu'il n'aura pas été procédé à un saisie dans le ressort de la nouvelle résidence contre le même débiteur entre les mains du même tiers saisi.

Dès que le tiers saisi est avisé de la saisie-arrêt nouvelle, il remet au greffier de la première résidence de solde des sommes retenues en vertu de la saisie primitive, et il est fait une répartition qui met fin à la procédure dans l'ancien ressort.

Art. 20. – Les frais de saisie-arrêt et de distribution sont à la charge du débiteur saisi. Ils seront prélevés sur la somme à distribuer.

Tous frais de contestation jugée mal fondée seront mis à la charge de la partie qui aura succombé.

Art. 21. – Il est tenu au greffe de chaque tribunal de première instance et justice de paix à compétence étendue un registre sur papier non timbré, coté et paraphé par le président de la juridiction et sur lequel sont mentionnés tous les actes, d'une nature quelconque, décisions et formalités auxquels donne lieu l'exécution de la présente section.

Art. 22. – Tous les actes, décisions et formalités visés à l'article 21 sont enregistrés gratis ; ils sont ainsi que leurs copies, prévues dans la présente section, rédigés sur un papier non timbré.

Les lettres recommandées, les procurations du saisi et du tiers saisi, et les quittances données au cours de la procédure sont exemptées de tout droit de timbre et dispensées de la formalité de l'enregistrement.

Les parties peuvent se faire représenter par un avocat ou avocat-défenseur régulièrement inscrit ou par tout mandataire de leur choix, auquel cas les procurations données par le créancier saisissant doivent être spéciales pour chaque affaire. Elles sont soumises au droit de timbre et d'enregistrement.

Les lettres recommandées jouissent de la franchise postale.

Art. 23. – Les greffiers ne peuvent conserver plus de mille francs (1. 000 F) sur le montant des sommes dont ils sont comptables. Ils versent le surplus au préposé de la caisse des dépôts et consignations du ressort, qui leur ouvrira un compte spécial. Ils opèrent leurs retraits pour les besoins des répartitions sur leur simple quittance, en justifiant de l'autorisation du magistrat.

Ils doivent, quand il n'y a pas un préposé de la caisse des dépôts et consignations au siège de leur juridiction, opérer leurs versements ou leurs retraits par l'intermédiaire de l'agent du trésor public le plus rapproché.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Le magistrat devra procéder à une vérification mensuelle de la comptabilité du greffier et y apposer son visa.

Art. 24. – Les sommes indiquées aux articles 1er, 16 et 23 du présent décret s'entendent en monnaie métropolitaine.

Art. 25. – Le magistrat cité dans le présent texte est le président du tribunal de première instance ou le juge de paix à compétence étendue ou leurs suppléants, statuant en matière de justice de paix.

Art. 26. – Pour tous les actes et formalités faits par les greffiers dans les procédures prévues au présent décret, les émoluments correspondants sont fixés à la moitié des émoluments mentionnés au tarif général des greffiers en matière civile.

Ces émoluments excluent toutes autres perceptions même pour déboursés.

Art. 27. – Il n'est pas dérogé aux règles particulières en vigueur en matière de payement des dettes ou de recouvrement des créances de l'Etat et des collectivités et établissements publics.

La procédure de l'avis à tiers détenteur demeure utilisable à l'encontre de tous détenteurs de deniers du chef de redevables pour le recouvrement des créances privilégiées d'impôts directs, de taxes assimilées et amendes appartenant à l'Etat, ou aux collectivités et établissements publics.

Par dérogation à l'article 11, les comptables publics ne sont pas assignés en déclaration ; ils délivrent simplement au certificat constatant l'existence de la dette envers le débiteur saisi et énonçant la somme si elle est liquide.

De même, les dispositions des articles 14 et 15 ci-dessus demeurent inapplicables aux comptables publics qui versent d'office à la caisse des dépôts et consignations les retenues effectuées sur les salaires, appointements ou traitements en vertu d'oppositions.

Art. 28. – Le Ministère de la France d'Outre-mer est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République Française.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.48. ORDONNANCE N° 60-096 du 12 septembre 1960 fixant les maxima des prélèvements susceptibles d'être opérés sur les traitements et salaires par voie d'avis à tiers détenteur *(J.O. n° 121 du 17.9.60, p.1861)*

Article premier. – Les avis à tiers détenteur adressés par les agents chargés du recouvrement des impôts directs aux employeurs de contribuables redevables d'impôts directs pourront, nonobstant les dispositions de l'article premier du décret n° 55-972 du 16 juillet 1955, promulgué à Madagascar par arrêté n° 1846-AP/4 du 9 août 1955, permettre le prélèvement sur les traitements et salaires échus ou à échoir de ces redevables de sommes au plus égales :

6° Au quart du salaire perçu dans le mois, lorsque celui-ci est inférieur ou égal à 25 000 francs, sans pouvoir toutefois excéder ;

7° 1.000 francs lorsque ledit salaire est inférieur à 5 000 francs ;

8° 1.500 francs lorsque ledit salaire est inférieur à 8 000 francs ;

9° 3000 francs lorsque ledit salaire est inférieur à 15 000 francs ;

10° Au tiers du salaire perçu dans le mois, lorsque celui-ci est supérieur à 25.000 francs et inférieur ou égal à 60 000 francs.

Les dispositions de l'article premier du décret n° 55-972 du 16 juillet 1955 resteront applicables lorsque le salaire mensuel sera supérieur à 60.000 francs.

Art. 2. – Les dispositions visées à l'article premier de la présente ordonnance seront applicables aux fonctionnaires et agents de l'Etat, nonobstant les dispositions de la loi n° 52-634 du 4 juin 1952. Cette loi restera cependant applicable aux contribuables dont le traitement mensuel est supérieur à 60.000 francs.

Art. 3. – La présente ordonnance sera publiée au *Journal officiel* de la République.
Elle sera exécutée comme loi de l'Etat malgache.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.49. LOI N° 61-022 du 9 octobre 1961 sur les cessions et saisies sur salaires au profit d'établissements de crédit public *(J.O. n°189 du 14.10.61, p. 1786)* modifiée par l'Ordonnance n° 62-107 du 1er octobre 1962 *(J.O. n° 252 du 26.10.62, p. 2492).*

Article premier. – Les traitements et salaires sont saisissables et cessibles au profit des établissements énumérés à l'article 2 ci-après dans les limites fixées par l'ordonnance n° 60-096 du 12 septembre 1960.

Art. 2. – Les dispositions de la présente loi sont réservées aux établissements de crédit public, notamment :

1° Caisse centrale de crédit agricole ;
2° Groupements de collectivités ;
3° Office des habitations à bon marché ;
4° Société Immobilière de Madagascar ;
5° Société Malgache d'Investissement et de Crédit ;
6° et pour les opérations relevant des objectifs qui leur ont été statutairement impartis.

Art. 3. – Les cessions de salaires prévues dans le cadre de la présente loi seront consenties par actes sous signature privée simplement enregistrés dans les conditions prévues à l'article 171 de l'ordonnance du 3 octobre 1960, portant Code de l'Enregistrement.

Art. 4. – Les cessions de salaires seront signifiées par lettre recommandée avec accusé de réception ou par pli posté avec accusé de réception adressés :

1° aux ordonnateurs respectifs, pour les fonctionnaires et agents de l'Etat, des collectivités et établissements publics. Copie de la lettre de signification sera également adressée au Trésor dans les mêmes formes ;
2° à leurs employeurs respectifs pour les salaires du secteur privé ;
La retenue devra être opérée sur cette simple signification.

Art. 5. – Les cessions de salaires ainsi signifiées prendront rang immédiatement après les oppositions du Trésor tendant au recouvrement d'impôts directs privilégiés ; elles primeront sur la quotité cessible du salaire, les cessions ou saisies-arrêts signifiées ou décidées postérieurement.

Art. 6. – Les saisies-arrêts sur traitement et salaires pourront être pratiquées par les établissements énumérés à l'article 2 ci-dessus quelles que soient les personnes à l'encontre desquelles elles sont faites, par simple requête adressée au président du tribunal de première instance ou de section compétente, sans préliminaire de conciliation.

Le saisissant devra produire, à l'appui de sa requête :

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

1° un relevé de compte du saisi dans ses livres ;
2° un contrat attestant la réalité de la créance.

Art. 7. – L'ordonnance du juge sera exécutoire de plein droit. Elle sera signifiée par les soins du greffier dans les quinze jours de la date au saisi et au tiers saisi, ceci par lettre recommandée avec accusé de réception. La retenue devra être opérée et versée entre les mains du créancier saisissant par le tiers saisi dès réception de la lettre recommandée.

Art. 8. – Toutes contestations concernant la saisie-arrêt devront, à peine d'irrévocabilité, être portées devant le tribunal civil compétent *ratione loci*, dans les quinze jours de la réception de la lettre recommandée.

Art. 9. – Le tiers saisi sera tenu de se libérer mensuellement de la partie saisie du salaire directement entre les mains du créancier saisissant, sur la quittance portable de celui-ci.

Art. 10. – Toute décision définitive prononçant la validité d'une saisie, confère au saisissant un droit exclusif sur la quotité cessible des traitements et salaires et saisine sur la créance saisie. Ce droit prend rang immédia-tement après celui du Trésor Public.

Art. 11. – La présente loi sera publiée au *Journal Officiel* de la République.
Elle sera exécutée comme loi de l'Etat.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.50. DECRET N° 61-714 du 28 décembre 1961 fixant les conditions d'ouverture et de fonctionnement des économats d'entreprise *(J.O. n° 203 du 6.1.62, p. 17)*

Article premier. – L'ouverture d'un économat est subordonnée à l'autorisation du Secrétaire d'Etat délégué à la province agissant par délégation du Ministre du Travail et des Lois Sociales, après avis favorable de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Sur rapport de l'inspecteur du travail et des lois sociales, l'ouverture d'un économat peut être prescrite dans toute entreprise dans les conditions de l'alinéa ci-dessus pour permettre aux travailleurs l'achat des marchandises nécessaires à leurs besoins personnels normaux.

Art. 2. – Les économats sont admis sous réserve que :

1° les travailleurs ne soient pas obligés de s'y ravitailler ;

2° la vente des marchandises y soit faite sans bénéfice ;

3° la comptabilité soit entièrement autonome et soumise au contrôle d'une commission de surveillance composé des délégués du personnel ou en leur absence de trois membres désignés par les travailleurs de l'entre-prise.

Art. 3. – La vente des alcools et spiritueux est interdite dans les économats comme sur les lieux de travail.

Le prix des marchandises mises en vente doit être affiché lisiblement.

Art. 4. – Il est interdit de vendre à crédit à un travailleur pour un montant supérieur au quart de son salaire.

En aucune façon, le débit des marchandises ne doit avoir lieu dans le local où s'effectue la paye des travailleurs.

Art. 5. – Le fonctionnement des économats est contrôlé par l'inspecteur du travail et des lois sociales.

En cas d'abus constaté, celui-ci peut ordonner la fermeture provisoire d'un économat, pour une durée maximum de deux mois, à charge de compte rendu au Ministre du Travail et des Lois Sociales et au Secrétaire d'Etat délégué.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.51. DECRET N° 68-117 du 5 mars 1968
réglementant l'agrément des coopératives *(J.O n° 581 du 16.11.68, p. 601)*

TITRE PREMIER :
DISPOSITIONS GENERALES

Article premier. – Le terme "coopérative" et toute dénomination de nature à laisser entendre que s'il s'agit d'organisme coopératif sont réservés exclusivement aux organisations agréées conformément aux dispositions du présent décret et d'autres qui pourraient être pris ultérieurement.

Ces organismes peuvent seuls les utiliser dans leur dénomination, publicité, marques et tous autres documents les concernant.

Seuls les organismes agréés conformément aux dispositions du présent décret peuvent constituer entre eux des groupements portant le titre de :

1° Union des coopératives ;
2° Fédération de coopératives ;
3° Confédération de coopératives ;

suivant leurs catégories ou leurs spécialisations.

Toutefois, les coopératives scolaires, dont le contrôle relève du Ministère des Affaires Culturelles agissant en liaison avec le commissariat général à la coopération, ne sont pas soumises aux dispositions figurant aux précédents alinéas du présent article.

Art. 2. – Toute création de coopérative ou union de coopératives, fédération ou confédération est soumise à agrément en application de l'article 3 de l'ordonnance n° 60-136 du 3 octobre 1960 précité.

Art. 3. – Toute modification des statuts doit être soumise à agrément dans les mêmes formes et suivant les mêmes procédures que pour les statuts initiaux.

Toute violation des dispositions légales applicables à une coopérative doit donner lieu à une procédure de retrait d'agrément.

Peuvent également donner lieu à une procédure de retrait d'agrément les violations des dispositions réglementaires et statutaires.

TITRE II :
ORGANISME D'AGREMENT

Art. 4. – Il est constitué auprès du commissariat général à la coopération un comité d'agrément des coopératives dont le président est le commissaire général à la coopération.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 5. – Il a pour objet :

a. Soit d'accorder ou de refuser l'agrément à toute société dite coopérative ou union de coopératives ;
- soit de lui confirmer cet agrément en cas de modification des statuts ;
- soit de retirer ledit agrément ;

b. Suivant les cas, de donner son avis ou son approbation et de prendre des décisions sur les problèmes soumis à son examen, notamment ceux prévus aux articles 21, 24 et 48 du décret portant application de l'ordonnance n° 60-136 du 3 octobre 1960.

Art. 6. – Le comité d'agrément est composé comme suit :

Président

Le commissaire général à la coopération ou son représentant.

Membres

- Un représentant de la Présidence de la République ;
- Un représentant du Ministre chargé de l'Agriculture ;
- Un représentant du Ministre d'Etat chargé de l'Intérieur ;
- Un représentant du Ministre de l'Industrie et des Mines ;
- Un représentant du Ministre des Finances et du Commerce ;
- Un représentant du Ministre chargé de l'Equipement et des Communications ;
- Un représentant du Ministre chargé du Travail et des Lois Sociales;
- Un représentant du commissaire général au plan ;
- Un représentant du commissaire général à l'animation rurale et au service civique ;
- Un représentant de la Banque Nationale Malgache de Développement ;
- Deux représentants des coopératives agricoles et un représentant de chacune des autres branches d'activité de coopératives (consommation, artisanat, mines et industrie, transport, crédit et épargne, etc.).

Si d'autres ministères ou services non mentionnés, dans la liste des membres permanents sont intéressés par l'objet de coopératives à agréer, ils sont invités par le commissariat général à la coopération à déléguer un représentant occasionnel pour faire partie du comité d'agrément.

Les représentants des coopératives sont désignés pour trois ans par arrêté du Président de la République, sur une liste de candidats élus par l'ensemble des coopératives de chaque branche d'activité à raison de trois élus par siège à pourvoir.

Les élections en cause se feront par correspondance à la diligence du commissaire général à la coopération, chaque coopérative ou union de coopératives bénéficiera d'une voix pour la branche d'activité la

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

concernant.

Le commissaire général à la coopération peut appeler à titre consultatif aux séances du comité d'agrément toute personne qualifiée par ses connaissances et expériences.

Le comité d'agrément statue à la majorité des membres présents, quel que soit leur nombre. En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante.

Art. 7. – Le comité d'agrément se réunira, une fois par semestre, sur convocation de son président.

Le comité d'agrément prend ses décisions dans le cadre des règles posées par les textes en vigueur et notamment l'ordonnance n° 60-136, le décret n° 68-116 et le présent décret. Il doit tenir compte également des principes généraux de la coopération, des possibilités de réussite de l'orga-nisme coopératif, objet des délibérations, ainsi que des objectifs écono-miques et sociaux définis par le Gouvernement. Il pourra notamment fixer un délai pendant lequel l'organisme intéressé devra fonctionner comme association précoopérative.

Lorsque le comité estime qu'un dossier est incomplet ou n'est pas satisfaisant, il donne un délai à l'organisme intéressé pour fournir les pièces nécessaires et procéder aux rectifications opportunes. Si à l'expiration de ce délai qui est au minimum de quinze jours et au maximum de deux mois, l'organisme ne s'est pas mis en règle, son dossier est définitivement rejeté et selon le cas, le refus ou le retrait d'agrément sont appliqués d'office.

Art. 8. – Les décisions d'agrément, de confirmation ou de refus d'agré-ment, prises par ledit comité sont notifiées aux organismes coopératifs dans le délai de quinze jours qui suit la réunion. Toute décision d'agrément ne permet à la coopérative de fonctionner valablement que dès sa notification.

Toute décision de retrait d'agrément entraîne pour la coopérative intéressée l'obligation d'arrêter son fonctionnement et de procéder à sa dissolution.

TITRE III :
PROCEDURE D'AGREMENT.

Art. 9. – Les dossiers soumis à la décision du comité d'agrément comprennent les documents suivants :

A. Lorsqu'il s'agit d'une demande d'agrément :

1° la copie du procès-verbal de délibération de l'assemblée générale constitutive (modèle n° 1) ;

2° la liste des souscripteurs faisant ressortir l'état nominatif de versement des parts sociales entièrement libérées (modèle n° 2) ;

3° la liste des membre du conseil d'administration élus (modèle n° 3) ;

4° la feuille de présence des sociétaires fondateurs de la coopérative

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

(modèle n° 4) ;

5° le programme de démarrage de la coopérative (modèle n° 5) accompagné d'un compte prévisionnel d'exploitation ou le bilan de ses activités si l'organisme intéressé a déjà fonctionné comme précoopérative ;

6° le récépissé de dépôt provisoire du capital social auprès d'un comptable public (modèle n°6) ;

7° le texte des statuts approuvés par l'assemblée générale constitutive et signés par le bureau.

B. Lorsqu'il s'agit d'une confirmation d'agrément à la suite d'une modification des statuts :

1° le procès-verbal de l'assemblée générale extraordinaire ayant modifié les statuts ;

2° le nouveau texte des articles des statuts modifiés par ladite assemblée ;

3° la copie des comptes d'exploitation, comptes de pertes et profits et bilan des trois dernières années.

C. Lorsqu'il s'agit d'un dossier de retrait d'agrément :

1° la liste des membres du conseil d'administration en fonction lors de la réunion de l'assemblée générale à laquelle a été soumise le projet de dissolution de la société ;

2° une copie du dernier bilan de la société et des comptes de résultat au jour de la réunion de l'assemblée ;

3° le procès-verbal de cette assemblée générale extraordinaire comportant notamment les propositions éventuelles en matière de désignation du liquidateur dont la nomination est réservée au commissaire général à la coopération par l'article 36 du décret n° 68-116 du 5 mars 1968.

Au cas où il y aurait carence de l'assemblée générale, le commissaire général à la coopération présente un rapport circonstancié à l'appui de l'arrêté réglementaire de dissolution d'office.

Art. 10. – Le dossier ainsi constitué sera établi en cinq exemplaires et adressé à la Présidence de la République, commissariat général à la coopération.

Le chef de la délégation régionale de la coopération acheminera par l'entremise provincial :

a. Un exemplaire sous le couvert du préfet, président du comité technique régional de développement, à qui incombe le soin de tenir informer le sous-préfet intéressés et le chef de province ;

b. Quatre exemplaires par voie directe.

Le préfet, président du comité technique régional, fournira un avis motivé, portant notamment sur le programme d'activité de la coopérative, l'intérêt économique de celle-ci, son caractère social, l'encadrement technique dont elle peut bénéficier, les besoins matériels nécessaires pour sa réussite et les difficultés qui peuvent s'y opposer.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Le délai d'acheminement par voie hiérarchique ne doit pas dépasser trois semaines.

Le chef de la délégation régionale ouvrira un registre spécial dans lequel seront inscrits la dénomination, le siège social, l'objet, les dates de création, d'agrément et éventuellement de confirmation ou de retrait d'agrément des coopératives de sa circonscription.

Art. 11. - Le commissaire général à la coopération assure dans le délai d'un mois l'application des décisions du comité d'agrément à savoir :

A. En cas de décision d'agrément :

1° l'immatriculation de la coopérative sur un registre *ad hoc* ;

2° l'enregistrement ;

3° l'insertion au *Journal Officiel* de la République d'un extrait de ses statuts comprenant la dénomination et l'objet de la société, son siège social, sa durée, son ressort territorial, le montant de son capital social initial ;

4° le dépôt au greffe du tribunal de première instance ou de la section du tribunal dans le ressort duquel la société a son siège, d'une copie de la délibération de l'assemblée générale constitutive.

B. En cas de confirmation d'agrément, à la suite de modification des statuts :

1° la mention de la confirmation d'agrément sur le registre *ad hoc* prévu ci-dessus et en marge de l'immatriculation de la coopérative intéressée ;

2° l'insertion au *Journal officiel* de la République d'un extrait de la décision confirmant l'agrément et éventuellement d'un extrait des statuts mentionnant les modifications apportées aux dispositions figurant à l'insertion effectuée lors de l'agrément initial ;

3° le dépôt au greffe du tribunal de la section du tribunal dans le ressort duquel la société a son siège, d'une copie de la délibération de l'assemblée générale ayant modifié les statuts.

C. En cas de retrait d'agrément :

1° l'annulation de l'immatriculation sur le registre *ad hoc* ;

2° l'insertion au *Journal Officiel* de la République d'un avis mentionnant les dates et références de l'insertion d'agrément relative à la coopérative intéressée ainsi que la date du retrait d'agrément ;

3° le dépôt au greffe du tribunal de première instance ou de la section du tribunal dans le ressort duquel la société avait son siège, d'une copie certifiée conforme du retrait d'agrément .

4° les frais éventuels d'enregistrement et de dépôt au greffe sont supportés par les coopératives intéressées, sauf dispositions contraires de la loi de finances.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 12. – La modification des statuts ou le retrait d'agrément des coopératives ou unions faisant l'objet d'une assistance technique organisée ou d'une aide financière directe consentie en vertu de l'article 40 du décret ne peut être soumis au comité d'agrément que sur proposition conjointe du Ministre des Finances et du Commerce et du Commissaire Général à la coopération.

TITRE IV :

APPROBATION DES INDEMNITES DE GESTION DE PRESIDENT OU D'ADMINISTRATEUR ET DES NOMINATIONS DE DIRECTEUR OU GERANT.

Art. 13. – En application des articles 21 et 24 du décret n° 68-116 du 5 mars 1968 susvisé, le comité d'agrément est appelé à approuver :

a. Le taux de l'indemnité de gestion des présidents ou administrateur chargés de la direction effective de coopératives ou d'unions, tel qu'il a été fixé par l'assemblée générale des sociétés intéressées ;

b. La nomination de directeurs ou gérants, lorsque la direction effective de coopératives ou unions n'est pas attribuée au président ou à un administrateur. L'approbation doit porter notamment sur le taux de rémunération de l'intéressé.

Art. 14. – En application des articles 21 et 24 du décret n° 68-116 du 5 mars 1968 susvisé, le comité d'agrément est appelé à approuver :

1° la fiche d'état civil de l'intéressé ;

2° son curriculum vitae ;

3° une attestation délivrée par le sous-préfet aux termes de laquelle l'intéressé satisfait aux dispositions des articles 7, 8 et 9 de l'ordonnance n° 60-136 du 3 octobre 1960 susvisée ;

4° le procès-verbal soit de l'assemblée générale ayant fixé l'indemnité de gestion du président ou de l'administrateur, soit du conseil d'administration ayant nommé le directeur ou le gérant et fixé les modalités de la rémunération ;

5° la copie du compte d'exploitation et du bilan de l'exercice écoulé de la coopérative intéressée, ainsi que le compte prévisionnel d'exploitation de l'exercice en cours.

Art. 15. – Le dossier ainsi constitué sera établi en quatre exemplaires et adressé à la Présidence de la République, commissariat général à la coopération.

Le chef de la délégation régionale acheminera le dossier par l'entremise du délégué provincial, en y joignant son avis circonstancié.

Art. 16. – La décision du comité d'agrément sur les cas prévus au présent titre est notifiée dans les huit jours par le commissariat général à la coopération au conseil d'administration de la coopérative intéressée.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

TITRE V :
DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 17. – Tout différend concernant les affaires d'une coopérative et s'élevant dans son sein ou entre des organismes coopératifs sera examiné par le comité d'agrément pour un règlement à l'amiable, avant toute procédure contentieuse.

Art. 18. – Le présent décret abroge le décret 62-219 du 18 mai 1962.

Art. 19. – Le Ministre chargé de l'Intérieur, le Ministre de l'Industrie et des Mines, le Ministre des Finances et du Commerce, Ministre de la Justice, Garde des sceaux, le Ministre de l'Equipement et des Communications, le Ministre chargé de l'Agriculture, de l'Expansion Rurale et du Ravitaillement, le Ministre du Travail et des Lois Sociales, le Commissaire Général au plan, le Commissaire Général à l'animation rurale et au Service Civique et le Commissaire Général à la coopération sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.52. DECRET N° 68-172 du 18 avril 1968

portant réglementation des heures supplémentaires de travail et fixant les majorations de salaire pour le travail de nuit, des dimanches et des jours fériés, modifié et complété par décret n°72-226 du 6 juillet 1972 *(J.O. n° 588 du 4.5.68, p. 886 et n°147 du 15.7.72, p.1465)*

Article premier. – Dans les industries et professions soumises à une durée de travail de quarante heures par semaine ou de 2.400 heures par an, les heures supplémentaires de travail sont autorisées dans la limite de vingt heures par semaine, dans les conditions ci-après.

Art. 2. – Les dépassements prévisibles de la durée du travail fixée dans les différentes branches d'activité en application des dispositions de l'article 73 de l'ordonnance n° 60-119 sont soumis à l'autorisation écrite préalable de l'inspecteur du travail et des lois sociales. Cette autorisation qui précise la période et les modalités d'application des heures supplémentaires est donnée sur demande motivée soit par un surcroît extraordinaire de travail, soit par la nécessité de maintenir ou d'accroître la production, soit par la pénurie de main-d'œuvre.

En cas de nécessité urgente et imprévisible, le recours à des heures supplémentaires doit être précédé de l'envoi à l'inspecteur du travail et des lois sociales d'une lettre recommandée précisant le motif et la durée du dépassement de l'horaire habituel.

Les heures supplémentaires sont interdites pour les travailleurs appartenant à des professions atteintes de chômage et qui auront fait l'objet d'arrêtés du Ministre du Travail et des lois sociales.

Elles donnent lieu aux majorations de salaire suivantes :

a. Pour chacune des huit premières heures supplémentaires dans la semaine : 30 p. 100 du salaire horaire au minimum ;

b. Pour chacune des suivantes : 50 p. 100.

Les heures de travail effectuées au cours de la semaine sont décomptées à partir de la reprise de l'activité de l'établissement ou de la relève de l'équipe de nuit le lundi matin.

Art. 3. – *(Décret n°72-226 du 6.7.72*) Le salaire des heures de travail effectuées la nuit, le dimanche et les jours fériés est majoré comme suit :

a. Travail de nuit habituel du salaire horaire au minimum : 30 p. 100 ;

b. Travail de nuit occasionnel : 50 p. 100 ;

c. Travail de jour le dimanche : 40 p. 100 ;

d. Travail de jour le Jour de l'An (1er janvier), le 29 mars, le lundi de Pâques, le lundi de Pentecôte, le jour de l'Ascension, le 26 juin (proclamation de l'Indépendance), le 15 août (Assomption), le 1er novembre (Toussaint), le 25 décembre (Noël) : 50 p. 100.

Est réputé travail de nuit le travail effectué entre vingt-deux heures et cinq heures.

Les majorations fixées au présent article ne s'ajoutent pas entre elles,

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

elles se cumulent éventuellement par addition avec les majorations pour heures supplémentaires fixées à l'article 2 ci-dessus.

Toutefois dans les établissements travaillant sans interruption par équipes alternées, dans les usines à feu continu, le travail de nuit est reputé habituel et donne lieu à une majoration au moins égale à 30 p. 100 du salaire au minimum.

Les travailleurs employés exceptionnellement le 1er mai (Fête du travail), reçoivent, en plus de leur salaire, l'indemnité prévue par l'article 28 du décret n° 62-150 du 28 mars 1962.

Art. 4. – Dans le salaire effectif pris en considération pour le calcul des majorations sont comprises les primes inhérentes à la nature du travail effectué telles que primes de danger ou d'insalubrité.

Par contre en sont exclues les primes non inhérentes à la nature du travail, telles que primes d'ancienneté et d'assiduité, ainsi que les primes de panier, d'outillage, de salissure, d'usure de vêtements, de transports, etc.

Les passages automatiques d'échelon en application de l'arrêté n° 405-IGT du 7 novembre 1957 ne tiennent pas lieu de majoration d'ancienneté.

Art. 5. – Les infractions aux dispositions du présent décret qui pendra effet le second lundi qui suivra sa publication au *Journal officiel* sont punies conformément aux dispositions des articles 135 et 139 de l'ordonnance n° 60-119 du 1er octobre 1960.

Art. 6. – Sont abrogés l'arrêté n° 2417-IGT du 10 décembre 1953, l'article 11 de l'arrêté n° 124-IGT du 18 janvier 1954, et généralement toutes dispositions contraires à celles du présent décret.

Art. 7. – Le Vice-Président du Gouvernement chargé du ministère du travail et des lois sociales est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.53. DECRET N° 62-152 du 28 mars 1962
fixant les conditions de travail des enfants, des femmes et des femmes enceintes *(J.O. n° 216 du 7.4.62, p. 582)*

Article premier. – Les enfants de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de dix-huit ans, les femmes et les femmes enceintes régis par l'ordonnance n° 60-119 1er octobre 1960 du 1er octobre 1960 portant Code du travail ne peuvent être employés à des travaux excédant leurs forces, présentant des causes de danger ou qui, par leur nature et par les conditions dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de blesser leur moralité.

Art. 2. – Tout recrutement d'enfants doit donner lieu à l'établissement d'une liste nominative qui sera, avec le certificat médical prévu à l'article 9 de l'arrêté n° 2178 du 15 novembre 1961 organisant la médecine d'entreprise, adressée dans les huit jours à l'Inspecteur provincial du travail et des lois sociales.

CHAPITRE PREMIER :
TRAVAUX DE CARACTERE IMMORAL.

Art. 3. – Il est interdit d'employer les femmes et les enfants à la confection, la manutention et à la vente d'écrits imprimés, affiches, dessins, gravures, peintures, emblèmes, images et autres objets dont la vente, l'offre, l'exposition, l'affichage ou la distribution sont réprimés par les lois pénales ou qui, sans tomber sous le coup de ces lois, sont contraires aux bonnes mœurs.

Il est également interdit d'employer les femmes et les enfants à aucun genre de travail dans les locaux où s'exécutent les travaux énumérés à l'alinéa précédent.

Art. 4. – Les chefs d'établissements dans lesquels sont employés des enfants doivent veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique.

Art. 5. – L'emploi des femmes aux étalages extérieurs des magasins et boutiques est interdit d'une façon absolue après 20 heures.

L'emploi des enfants est interdit dans les bars et autres lieux publics où sont consommées de boissons alcoolisées.

CHAPITRE II :

TRAVAUX POUVANT EXCEDER LES FORCES DES FEMMES ET DES ENFANTS.

Art. 6. – Les femmes et les enfants ne peuvent porter, traîner ou pousser, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu habituel du travail, des

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

charges d'un poids supérieur aux suivants :

		kilogrammes
1°	*Port des fardeaux*	
	Garçons de 14 à 16 ans	15
	Garçons de 16 à 18 ans	20
	Filles de 14 à 16 ans	8
	Filles de 16 à 18 ans	10
	Femmes	25
2°	*Transport par wagonnets circulant sur une voie ferrée*	
	Garçons de 14, 15,16 ou 17 ans (véhicule compris)	500
	Filles au-dessous de 16 ans (véhicule compris)	150
	Filles de 16 ou 17 ans (véhicule compris)	300
	Femmes	600
3°	*Transport sur brouettes*	
	Garçons de 14, 15, 16 ou 17 ans (véhicule compris)	40
	Femmes	40
4°	*Transport sur véhicule à trois ou quatre roues*	
	Garçons de 14, 15, 16 ou 17 ans (véhicule compris)	60
	Filles au-dessous de 16 ans (véhicule compris)	35
	Filles de 17 ou 18 ans (véhicule compris)	60
	Femmes	60
5°	*Transport sur charrettes à bras*	
	Garçons de 14, 15, 16 ou 17 ans (véhicule compris)	130
	Femmes	130
6°	*Transport sur tricycles porteurs*	
	Garçons de 14 ou 15 ans (véhicule compris)	50
	Garçons de 16 ou 17 ans (véhicule compris)	75

Les modes de transport énoncés sous les numéros 3, 5 et 6 sont interdits aux enfants de sexe féminin.

Le transport sur diables ou cabrouets est interdit aux femmes et aux enfants des deux sexes.

Il est interdit de faire porter, pousser ou traîner une charge quelconque par les femmes enceintes; cette interdiction subsiste dans les trois semaines qui suivent la reprise du travail après leurs couches.

Art. 7. – les galeries souterraines des mines, minières et carrières, les enfants de sexe masculin âgés de moins de seize ans ne peuvent être employés que pour les travaux les plus légers, tels que le triage et le chargement du minerai, la manœuvre et le roulage des wagonnets dans les limites de poids déterminées à l'article 5 ci-dessus, et à la garde ou à la manœuvre des postes d'aération.

Il est interdit d'employer les femmes aux travaux souterrains des mines, minières et carrières.

Art. 8. – Les enfants âgés de seize à dix-huit ans ne peuvent être occupés aux travaux proprement dits du mineur qu'à titre d'aides ou d'apprentis.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 9. – Il est interdit d'employer les enfants comme soutiers ou comme chauffeurs à bord des navires.

CHAPITRE III :
TRAVAUX DANGEREUX OU INSALUBRES.

Art. 10. – Il est interdit d'employer les enfants au graissage, au nettoyage, à la visite ou à la réparation des machines ou mécanismes en marche.

Il est interdit d'employer les femmes à la visite ou à la réparation des machines ou mécanismes en marche.

Art. 11. – Il est interdit d'employer les femmes et les enfants dans les locaux où se trouvent des machines, actionnées à la main ou par un moteur, dont les parties dangereuses ne comportent pas de dispositifs de protection appropriés.

Art. 12. – Les enfants ne peuvent être employés au travail de cisailles et autres lames tranchantes mécaniques ainsi qu'à celui des presses de toute nature autres que celles mues à la main.

Toutefois, il pourra être dérogé aux dispositions du paragraphe précédent pour les enfants âgés de plus de seize ans sur autorisation écrite délivrée après enquête et à titre révocable par l'Inspecteur du travail et des lois sociales.

Art. 13. – Les enfants ne peuvent travailler aux scies circulaires ou aux scies à ruban.

Toutefois, il pourra être dérogé aux dispositions du paragraphe précédent sur autorisation écrite délivrée après enquête et à titre révocable par l'Inspecteur du travail et des lois sociales :

- pour les enfants âgés de plus de quinze ans, qui pourront être admis à travailler aux scies à ruban ;
- pour les enfants âgés de plus de seize ans, qui pourront être admis à travailler aux scies circulaires.

Art. 14. – Dans les fabriques de verres à vitre ou autres verreries les enfants âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à cueillir, souffler et étirer le verre.

Toutefois des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail et des lois sociales, à titre révocable et après enquête portant sur les conditions d'hygiène, de protection et de santé des enfants.

Art. 15. – Il est interdit d'employer des enfants à l'utilisation et à la manipulation d'explosifs.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 16. – Les enfants âgés de moins de seize ans ne peuvent être :

1° employés à tourner des roues verticales et des treuils ou à manœuvrer des poulies ;

2° préposés au service des robinets à vapeur ;

3° employés aux travaux exécutés à l'aide d'échafaudages volants ;

4° employés dans les représentations publiques données dans les théâtres, salles de cinématographie, café concerts ou cirques, pour l'exécution de tour de force périlleux ou d'exercice de dislocation ;

5° employés en qualité de doubleurs, dans les ateliers où s'opèrent le laminage et l'étirage de la verge de tréfilerie.

Toutefois, cette dernière interdiction n'est pas applicable aux ateliers dans lesquels le travail des doubleurs est garanti par des appareils protecteurs.

Art. 17. – Il est interdit d'employer les enfants de sexe féminin âgés de moins de seize ans au travail des machines à coudre mues par des pédales.

Art. 18. – Dans les établissements où s'effectuent les travaux énumérés au tableau A annexé au présent décret, l'accès des locaux affectés à ces opérations est interdit aux femmes et eux enfants.

Art. 19. – Le travail des femmes et des enfants n'est en outre autorisé dans les locaux énumérés au tableau B annexé au présent décret que sous les conditions spécifiées audit tableau.

CHAPITRE IV :
TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES OU ALLAITANT LEURS ENFANTS.

Art. 20. – La durée totale du repos accordée aux mères allaitant leurs enfants est fixée à une heure par jour durant les heures de travail.

Cette heure est répartie en deux périodes de trente minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi, qui pourront être prises par les mères aux heures fixées d'accord entre elles et les employeurs. A défaut d'accord ces heures sont placées au milieu de chaque période.

La mère pourra toujours allaiter son enfant dans l'établissement.

Une chambre spéciale d'allaitement devra, sur mise en demeure de l'inspecteur du travail et des lois sociales, être aménagée à cet effet dans tous les établissements ou à proximité de tout établissement employant plus de vingt-cinq femmes.

Art. 21. – Les femmes ne peuvent être employées pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement.

Il est notamment interdit d'employer les femmes en couches dans les six semaines qui suivent leur délivrance.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Ces dispositions sont applicables sans préjudice de celles visées à l'article 77 de l'Ordonnance n° 60-119 du 1er octobre 1960 du portant Code du travail qui reconnaît aux femmes enceintes la faculté de suspendre leur travail pendant quatorze semaines consécutives dont six semaines postérieures à la délivrance.

CHAPITRE V :
DISPOSITIONS DIVERSES.

Art. 22. – Les infractions aux dispositions du présent décret sont punies conformément à l'article 134 de l'Ordonnance n° 60-119 du 1er octobre 1960 portant Code du travail.

Art. 23. – Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent décret ainsi que les arrêtés n° 275, 276 et 277-IGT du 5 février 1954.

Art. 24. – Le présent décret sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

TABLEAU A, 1ère PARTIE

TRAVAUX INTERDITS AUX ENFANTS DE MOINS DE DIX-HUIT ANS

TRAVAUX	RAISONS DE L'INTERDICTION
Air comprimé (travaux dans l').....	Travaux dangereux
Celluloïd et produits nitrés analogues (fabrication de)..... ...	Nécessité d'un travail prudent et attentif.
Chiens (infirmerie de).....……..	Danger de morsures.
Chromolithographie céramique (poudrage à sec et époussetage des couleurs)……	Poussières nuisibles.
Chrysalides (extraction des parties soyeuses des)……	Emanations nuisibles.
Conduite et surveillance des lignes, appareils et machines électriques de toute nature dont la tension de régime par rapport à la terre dépasse 600 volts pour les courants continus et 150 volts (tension efficace) pour les courants alternatifs……..	Nécessité d'un travail prudent et attentif.
Matières explosives (fabrication et manipulation des)……	*Idem*
Matières explosives (manipulation des engins, artifices ou objets divers contenant des)……	*Idem*
Verre (égresillage du).....……	Poussières nuisibles.
Verre et cristal (gravure et dépolissage à l'acide fluorhydrique du).	Dégagement de vapeurs dangereuses et nécessité d'un travail prudent et attentif.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

TABLEAU A, 2è PARTIE

TRAVAUX INTERDITS AUX FEMMES ET AUX ENFANTS AGES DE MOINS DE DIX-HUIT ANS

TRAVAUX	RAISONS DE L'INTERDICTION
Accumulateurs électriques (fusion du plomb et manipulation des oxydes de plomb dans la fabrication et la réparation des) (Décret du 24 septembre 1926).....	
Acide arsénique (fabrication de l') au moyen de l'acide arsénieux et de l'acide azotique	Danger de saturnisme.
Acide fluorhydrique (fabrication de l').....	Danger d'empoisonnement.
Acide nitrique (fabrication de l').....	Vapeurs délétères.
Acide oxalique (fabrication de l').....	*Idem.*
Acide picrique (fabrication de l').....	Danger d'empoisonnement.
Acide salicylique (fabrication de l') au moyen de l'acide phénique.....	Vapeurs délétères.
Acide urique (voir murexide).....	
Affinage des métaux au fourneau (voir grillage des minerais).	Vapeurs délétères. Emanations nuisibles.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.54. DECRET N° 61-631 du 29 novembre 1961 déterminant les modalités au port de Tamatave des articles 73 et 81 du Code de Travail, concernant la durée du travail et le repos hebdomadaire *(J.O n° 198 du 9.12.61, p. 2125)*

Art. 1. – Le présent décret est applicable à toutes les opérations d'acconage, de manutention et opérations annexes effectuées au port de Tamatave.

Art. 2. – Le régime de travail est fixé comme suit :

1° Opérations d'acconage, de manutention et travail des ateliers

La durée légale du travail est répartie par grande période de quatre semaines au plus, avec minimum de neuf heures de travail par jour et cent soixante heures locales au total pour la grande période.

Il y a quatre jours de repos périodique par grande période et cinquante-deux repos périodiques par année de calendrier.

Les quatre journées de repos périodiques sont données en fonction des besoins du trafic, soit isolément, soit groupées.

Dans la mesure du possible, le repos périodique doit être accordé le dimanche. Sur l'année entière, les repos donnés le dimanche ne peuvent être à trente neuf.

2° Travail des bureaux :

La durée du travail est fixée à quarante heures par semaine. Un règlement intérieur pris après consultation des délégués du personnel, détermine les conditions de répartition du travail entre les jours de la semaine, la durée maxima du travail journalier étant de neuf heures.

Toutefois, pour le personnel affecté au gardiennage du matériel, des magasins, des marchandises, des enceintes des quais qui n'effectuent pas le travail équivalent à une durée de travail de quarante heures rémunérée comme telle.

Art. 3. – Pour tout le personnel la durée du repos interrompu entre deux journées consécutives ne peut être inférieure à douze heures.

Lorsque le travail est organisé en relais ou par roulement la durée du travail ininterrompu ne peut, en aucun cas, dépasser sept heures consécutives, et ce, à partir de toute heure du jour et de la nuit, les heures de nuit 22h à 5h) bénéficiant des majorations réglementaires.

Art. 4. – Le droit au paiement d'heures supplémentaires est acquis lorsque l'une des deux conditions ci- après est remplie :

- pour tout travail effectué au-delà de cent soixante heures par grande période ou de quarante heures par semaine ;
- lorsque la durée journalière du travail dépasse neuf heures.

Le personnel de la catégorie « cadres » ne peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

Art. 5. – En cas d'interruption collective du travail résultant de causes

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

accidentelles ou de force majeure (accidents survenus au matériel, interruption de force motrice, sinistres, conditions atmosphériques défavorables, etc.), les heures perdues au cours de la semaine ou de la grande période pourront être récupérées, sans la majoration du taux de la rémunération, au cours de la semaine ou de la grande période suivant, sous réserve que le maximum de neuf heures par jour soit respecté.

Art. 6. – Les jours fériés, à l'exception du 14 octobre et du 1er mai, les fêtes locales, ponts, etc., ne constituent pas des jours de chômage pour le personnel portuaire.

Toutefois si les conditions de trafic le permettent, la Régie devra accorder à son personnel un congé partiel ou total pour les journées visées ci-dessus, étant entendu qu'elle aura la faculté de récupérer les heures perdues, soit sur la semaine ou la grande période suivante.

La régie, à cet effet, ouvre un registre qui sera paraphé et signé par l'inspecteur du travail et mis à disposition sur simple réquisition de sa part.

Art. 7. – En cas d'organisation du travail par équipes, la composition nominative de chaque équipe sera indiquée sur un registre tenu constamment à jour et mis à la disposition de l'inspection du travail et des lois sociales.

Art. 8. – La durée du travail effectif journalier peut, pour les travaux désignés ci-dessous, être prolongée à titre permanent au-delà des limites fixées pour le travail de l'ensemble de l'établissement, dans les conditions suivantes :

1° Travail des mécaniciens, des électriciens, des chauffeurs employés au service de la force motrice, de l'éclairage, du chauffage des locaux et du matériel de levage :
- une heure au maximum ;

2° Travail des ouvriers employés d'une façon courante ou exceptionnelle, pendant l'arrêt de la production, à l'entretien et au nettoyage des machines et autres appareils :
- une heure au maximum avec faculté de faire travailler ces ouvriers huit heures, les jours, avec repos compensateur pour les ouvriers occupés à ces travaux d'une façon courante ;

3° Travail d'un chef d'équipe ou d'un ouvrier spécialiste dont la présence est indispensable pour coordonner le travail de deux équipes qui se succèdent ou pour préparation des travaux exécutés par l'établissement :
- une heure au maximum ;

4° Travail du personnel occupé à la traction sur une voie reliant l'établissement au réseau de chemin de fer d'intérêt général ou local :
- une heure trente au maximum ;

Travail des conducteurs d'automobiles, des véhicules à traction animale, livreurs, magasiniers, basculeurs, préposés au pesage des

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

wagons et camions :

- une heure au maximum. Cette durée peut être augmentée d'une heure et demie lorsque la durée du repos est comprise dans les temps de service :

Travail des préposés au service médical, salles d'allaitement et autres institutions créées en faveur des ouvriers et employés de l'établissement et de leurs familles :

- une heure au maximum ;

Pointeurs, garçons de bureau et agents similaires, personne occupée au nettoyage des locaux :

- une heure au maximum ;

Travail du personnel occupé à des opérations de gardiennage et surveil-lance, service d'incendie :

- quatre heures au maximum sans que la durée hebdomadaire de présence puisse être supérieure à une moyenne de cinquante-six heures établie sur une période de quatre semaines ;

Travail des gardiens logés dans l'établissement dont ils ont la garde (ou à proximité de cet établissement) :

- durée continue sous réserve d'un repos de vingt-quatre heures par semaine et d'un congé annuel payé de deux semaines en sus du congé légal.

5° L'usage des dérogations et des prolongations assimilables à des équivalences (§8) prévues par le présent article ne pourra avoir pour effet de réduire à moins de douze heures la durée du repos ininterrompu entre deux journées de travail.

Les dérogations et équivalences énumérées dans le présent article sont applicables exclusivement aux hommes adultes, à l'exception de celles sous les n° 6 et 7 qui sont applicables au personnel adulte des deux sexes.

Art. 9. – La durée du travail effectif peut être, à titre temporaire, prolongée au-delà des limites fixées à l'article 2, dans les conditions suivantes :

1° Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, décharger sans délai un navire ou bateau en avarie, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents graves survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'entreprise : faculté illimitée pendant un jour ; les jours suivants, deux heures au-delà de la limite assignée au travail général de l'entreprise ;

2° Travaux exécutés dans l'intérêt de la défense nationale ou d'un service, sur un ordre du Gouvernement constatant la nécessité de la déro-gation : limite à fixer dans chaque cas par le Ministre des Travaux Publics, des transports, de la construction et des postes et télécommunications, après avis du Ministre du Travail et des Lois sociales ;

travaux urgents auxquels l'entreprise doit faire face, savoir :

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

a. Dans le cas où la dérogation serait nécessaire et suffisante pour terminer le chargement ou le déchargement des navires, bateaux, wagons et véhicules divers ;
b. Dans le cas où un navire ou bateau, si la durée du travail était limitée à la durée légale, serait exposé à tomber en surestarie, si la durée de la dérogation est suffisante pour éviter ce risque ;
c. Dans le cas où un navire ou bateau serait tombé en surestarie ;
d. Dans le cas où un navire ou bateau devrait entrer en cale sèche ou dans un chantier de réparation ;
e. Dans le cas où la prolongation serait nécessaire pour gagner une marée ;
f. Dans le cas où l'enlèvement de certaines marchandises serait indis-pensable pour permettre la reprise des travaux à l'heure normale le lendemain. Maximum journalier, deux heures.

Art. 10. – Le bénéfice des dérogations prévues à l'article 8 est acquis de plein droit au chef d 'établissement, sous réserve d'accomplissement des formalités prévues à l'article 7.

La Régie devra tenir à jour un registre spécial sur lequel seront inscrites les dates des jours où il est fait usage de dérogations, avec indication de la durée de ces dérogations.

Ce registre sera mis constamment à la disposition du Service de l'inspection du Travail et des lois sociales.

Art. 11. – Les heures de présence effectuées par le personnel visé au paragraphe 8 de l'article ci – dessus, sont considérées comme équivalentes à une durée de quarante heures de travail effectif par semaine et rému-nérées comme telles.

Les heures de travail effectuées par application des dérogations prévues à l'article 9 sous le n° 2, 3 sont conformément à la réglementation applicable aux heures accomplies en dehors de la durée normale du travail.

Art. 12. – Le présent décret sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.55. DECRET N° 62-150 du 28 mars 1962 déterminant les modalités d'application du repos hebdomadaire, des jours fériés chômés et des jours fériés chômés et payés *(J.O. n° 216 du 7.4.62 p. 577)*

TITRE PREMIER : DU REPOS HEBDOMADAIRE.

CHAPITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES.

Article premier. – Le repos hebdomadaire est obligatoire pour tous les salariés régis par l'ordonnance n° 60-119 portant Code du travail.

Toutefois les présentes dispositions ne sont pas applicables aux ouvriers ou employés des entreprises de transport par eau, par air ou par chemin de fer dont les repos sont réglés par des dispositions spéciales.

Art. 2. – Les enfants des deux sexes placés en apprentissage ne peuvent être tenus, le dimanche, à aucun travail de leur profession.

Art. 3. – Le repos doit être au minimum de 24 heures consécutives par semaine. Il doit être donné en principe le dimanche.

Art. 4. – Dans le cas où il est prévu des dérogations au principe du repos hebdomadaire, les heures supplémentaires accomplies le dimanche donnent lieu à une majoration du salaire horaire de 40 p. 100 au minimum.

Art. 5. – Lorsqu'en vertu de dérogations prévues au présent décret le repos n'est pas donné collectivement, un registre, constamment tenu à jour, doit mentionner les noms des travailleurs soumis à un régime particulier et indiquer ce régime.

Le registre doit être communiqué aux travailleurs qui en font la demande. Il reste à la disposition de l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort.

Art. 6. – Les jours et heures du repos collectif, donné en vertu de dérogations prévues au présent décret, doivent être affichés sur les lieux de travail du personnel intéressé.

Un duplicata de cette affiche est envoyé, avant sa mise en application, à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

CHAPITRE II :
DEROGATIONS AU PRINCIPE DU REPOS DOMINICAL.

Section I

1° Dérogations de plein droit

Art. 7. – Sont admis de droit à donner le repos hebdomadaire par roulement les établissements appartenant aux catégories suivantes :

1° Fabricants de produits alimentaires destinés à la consommation immé-diate ;
2° Hôtels, restaurants et débits de boissons ;
3° Débits de tabacs et magasins de fleurs naturelles ;
4° Internats, pensionnats et maisons d'étudiants ;
5° Hôpitaux, hospices, asiles, maisons de retraites et d'aliénés, dispen-saires, maisons de pharmacies ;
6° Etablissements de bains ;
7° Entreprises de journaux, d'informations et de spectacles, musées et expositions ;
8° Entreprises de location de chaises, de moyens de locomotion ;
9° Entreprises d'éclairage et de distribution d'eau ou de force motrice ;
10° Entreprises de transports par terre autres que celles prévues à l'alinéa 2 de l'article premier ;
11° Industries où sont mises en œuvre des matières susceptibles d'alté-ration très rapide ;
12° Industries dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication ;
13° Entreprises d'émission et de réception de télégraphie sans fil ;
14° Entreprises agricoles ou industrielles en ce qui concerne le personnel strictement nécessaire au soin du bétail et de la volaille.

La nomenclature des industries comprises dans les catégories figurant sous les n° 11 et 12 ainsi que les autres catégories d'établissements qui peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement est donnée en annexe au présent décret. Cette liste pourra être complétée ultérieurement.

Art. 8. – Le repos pourra être donné le dimanche à partir de midi, avec un repos compensateur par roulement, d'un autre après-midi, par semaine ou d'une journée entière par quinzaine dans les établissements dont l'activité principale est la vente au détail des denrées ou de l'une des denrées alimentaires suivantes :

1° Vins et liqueurs à emporter, eaux gazeuses et minérales, limonade, glace à rafraîchir ;
2° Articles d'épicerie ou d'alimentation ;
3° Lait, crème, beurre, œufs, fromages ;

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

4° Légumes et fruits ;
5° Viande, volailles, poissons, salaisons, fritures ;
6° Pains, gâteaux, confiserie, chocolats, glaces.

Art. 9. – Le repos des gens de maison pourra être donné :

- soit le dimanche ;
- soit du dimanche à midi au lundi à midi ;
- soit en deux après-midi complets par semaine.

par après-midi, il faut entendre la période comprise entre 14 heures et l'heure habituelle de reprise du travail le lendemain matin.

2° Dérogations facultatives de caractère temporaire

Art. 10. – Lorsqu'il est établi que le repos simultané le dimanche de tout le personnel d'un établissement serait préjudiciable au public ou compro-mettrait le fonctionnement normal de cet établissement, le repos peut être donné pendant toute l'année ou à certaines époques de l'année seulement :

a. soit un autre jour que le dimanche à tout le personnel de l'établissement ;
b. soit du dimanche midi au lundi midi à tout le personnel de l'établissement ;
c. soit le dimanche après-midi avec un repos d'une journée par roulement et par quinzaine ;
d. soit par roulement à tout ou partie du personnel.

Art. 11. – Les dérogations prévues à l'article précédent sont autorisées par arrêté du Secrétaire d'Etat délégué à la province, pris après avis de l'inspecteur du travail et des lois sociales, avis donné après consultation du conseil municipal s'il en existe, ou du chef de la circonscription administrative de la chambre de commerce et des syndicats des travailleurs et employeurs intéressés.

L'autorisation peut être retirée dans les mêmes conditions.

3° Dérogations de caractère occasionnel

Art. 12. – Les établissements de commerce de détail, où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, pourront travailler les dimanches de fête locale, dans la limite de trois par an, à condition d'en aviser à l'avance l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort.

Chaque salarié ainsi privé du repos du dimanche doit bénéficier d'un repos compensateur et d'une majoration de salaire égale au 1/26è du salaire mensuel où la valeur de la journée de travail effective si l'intéressé est payé à l'heure ou à la journée.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Section II
Dérogations au principe du repos hebdomadaire

1° Dérogations accordées sans repos compensateur

Art. 13. – En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents graves survenues au matériel, aux installations et aux bâtiments de l'établissement, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour le personnel nécessaire à l'exécution de ces travaux, que ce personnel appartienne à l'entreprise où ces travaux sont nécessaires ou à celle qui fait les réparations.

Seuls les ouvriers de la première entreprise, préposés habituellement au service d'entretien, de réparation, ainsi que le personnel de l'entreprise qui fait les réparations doivent jouir d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

Les heures accomplies par le personnel non visé à l'alinéa précédent sont payées en heures normales.

Les dérogations prévues par le présent décret ne sont pas applicables aux enfants de moins de dix-huit ans et aux femmes.

Art. 14. – Les industries traitant de matières périssables ou ayant à répondre à certains moments à un surcoût extraordinaire de travail, et dont la liste est donnée en annexe II au présent décret, pourront suspendre le repos hebdomadaire de leur personnel deux fois au plus par mois et sans que le nombre de ces suspensions dans l'année soit supérieur à six.

Les heures de travail ainsi effectuées le jour du repos hebdomadaire seront considérées comme heures supplémentaires et imputées sur le crédit d'heures supplémentaires prévu par les décrets déterminant les conditions d'application des dispositions légales relatives à la durée du travail.

Art. 15. – Pour les travaux de chargement et de déchargement dans les ports, débarcadères et stations, l'emploi des travailleurs, le jour du repos hebdomadaire est autorisé dans les mêmes cas et sous les mêmes condi-tions que sont accordées pour ces mêmes travaux les prolongations à la durée du travail en vertu des décrets déterminant les conditions d'appli-cation de l'article 73 de l'ordonnance n° 60-119 portant Code du travail.

Art. 16. – Lorsque le repos hebdomadaire est suspendu en vertu des articles 13, 14 et 15, l'inspecteur du travail et des lois sociales doit être, sauf cas de force majeure, avisé avant le commencement des travaux, des raisons et des modalités de la suppression.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

2° dérogations accordées avec repos compensateur

Art. 17. – Les gardiens et concierges auxquels le repos hebdomadaire ne peut être donné doivent avoir un repos compensateur.

La dérogation prévue par le présent article n'est pas applicable aux enfants de moins de 18 ans et aux filles mineures.

Art. 18. – Dans tout établissement qui accorde le repos hebdomadaire le même jour à tout le personnel ce repos peut être réduit à une demi-journée pour les personnes employées à la conduite des générateurs et des machines motrices, au graissage, au nettoyage des locaux industriels, aux soins à donner aux chevaux et généralement à tous les travaux d'entretien qui doivent être faits nécessairement le jour du repos collectif, et qui sont indispensables pour éviter un retard dans la reprise normale du travail.

Les réductions de repos compensateur intervenues par application de l'alinéa précédent sont compensées à raison d'une journée entière pour deux réductions d'une demi-journée.

La dérogation prévue par le présent article n'est pas applicable aux enfants de moins de 18 ans et aux femmes.

Art. 19. – Le repos hebdomadaire de spécialistes occupés aux fabrications ou opérations continues, dans les usines à feu continu ou à marche continue, pourra être en partie différé, sous réserve que, dans une période donnée, le nombre de repos de vingt-quatre heures consécutives soit toujours au moins égal à celui des semaines comprises dans ladite période et que chaque travailleur ait le plus possible de repos le dimanche.

Les dérogations ci-dessus feront l'objet par industrie d'un arrêté du Secrétaire d'Etat délégué à la province pris après avis de l'inspecteur du travail et des lois sociales, avis donné après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés.

Art. 20. – Des arrêtés du Secrétaire d'Etat délégué à la province pris après dans la forme prévue à l'article précédent pourront autoriser les établissements industriels ne fonctionnant que pendant une période de l'année à différer le repos hebdomadaire de leur personnel dans les conditions prévues à l'article précédent, sous réserve que chaque travailleur bénéficie au minimum de deux jours par mois, autant que possible le dimanche.

Art. 21. – Les exploitations agricoles ayant à répondre à certains moments à un surcroît extraordinaire de travail pourront suspendre le repos hebdomadaire sous réserve d'accorder au repos compensateur dans le mois qui suit.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

TITRE II :
DES JOURS FERIES ET CHOMES.

Art. 22. – Les jours fériés et chômés sont les suivants
- Jour de l'an (1er janvier) ;
- Lundi de Pâques
- Fête du travail (1er mai)
- Lundi de Pentecôte ;
- Ascension ;
- 26 juin (proclamation de l'indépendance) ;
- Assomption (15 août)
- Fête nationale (14 octobre) ;
- Toussaint ;
- Noël (25 décembre).

Art. 23. – Le chômage des jours fériés est obligatoire pour les femmes et les enfants âgés de moins de dix-huit ans, employés dans les usines, manufactures, mines, minières et carrières, chantiers et leurs dépendances.

Il est dérogé aux dispositions du paragraphe précédent dans les usines à feu continu en ce qui concerne les enfants du sexe masculin et les femmes majeures, qui devront bénéficier d'un jour de repos compensateur.

Art. 24. – Les heures supplémentaires accomplies les jours fériés donnent lieu à une majoration du salaire horaire de 50 p. 100 au minimum.

Art. 25. – Les heures non travaillées, les jours fériés peuvent être récupérées dans les quinze jours qui suivent la fête chômée.

Les heures ainsi récupérées sont payées au tarif normal.

Art. 26. – Sauf usages ou dispositions des conventions collectives ou des contrats individuels plus favorables, les jours fériés non travaillés ne sont pas rémunérés.

Toutefois, lorsque la récupération des heures perdues ne leur est pas demandée, les salariés payés au mois, à la quinzaine ou à la semaine ne peuvent subir d'autre retenue que celle correspondant aux heures supplémentaires non effectuées.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables au 1er mai et au 14 octobre.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

TITRE III :
DE LA FETE DU TRAVAIL ET DE LA FETE NATIONALE.

Art. 27. – Le 1er mai et le 14 octobre sont obligatoirement chômés, sauf dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre leur travail.

Art. 28. – Les chômages institués par l'article précédent ne peuvent être une cause de réduction des traitements et salaires mensuels, bi-mensuels ou hebdomadaires.

Les ouvriers et employés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit, à la charge de leur employeur, à une indemnité égale au salaire, y compris les heures supplémentaires, qu'ils auraient perçu s'ils avaient normalement travaillé.

Lorsque le 1er mai ou le 14 octobre tombent un dimanche ou un jour non travaillé par l'entreprise, le chômage ne donne droit à indemnité.

Art. 29. – Les travailleurs qui seront employés le 1er mai ou le 14 octobre recevront en plus des avantages prévus à l'article précédent le salaire correspondant au travail effectué.

Art. 30. – Les heures de travail perdues en raison du chômage du 1er mai ou du 14 octobre peuvent être récupérées dans les conditions prévues à l'article 25 du présent décret.

TITRE IV :
DISPOSITIONS DIVERSES.

Art. 31. – Les infractions aux articles premier à 21 du présent décret sont punies conformément aux dispositions de l'article 131 de l'ordonnance n° 60-119 portant Code du travail.

Art. 32. – Sont abrogés toutes dispositions contraires au présent décret ainsi que les arrêtés n° 2247 et 2248-IGT du 16 novembre 1953.

Art. 33. – Le présent décret sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

ANNEXE I
NOMENCLATURE DES ETABLISSEMENTS ADMIS
A DONNER LE REPOS HEBDOMADAIRE PAR ROULEMENT
EN APPLICATION DE L'ARTICLE 7

ETABLISSEMENTS	TRAVAUX
Abattoirs	
Accumulateurs électriques (fabrique d')	Formation des plaques et surveillances des fours de fusion de plomb
Air comprimé (chantiers de travaux à l')	Production et soufflage de l'air comprimé
Alcool (voir distillation)	
Amidonneries	Opérations de séchage et de décantation
Arrosage, balayage, nettoyage et enlèvement des ordures ménagères (entreprise d')	
Banques et établissements de crédit	Service de garde
Beurreries industrielles	Traitement du lait
Bougies (fabriques de)	Préparations des acides gras
Boyauderies, triperies, cordes à boyau (fabrique de)	
Brasseries (fabrique de bière)	
Cabinets publics d'aisance et de toilette	
Caisse d'épargne	
Céramique (industrie)	Séchage des produits et conduite des fours
Chamoiseries	Traitement des peaux fraîches
Chaux, ciment, plâtres (fabriques de)	Conduite des fours
Chlore et produits dérivés (fabriques de)	
Chlorhydrate d'ammoniaque (fabrique de)	
Conserves alimentaires (fabriques de)	
Corps gras (industrie de l'extraction des)	
Corroieries	Travaux de séchage
Désinfection (entreprise de)	
Distillation et rectification des produits de la fermentation alcoolique (usine de)	
Distillation de carburants et lubrifiants pour automobiles (postes de)	
Eau oxygénée (fabriques d')	
Engrais animaux (fabriques de).....	Transport et traitement des

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

ETABLISSEMENTS	TRAVAUX
	matières
Equarrissage (entreprises d')	
Etablissements industriels et commerciaux	Service de transport pour livraisons Service préventif contre l'incendie Soins aux chevaux et animaux de trait
Expédition, transit et emballage (entreprise d')	
Extraits tannants et tinctoriaux (fabriques de)	
Fécule (fabriques de)	
Fleurs naturelles (établissements de commerce en gros de)	
Fours électriques (établissement employant des)	Travaux effectués à l'aide des fours électriques
Froid (usine de production du)	
Fromageries industrielles	
Glace (fabrique de)	
Garages	Service du garage. Réparations urgentes de véhicules.
Hydrauliques (établissements utilisant les forces)	Opérations commandées par les forces hydrauliques)
Machines agricoles (ateliers de réparation de)	Réparations urgentes de machines agricoles
Marée (établissements faisant le commerce de la)	
Maroquinerie (voir mégisserie)	
Mégisseries et maroquineries	Mise à l'eau des peaux, levage des pelains et des conflits, conduite des étuves.
Minoterie et incunerie	
Paille pour chapeaux (fabriques de) papier, carton et pâtes à papier (fabriques de)	Blanchiment de la paille
Parfumeries	Extraction du parfum des fleurs
Peaux fraîches et en poils (dépôts de)	Salage des peaux
Pelleteries (ateliers de).....	Mouillage des peaux
Photographie (ateliers de).....	Prise des clichés)
Poissons (ateliers de salage, saurage et séchage des)	
Pompes funèbres (entreprises de)	
Salines et raffineries de sel.....	Conduite des chaudières et des appareils d'évaporation
Savonneries	
Sécheries de bois d'ébénisterie.....	Conduite des feux et de la

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

ETABLISSEMENTS	TRAVAUX
	ventilation
Sucreries	Fabrication et raffinage
Suifs (fonderies de).....	Réception et traitement par l'acide ou le bain-marie
Superphosphate (fabriques de)	
Tanneries	Salage des cuirs frais, dessalage des cuirs, levage des pelains et des premières cuves de basserie
Triperie (voir boyauderies)	
Véhicules (ateliers de réparation de)	Réparations urgentes

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

ANNEXE II
LISTE DES INDUSTRIES QUI POURRONT SUSPENDRE LE REPOS HEBDOMADAIRE DANS LES CONDITIONS FIXEES A L'ARTICLE 14

a. Toute l'année

- Navires et bateaux (travaux extérieurs de construction et de réparation des).
- Bâtiment (travaux extérieurs dans les chantiers de l'industrie du).
- Briqueteries en plein air.
- Conserves de fruits, de légumes, de poissons et de viandes.
- Corderie en plein air.

b. A la condition qu'elles ne travaillent qu'à certaines époques de l'année, les industries ci-après :

- Hôtels, restaurants, traiteurs et rôtisseurs.
- Etablissements de bains des stations balnéaires ou climatiques.

c. A la condition que le repos soit fixé au même jour pour tout le personnel :

- Ameublement, tapisserie, passementerie pour meubles.
- Balnéaires (établissements).
- Bijouterie et joaillerie.
- Biscuits employant le beurre frais (fabrique de).
- Blanchisserie du linge.
- Boîtes de conserves (fabrication et imprimeries sur métaux pour).
- Boulangerie.
- Cartons (fabriques de) : rubans d'emballage.
- Chais à vin.
- Charcuteries.
- Chaussures (confection de).
- Conserves de fruits et confiserie, conserve de légumes et de poissons.
- Couronnes funéraires (fabriques de).
- Délainage des peaux de mouton (industrie du).
- Filatures (tissages et ateliers divers ressortissant de l'industrie textile).
- Hôtels, restaurants, traiteurs et rôtisseries.
- Imprimeries typographiques.
- Imprimeries lithographiques.
- Imprimerie en taille-douce.
- Jouets, bimbeloterie, petite tabletterie (fabriques de).
- Laiteries, beurreries et fromageries industrielles.
- Papier (transformation du), fabrication des enveloppes, du carton-nage de cahiers d'école, des registres, des papiers de fantaisie.
- Parfumeries.
- Pâtisseries.
- Reliure
- Réparations urgentes de navires et de machines motrices.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.56. DECRET N° 66-160 du 28 mars 1966 portant création d'un congé spécial aux athlètes sélectionnés pour représenter la République Malagasy dans les compétitions internationales *(J.O. n° 476 du 30.4.66, p. 968)*

Article premier. – Les travailleurs salariés et apprentis des deux sexes, des secteurs publics et privés, sélectionnés pour représenter la République Malagasy dans les compétitions sportives internationales ou pour participer aux stages préparant ces compétitions ont droit à un congé spécial de quinze jours ouvrables par an, pouvant être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire.

Art. 2. – La durée du congé spécial est augmentée des délais de route nécessaires qui seront toujours calculés selon le mode de transport le plus rapide du lieu de travail au lieu de rassemblement prévu par les responsables de la compétition ou e la préparation projetée.

Art. 3. – La durée du congé prévu à l'article premier est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits de l'intéressé.

Art. 4. – La durée du congé spécial ne peut être imputée sur la durée du congé.

Art. 5. – Pendant la durée du congé spécial, le bénéficiaire percevra à la charge de la Fédération une allocation qui sera au moins égale à l'ensemble du salaire et des divers éléments de la rémunération.

Art. 6. – Le congé spécial peut être, à la demande du bénéficiaire cumulé avec le congé payé pour ne pas constituer qu'une seule période d'absence.

Art. 7. – La demande de congé spécial sera présentée à l'employeur, vingt jours au moins avant la date demandée pour le commencement du congé, par les autorités administratives compétentes.

La demande devra préciser la date et la durée de l'absence envisagée, la nature de la compétition ou du stage projeté par l'organisme responsable dont le nom sera mentionné explicitement.

Art. 8. – Lors de la reprise de son travail, le bénéficiaire du congé spécial devra présenter à son employeur avec attestation délivrée par les organisateurs et visée du Secrétaire d'Etat chargé de la jeunesse et des sports justifiant de la participation de l'intéressé à la compétition ou au stage.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 9. – Le bénéfice du congé spécial ne peut être accordé qu'à l'occasion des compétitions internationales ou des stages préparant ces compétitions.

Seuls les stages ou compétitions rassemblant les sélectionnés nationaux, organisés par les Fédérations sportives nationales régulièrement agréées par le Gouvernement et affiliées aux Fédérations internationales correspondantes, ouvrent droit au congé spécial, à l'exclusion de toutes organisations mises sur pieds par les ligues régionales ou les comités de districts.

Art. 10. – Les infractions au présent décret seront sanctionnées par les règles.

Art. 11. – Le Vice-Président, Ministre des Affaires Sociales et le Secrétaire d'Etat aux affaires culturelles, chargé de la Jeunesse et aux Sports, sont chargés, chacun en ce qui les concerne de l'application du présent décret qui sera enregistré et publié au *Journal Officiel* de la République.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.57. LOI N° 66-035 du 19 décembre 1966
déclarant la journée du 29 mars, journée commémorative des morts des événements de 1947 et décidant l'immortalisation de ces événements par l'érection d'une stèle commémorative à Tananarive *(J.O. n° 514 du 31.12.66, p. 2621)*

Article premier. – La journée du 29 mars est déclarée journée commé-morative des morts des événements de 1947.

Art. 2. – Une stèle sera érigée à Tananarive afin d'immortaliser ces événements.

Art. 3. – La présente loi sera publiée au *Journal Officiel* de la Répu-blique.

Elle sera exécutée comme loi de l'Etat.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.58. CIRCULAIRE N° 491-VP/TR du 5 octobre 1966 relative à l'interruption des congés annuels pour raison de santé *(J.O. n° 503 du 22.10.66, p. 2151*

Le Ministre des Affaires sociales,

à

Messieurs les Inspecteurs provinciaux du Travail
et des Lois sociales,

La question est fréquemment posée de savoir quelle est l'influence sur les congés annuels de la maladie ou de l'accident frappant le travailleur pendant cette période.

J'ai l'honneur de vous faire savoir que, le contrat de travail continuant à courir pendant la durée des congés payés, la maladie survenant à ce moment suspend le contrat dans les mêmes conditions que pendant une période d'activité normale; la maladie interrompt les vacances, ces dernières reprenant, pour le temps restant à courir, après rétablissement du salarié.

En conséquence, durant son indisponibilité pour raison de santé, en période de congés comme en période du travail, le travailleur bénéficie des dispositions des articles 35 *c* et 36 de l'ordonnance n° 60-119 : en particulier l'employeur est tenu de lui verser dans la limite normale du préavis, une indemnité égale au montant de sa rémunération.

Le travailleur ne pouvant prendre ses congés de son propre gré, une nouvelle entente entre l'employeur et l'employé fixe à quel moment ce dernier bénéficiera de la période de vacances à laquelle il a encore droit. Cependant, autant que possible, il est recommandé d'attribuer le reliquat des congés payés à la suite de l'interruption de travail initialement fixée ou immédiatement après la guérison du travailleur.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.59. LOI N° 56-332 du 27 mars 1956
modifiant le régime des congés annuels payés *(J.O. n° 3762 du 15.9.56, p. 2414)*

Article premier. – Les alinéas 1er, 2, 4, 6, 9 de l'article 54 g du livre II du Code du travail sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« **Art. 54 g.** – Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable et demi par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder dix-huit jours ouvrables. Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondi au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Pour les jeunes travailleurs et les apprentis, la durée du congé fixée par l'alinéa précédent est porté à deux jours ouvrables par mois de travail accompli, avant leur dix-huitième anniversaire, pendant l'année de référence, sans que la durée total du congé exigible puisse excéder vingt-quatre jours ouvrables. Quelque soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de dix-huit ans au 30 avril de l'année précédente et les jeunes travailleurs et apprentis de dix-huit à vingt et un ans à cette date ont droit, s'ils le demande à un congé fixé respectivement à vingt-quatre et dix-huit jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qui ont été acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

(3° alinéa. – Sans changement)

« La durée du congé fixée par le premier alinéa du présent article est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de service, continus ou non dans la même entreprise, de quatre jours après vingt-cinq ans et de six jours après trente ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de vingt-quatre jours ouvrables le total exigible.

(5° alinéa. – Sans changement)

« Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un ans, au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jour. En ce qui concerne les salariées âgées de plus de vingt et un ans à la date précitée, le supplément de deux jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal prévu à l'alinéa du présent article. Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30avril de l'année en cours.

(7° et 8° alinéa. – Sans changement)

« Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux stipulations des conventions collectives ou de contrats individuels de travail ni aux usages qui assureraient des congés payés de plus longue

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

durée ».

II. – En aucun cas, les salariés ne doivent bénéficier d'une durée totale de congé et d'une indemnité inférieures à celles qui leur étaient garanties par le régime légal antérieurement applicable.

Art. 2. – Le premier alinéa de l'article *54 h* du livre II du Code du travail est modifié comme suit :

« La période de congé payé est fixée par les conventions collectives. Elle doit comprendre dans tous les cas, la période de 1er mai au 31 octobre de chaque année ».

(Le reste sans changement)

Art. 3. – L'article *54 i* du livre II du Code du travail est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« **Art. 54.i**. – Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans le cas où le congé payé s 'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur un avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément du salarié.

« En cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire ».

Art. 4. – Les alinéas 1er, 2,5 et 6 de l'article *54 j* du livre II du Code du travail sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« **Art. 54 j**. – L'indemnité afférente au congé prévu par l'alinéa premier de l'article 54 g est égale au seizième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, les période assimilées à un temps de travail par le 3è alinéa de l'article 54 g étant considéré comme ayant donné lieu à la rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement ; l'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

« L'indemnité afférente au congé prévu par l'alinéa 2 de l'article 54 g est égale au douzième de la rémunération acquise pendant le temps de travail ouvrant droit au congé de deux jours par mois, calculée dans les conditions prévues au premier alinéa du présent article ».

(3è et 4e alinéa. – Sans changement)

« Dans la profession où, d'après les stipulations du contrat de travail, la rémunération du personnel est constituée, en totalité ou en partie, de pourboires versés par la clientèle, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'indemnité de congé est la rémunération évalué conformément aux règles fixées pour l'application de la législation de la sécurité sociale. En aucun cas, l'indemnité de congé payé ne peut être prélevée sur la masse des pourboires ou du pourcentage perçu pour le service.

« Chaque jour de congé supplémentaire accordé au titre de l'ancien-

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

neté, conformément aux disposition du quatrième alinéa de l'article *54 g* ou à titre de charge de famille, conformément au sixième alinéa du même article, donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal parle nombre de jours ouvrables compris dans ce congé ».

(7è, 8è et 9è alinéa. – Sans changement.)

Art. 5. – Il est ajouté à l'article *54 n* du livre II du Code du travail un alinéa ainsi conçu :

« Des arrêtés ministériels pris après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées les plus représentatives pourront, pour certaines professions et pour la durée fixée par ces arrêtés, prévoir que le congé annuel d'une durée excédant douze jours ouvrables pourra être fractionné en deux ou plusieurs tranches dont l'une, de douze jours ouvrables, devra être attribué pendant la période de congés fixée en application de l'article *54 h*, les jours restant dus étant accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il sera attribué deux jours ouvrable de congé supplémentaires lorsque le nombre des jours restant dus sera au moins égal à 5, et un seul lorsqu'il sera inférieur. Ce supplément donne lieu au versement d'une indemnité calculée conformément aux dispositions du sixième alinéa de l'article *54 j* »

Art 6. – L'article 2 de la loi n° 46-837 du 29 avril 1946 et, en Algérie, l'article 3 du décret n° 46-1725 du 5 août 1946, sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Lorsque la fermeture pour congés payés d'un établissement se prolonge au-delà de trois semaines, l'employeur est tenu, pour chacun de jour ouvrables de fermeture excédant cette durée, de verser à son personnel une indemnité qui peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés. Cette indemnité journalière n'est pas cumulable avec l'indemnité de congés payés. »

Art. 7. – I. – Le premier alinéa de l'article 5 de la loi du 13 janvier 1939 relative à la situation, au regard de la législation du travail, des concierges d'immeubles à usage d'habitation, est abrogé et remplacé par le suivant :

« La durée du congé annuel payé sera conformément aux dispositions des articles 54 *g* et suivants du livre II du Code du travail. »

II. – Le deuxième alinéa de l'article 5 de la loi du 13 janvier 1939 est abrogé et remplacé par le suivant :

« Pendant la durée du congé, le remplacement du concierge sera assuré par ses soins avec l'agrément et sous la responsabilité de l'employeur. La rétribution du remplaçant est à la charge de l'employeur qui doit verser à cet effet une indemnité distincte de celle afférente au congé annule et double de celle-ci, abstraction faite des indemnités représen-tatives d'avantages en nature. »

III. – Un décret déterminera les modalités d'application de la présente loi aux domestiques, gens de maison, serviteurs à gages et concierges

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

d'immeubles à usage d'habitation.

Art. 8. – L'article 4 de la loi du 31 juillet 1942 relative au régime des congés payés est abrogé.

Les dispositions du livre II, titre premier, chapitre 4 *ter*, du Code du travail , à l'exception du premier alinéa de l'article 54 et du neuvième alinéa de l'article 54 *j*, sont applicables aux ouvriers, employés ou apprentis des professions agricoles définies par les articles 616, 1144, 1149, 1152 du Code rural et par l'article 1060, 4°, 5°, 6° et 7° dudit Code.

Les arrêtés préfectoraux pris après consultation des commissions paritaires de travail en agriculture prévues par l'article 983 du Code rural fixent :

- La valeur minimum des avantages accessoires et des prestations en nature visés au huitième alinéa de l'article 54 *j* du livre II du Code du travail ;
- Les périodes de grands travaux pendant lesquelles les absences de plus de vingt-quatre heures, au titre des congés annuels payés, ne peuvent pas être exigées par les salariés ou apprentis des professions susvisées. La durée de ces périodes ne peut excéder cinq mois consécutifs.

Les attributions conférées au Secrétaire d'Etat au Travail et à la Sécurité Sociale par les dispositions des articles 54 *f* à 54 *n* du livre II du Code du travail sont exercées en ce qui concerne les professions agricoles par le Secrétaire d'Etat à l'agriculture. Les inspecteurs et contrôleurs des lois sociales en agriculture ainsi que tous autres agents désignés à cet effet par le Secrétaire d'Etat à l'agriculture sont chargés d'assurer l'exécution dans les professions agricoles des dispositions de la présente loi.

Art. 9. – Les dispositions de la présente loi sont applicables aux congés acquis au cours de la période de référence 1955-1956 telle qu'elle est définie par les alinéas 7 et 8 de l'article 54 *g* du livre II du Code du travail. Il n'est dû toutefois aucun rappel aux salariés qui, antérieurement à la date de promulgation de la loi, ont perçu une indemnité calculée suivant les prescriptions de l'article 54 *k* du même livre.

Art. 10. – La présente loi est applicable aux départements d'Outre-mer ainsi qu'à l'Algérie. Les attributions conférées aux Ministres par la présente loi sont exercées en Algérie par le Gouvernement Général.

Elle est également applicable dans les territoires relevant du Ministère de la France d'Outre-mer. Elle abroge les dispositions contraires du paragraphe 3°, de l'article 121, de la loi n° 52.1322 du 15 décembre 1952 instituant un Code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du Ministère de la France d'Outre-mer.

Des arrêtés des chefs de fédération pour les territoires groupés ou des chefs de territoire pour les territoires autonomes, pris après avis de la

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

commission consultative du travail et soumis à l'approbation du Ministre de la France d'Outre-mer, détermineront les modalités d'application de la présente loi dans ces territoires.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.60. ARRETE N°2424-IGT du 29 octobre 1956 réglementant l'attribution du congé annuel payé aux travailleurs en service à Madagascar et dépendances.
(J.O. n° 3770 du 3.11.56, p. 2753)

Article premier. – L'arrêté n° 2241-IGT du 13 novembre 1953 susvisé est abrogé.

Art. 2. – L'attribution du congé annuel payé aux travailleurs en service dans le Territoire est servie et régie par les dispositions du présent arrêté, sans que néanmoins ces dispositions puissent faire obstacle à des stipulations plus favorables des conventions collectives ou des contrats individuels.

Art. 3. – Le droit à congé payé s'acquiert à raison de :

a. Cinq jours par mois de service effectif pour les travailleurs qui se trouvent dans les conditions fixées à l'article 121, 1°, du Code du travail Outre-mer ;

b. Un jour et demi ouvrable de service effectif dans les autres cas.

Sont assimilés à un mois de service effectif les périodes équivalentes à quatre semaines ou à vingt quatre jours de travail.

Sont assimilés à un service effectif les absences régulières pour maladie ou accident du travail dans la limite de six mois, et les périodes de repos des femmes en couche dans la limite de quatorze semaines.

Dans une limite de dix jours ne peuvent déduites de la durée du congé acquis les permissions exceptionnelles qui auront été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer.

Art. 4. – Pour les travailleurs visés au paragraphe b de l'article 3, le droit un jour et demi ouvrable de congé est porté à deux jours ouvrables au profit des jeunes gens de moins de dix huit ans, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder vingt quatre jours ouvrables ; il est majoré, en faveur des mères salariées, soit de deux jours ouvrables par enfant âgé de moins de quinze ans à la date du congé, inscrit à l'état civil et vivant au foyer, soit d'un jour seulement si le congé principal se trouve ne pas excéder six jours ; il est également pour tous les travailleurs augmenter de deux jours ouvrables après vingt ans de service, continus ou non, dans la même entreprise, de quatre jours ouvrables après vingt cinq ans, de six jours ouvrables après trente ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de vingt quatre jours ouvrables le total exigible.

Art. 5. – Le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné d'accord-partie.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 6. – Les dispositions du présent arrêté sont applicables au congé acquis à la date de publication de la loi du 27 mars 1956 et au titre des services accomplis à partir du 1er juin 1955. Il n'est dû, toutefois, aucun rappel au salarié qui, antérieurement à la date de la publication de la loi, ont perçu une indemnité calculée en application de l'article 122 (5e alinéa) de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952.

Art. 7. – Les infractions au présent arrêté sont réprimées conformément aux dispositions des articles 225, paragraphe a, et 232 de la loi du 15 décembre 1952.

Art. 8. – Le présent arrêté sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.61. DECRET N° 64-081 du 6 mars 1964 réglementant l'apprentissage *(J.O. n° 346 du 21.3.64, p. 644)*

CHAPITRE PREMIER : CONCLUSION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

Article premier. – Seules peuvent être considérées comme apprentis, au sens de la réglementation du travail les personnes titulaires d'un contrat d'apprentissage conforme aux prescriptions du présent décret.

Art. 2. – Nul ne peut être apprenti avant l'âge de 14 ans. Nul ne peut être maître d'apprentis s'il n'est âgé d'au moins 21 ans.

Art. 3. – Ne peuvent être maîtres d'apprentis les individus qui ont été condamnés soit pour crime, soit pour délit contre les mœurs, soit pour quelque délit que ce soit si, dans ce dernier cas, la peine a été égale ou supérieure à trois mois de prison sans sursis.

Art. 4. – Le contrat d'apprentissage doit, à peine de nullité, être constaté par écrit, rédigé en langue malgache ou en langue française et signé par le maître, l'apprenti s'il est majeur, sinon ses parents ou leur représentant.

Le contrat doit mentionner obligatoirement :

1° Les nom, prénoms, âge, profession et domicile du maître, et éventuellement la raison sociale de l'entreprise qui engage l'apprenti ;

2° Les nom, prénoms, âge et domicile de l'apprenti ;

3° Les nom, prénoms, profession et domicile des père et mère de l'apprenti, de son tuteur ou de la personne en ayant la charge ;

4° La profession qui sera enseignée à l'apprenti, avec indication des cours professionnels que le maître s'engage à faire suivre à l'apprenti soit dans l'établissement, soit au dehors ;

5° La date et la durée du contrat ;

Cette durée est fixée en tenant compte des usages locaux de la profession, des conventions collectives ou de règlements s'y rapportant. Elle ne peut toutefois être inférieure à un an et supérieure à quatre ans ;

6° Les conditions de rémunération, de nourriture et de logement arrêtées éventuellement par les parties.

Art. 5. – Le contrat est rédigé en trois originaux qui sont présentés au visa de l'Inspecteur du travail et des lois sociales ou à défaut, du sous-préfet du lieu où doit se poursuivre l'apprentissage.

L'autorité appelée à donner le visa doit s'assurer que toutes les conditions requises sont satisfaites. Après visa, un exemplaire du contrat est remis au maître, un autre à l'apprenti ou à ses parents ou leur représentant ; le troisième exemplaire est conservé à l'Inspection du travail ou à la sous-préfecture.

Lorsque le maître est dans l'obligation de tenir le registre d'employeur

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

prévu à l'article 114 du Code du travail, il y fait mention du contrat d'apprentissage et du visa obtenu.

CHAPITRE II :
EXECUTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

Art. 6. – Le maître doit donner à l'apprenti la formation progressive et complète du métier qui fait l'objet du contrat.

Il doit se conduire envers l'apprenti mineur en bon père de famille et prévenir sans retard les parents ou leur représentant de tout fait de nature à motiver leur intervention.

Art. 7. – Le maître ne doit employer l'apprenti qu'aux travaux se rattachant au métier objet du contrat. Il a l'obligation de rémunérer l'apprenti dans la mesure où il tire du travail de ce dernier un profit qui dépasse les dépenses et sujétions nées de l'apprentissage.

Les obligations et garanties prévues par le Code du travail en matière de salaire s'attachent à cette rémunération.

Art. 8. – L'apprenti doit à son maître obéissance et respect. il doit l'aider par son travail, dans la mesure de ses aptitudes.

Art. 9. – Les dispositions législatives et réglementaires relatives la durée du travail au travail de nuit, au travail des femmes et des enfants, au repos hebdomadaire, aux congés, à l'hygiène et à la sécurité du travailleur, à la prévention et à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, et au régime des prestations familiales s'appliquent à l'apprentissage.

CHAPITRE III :
FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Art. 10. – Les deux premiers mois de l'apprentissage sont considérés comme un temps d'essai, pendant lequel chacune des parties peut mettre fin au contrat sans devoir aucune indemnité à l'autre partie.

Art. 11. – Hors le cas prévu à l'article précédent, le contrat d'apprentissage ne peut prendre fin qu'à l'expiration de la date prévue ou par accord des deux parties.

Toute rupture unilatérale donne droit, au profit de l'autre partie, à une indemnité dont le montant, même s'il avait été prévu au contrat, peut toujours être soumis à l'appréciation de la juridiction compétente.

Art. 12. – Le contrat d'apprentissage est résolu de plein droit lorsque le maître ne remplit plus l'une des conditions énumérées à l'article 3 du présent décret et en cas d'empêchement légal du maître ou de l'apprenti.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 13. – Le contrat d'apprentissage peut être résolu à la demande de l'une des parties lorsque l'autre partie manque, volontairement ou non, à ses obligations, et lorsque les conditions prévues au contrat viennent à être modifiées.

L'action en résolution est portée devant le tribunal du travail du ressort.

Art. 14. – A la fin de l'apprentissage, le maître est tenu de délivrer à l'apprenti ou, si ce dernier est mineur, à ses parents ou leur représentant, un certificat constatant l'exécution du contrat.

Ce certificat doit être conforme au modèle annexé au présent décret.

Ampliation en est adressée immédiatement à l'autorité qui a donné le visa requis par l'article 5 ci-dessus.

CHAPITRE IV :
CONTROLE DE L'APPRENTISSAGE.

Art. 15. – Les inspecteurs du travail et des lois sociales sont chargés du contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage dans les conditions prévues par les articles 99 et suivants du Code du travail. ils peuvent saisir directement le tribunal compétent de l'action en résolution prévue à l'article 13 ci-dessus.

Art. 16. – Les infractions aux dispositions du présent décret seront punies conformément aux dispositions de l'article 131 du Code du travail.

Art. 17. – Le présent décret annule et remplace l'arrêté n° 1037-IGT du 19 mai 1954. Toutefois, les contrats d'apprentissage conclus conformément aux dispositions précédemment en vigueur resteront valables jusqu'au terme prévu par les parties. Ils devront, dans le délai d'un mois à compter de la publication du présent décret au *Journal Officiel*, faire l'objet d'une déclaration adressée par le maître de l'apprenti à l'Inspecteur du travail et des lois sociales, ou, à défaut, au sous-préfet du ressort.

Art. 18. – Le Ministre du Travail et des Lois Sociales et le Ministre de l'Education Nationale sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel* de la République.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

CERTIFICAT D'APPRENTISSAGE ([1])

Je soussigné (nom et prénoms du maître) .....
exerçant la profession de.....
à (adresse) .....
certifie que M (nom et prénoms de l'apprenti(e)).....
fils (fille) de M.....demeurant à.....
et de.....
a été apprenti (e) chez moi du.....
au .....

Le contrat d'apprentissage avait été souscrit le …… (date).....
et visé le.....…….(date) par.....
(préciser l'Inspection du travail ou la sous-préfecture).

Je déclare que (nom et prénoms de l'apprenti(e)).....
me paraît apte à travailler dans la profession de.....
en qualité .....

En foi de quoi je lui délivre le présent certificat pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à .....le.....

(*Signature du maître)*

[1] *A établir en trois exemplaires : un pour l'Autorité qui avait visé le contrat, le second pour l'intéressé, le troisième conservé par le maître.*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

MODELE DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Les soussignés :

M ([i]) .....âgé de.....
exerçant la profession de.....
à
(adresse).....

et

M ([ii]) .....
demeurant à ..... agissant en qualité de père, mère, tuteur ([iii]) de M ([iv])
.....
né(e) le ..... à .....

Conviennent ce qui suit :

1° M ([1]) ..... s'engage à prendre comme apprenti(e) M ([4]) ..... et à lui enseigner le métier de.....

2° M ([1]).....promet que son fils, fille, pupille ([2]) suivra avec obéissance et respect les instructions de son maître et l'aidera dans son travail, dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces ;

3° Le présent contrat est conclu pour une durée de ([v]).années à compter du ..... Les deux premiers mois sont considérés comme période d'essai, pendant ces deux mois chacune des parties peut mettre fin au contrat, sans devoir aucune indemnité à l'autre partie ;

4° L'apprenti sera (ou ne sera pas) ([3]) logé par le maître, à ..... Il sera (ou ne sera pas) nourri ([3]) par le maître aux repas du matin, midi, soir ([3]). Il recevra une rémunération fixée comme suit ([vi]).....

5° Le présent contrat sera résolu de plein droit en cas d'empêchement légal de l'apprenti ou du maître, ou si ce dernier vient à être condamné pour crime, délit contre les mœurs ou délit d'au moins trois mois de prison ;

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

6° Si l'une des parties estime que l'autre ne remplit, volontairement ou non, ses obligations, elle pourra saisir le tribunal du travail d'une demande de résolution du contrat ;

7° A la fin de l'apprentissage ou à la résolution du contrat, l'apprenti recevra du maître un certificat conforme au modèle réglementaire.

Fait en triple exemplaires ([vii]) à (lieu)……..le.....…….....(date)

Le Représentant de l'apprenti,
(signature)

Le Maître,
(signature)

Visé sous le n°.....le.....……
par l'Inspecteur du travail et des lois sociales de …..... ou par le sous-préfet de .....……

(signature et cachet)

---

[i] *Nom, prénoms du maître d'apprentissage.*

[ii] *Nom, prénoms du représentant légal de l'apprenti.*

[iii] *Rayer les mentions inutiles.*

[iv] *Nom et prénoms e l'apprenti.*

[v] *De 1 à 4 ans, maximum*

[vi] *Le maître a l'obligation de rémunérer l'apprenti dans la mesure où le travail de ce dernier profite au maître.*
Normalement, la rémunération commence après les deux mois d'essai et augmente progressivement jusqu'à la fin de l'apprentissage.

[vii] *Un exemplaire pour le maître, le second pour l'apprenti ou son représentant, le troisième aux archives de l'autorité qui vise le contrat (Inspection du travail ou sous-préfecture)*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II. 62. DECRET N° 61-226 du 19 mai 1961 créant un cadre d'Inspecteurs du Travail et des Lois Sociales et fixant le statut particulier de ce cadre *(J.O. n° 170 du 3.6.61, p. 965)*

Article premier. – Il est créé un cadre des Inspecteurs du Travail et des Lois Sociales. Ce cadre soumis aux dispositions statuaires particulières du présent décret d'application des dispositions de l'article 2 de la loi n° 60-006 du 15 février 1960 relative au Statut Général des fonctionnaires des cadres de l'Etat.

Le cadre des Inspecteurs du Travail et des Lois Sociales est classé dans la catégorie A prévue à l'article 23 de la loi susvisée n° 60-003 du 15 février 1960 dans les conditions déterminées par le décret n° 60-237 du 29 juillet 1960 portant classement hiérarchique des cadres de fonctionnaires et des emplois civils de l'Etat.

CHAPITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES.

Art. 2. – Les Inspecteurs du Travail et des Lois Sociales assument les tâches administratives de conception, de direction et de contrôle qui incombent au Département du Travail et des Lois Sociales et à ses services extérieurs. Ils peuvent en outre être détachés auprès de tout organisme placé sous la tutelle du Ministère du Travail et des Lois Sociales.

Lorsqu'ils sont en service au Département, ils sont chargés, sous l'autorité du Directeur du Travail et des Lois Sociales, de mettre en œuvre dans la conduite des affaires sociales, les directives générales du Gouvernement, de préparer les projets de lois, de règlements et de décisions ministérielles, relatives au travail et aux lois sociales. Ils établissent les instructions nécessaires à leur exécution.

Lorsqu'ils sont placés dans les services extérieurs, ils sont chargés d'assurer l'exécution et de contrôler l'application des dispositions légales et réglementaires relatives au Travail et aux Lois Sociales.

Art. 3. – La hiérarchie, l'échelonnement indiciaire et la péréquation du cadre des Inspecteurs du Travail et des Lois Sociales sont fixés ainsi qu'il suit :

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

GRADES, CLASSES, ECHELONS	INDICE	Péréquation (1)
Inspecteur principal de classe exceptionnelle	1.750	10 p. 100
Inspecteur principal		
3° échelon	1.625	
2° échelon	1.525	20 p. 100
1° échelon	1.425	
Inspecteur de 1ère classe		
3° échelon	1.300	
2° échelon	1.200	30 p. 100
1° échelon	1.100	
Inspecteur de 2ème classe		
4° échelon	1.000	
3° échelon	925	
2° échelon	850	40 p. 100
1° échelon	775	
Stagiaire	700	

(1) Calculée sur l'effectif total réel du cadre

Lorsque le chiffre obtenu par le calcul du pourcentage présente une décimale égale ou supérieure à 5, ce chiffre est augmenté d'une unité.

A l'intérieur du cadre, la subordination est établie de grade à grade dans chaque grade, elle est établie de classe à classe et dans chaque classe, d'échelon à échelon; dans chaque échelon, elle résulte de l'ancienneté dans l'échelon et de l'âge à égalité d'ancienneté dans l'échelon.

Art. 4. – L'effectif réglementaire du cadre des Inspecteurs du Travail des Lois Sociales est fixé à quinze unités.

Aucun recrutement ne peut toutefois être effectué au-delà de l'effectif d'agents du cadre inscrit au budget de l'exercice en cours.

CHAPITRE II :
RECRUTEMENT.

Art. 5. – *Conditions générales.* – Tout candidat à un emploi du cadre des Inspecteurs du Travail et des Lois Sociales doit satisfaire aux conditions générales énoncées aux articles 19 et 20 de la loi n° 60-003 du 15 février 1960 relative au Statut général des fonctionnaires des cadres de l'Etat.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

En raison des conditions d'aptitude physique spéciales exigées dans ces emplois, le personnel féminin ne pourra dépasser 10 p. 100 de l'effectif total des agents du cadre.

Art. 6. – *Conditions particulières.* – Les Inspecteurs du Travail et des Lois Sociales sont recrutés parmi les élèves de l'Ecole Nationale d'Administration Malgache admis par la voie des concours A et B et ayant satisfait aux examens de fin d'études.

Les élèves sortant de l'Ecole Nationale d'Administration Malgache sont nommés à l'échelon de stage.

Art. 7. – Les Inspecteurs du Travail et des Lois Sociales recrutés conformément à l'article 6 ci-dessus doivent accomplir un stage dans les conditions fixées par le décret n° 60-047 du 9 mars 1960.

La durée du stage est fixée à un an.

CHAPITRE III :
AVANCEMENT.

Art. 8. – Les règles générales applicables en matière d'avancement au personnel du cadre des Inspecteurs du Travail et des Lois Sociales sont déterminées par le chapitre III du titre V de la loi sus-visée n° 60-003 du 15 février 1960 relative au Statut Général des fonctionnaires des cadres de l'Etat.

Art. 9. – L'avancement d'échelon dans une même classe des fonctionnaires du présent cadre est constaté par arrêté à deux ans d'ancienneté.

Art. 10. – L'avancement de grade et de classe a lieu au choix par tableau d'avancement selon les conditions déterminées au tableau ci-après :

D'Inspecteurs de 2ème classe à Inspecteur de 1ère classe	Un an d'ancienneté au 4e échelon à la 2e classe et cinq ans de services effectifs dans le cadre.
D'Inspecteurs de 1ère classe à Inspecteur principal	Un an d'ancienneté au 3e échelon à la 1ère classe et dix ans de services effectifs dans le cadre dont cinq ans dans la 1ère classe du grade d'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

D'Inspecteur principal à Inspecteur principal de classe exceptionnelle	Deux ans d'ancienneté au 3ème échelon du grade d'Inspecteur principal et quinze ans de service effectifs dans le cadre dont cinq ans dans le grade d'Inspecteur principal du Travail et des Lois Sociales.

CHAPITRE IV :
DISPOSITIONS PARTICULIERES.

Art. 11. – Le nombre des fonctionnaires du cadre placés en position de déplacement de longue durée, en disponibilité ou en position hors cadre ne peut excéder 15 p. 100 de l'effectif du cadre, sans préjudice des dispositions de l'article 2 du décret n° 60-051 du 9 mars 1960.

Art. 12. – Avant leur première entrée en fonction, les Inspecteurs du Travail et des Lois Sociales prêtent, dans les conditions prévues à l'article 99 du Code du travail, serment de bien et fidèlement remplir leur charge et de ne pas révéler même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient avoir connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

CHAPITRE V :
DISPOSITIONS TRANSITOIRES.

Art. 13. – Pour la constitution initiale du cadre organisé par le présent décret pourront être intégrés dans ce cadre :

- **a.** Sous réserve de leur démission de leur cadre d'origine, les fonctionnaires de nationalité Malgache appartenant aux cadres français des Conseillers au travail et à la législation sociale d'Outre-Mer ;
- **b.** Les Administrateurs Civils du cadre de l'Etat Malgache organisé par le décret n° 60-469 du 23 novembre 1960 ;
- **c.** Les étudiants et fonctionnaires ayant suivi le cycle complet des cours de la section sociale de l'Institut des hautes études d'Outre-Mer et ayant obtenu à l'issue de cycle une note moyenne générale égale ou supérieure à 12 sur 20 au classement de sortie.

Art. 14. – Les fonctionnaires visés aux paragraphes **a.** et **b.** de l'article 13 ci-dessus seront intégrés sur leur demande formulée dans un délai de trois mois à compter de la date de publication du présent décret. Ils seront classés conformément au tableau ci-après, en conservant l'ancienneté acquise dans leur classe ou échelon d'origine.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

ANCIENNETE FORMATION	NOUVELLE FORMATION
Conseiller au travail et à la législation sociale de classe exceptionnelle Administrateur Civil principal de classe exceptionnelle.	Inspecteur principal de classe exceptionnelle du Travail et des Lois Sociales
Conseiller au travail et à la législation sociale de 1ère classe	Inspecteur principal du Travail et des Lois Sociales
Administrateur Civil principal :	
3° échelon.....	3° échelon
2° échelon.....	2° échelon
1er échelon	1er échelon
Conseiller au travail et à la législation sociale de 2ème classe :	Inspecteur de 1ère classe du Travail et des Lois Sociales :
Administrateur Civil de 1ère classe :	
3° échelon.....	3° échelon
2° échelon.....	2° échelon
1er échelon	1er échelon
Conseiller au travail et à la législation sociale de 3ème classe	Inspecteur de 2ème classe du Travail et des Lois Sociales :
Administrateur Civil de 2ème classe :	
4° échelon.....	4° échelon
3° échelon.....	3° échelon
2° échelon.....	2° échelon
1er échelon	1er échelon

Toutefois, ceux de ces fonctionnaires qui ont suivi, après réussite à un concours, les cours de l'Ecole Nationale de la France d'Outre-Mer et qui sont titulaire du Brevet de cette école bénéficieront d'un surclassement de deux échelons.

Les fonctionnaires intégrés conformément au tableau ci-dessus prendront rang dans le cadre au 1er juillet 1960 du point de vue de l'ancienneté.

Art. 15. – Les agents visés au paragraphe **c.** de l'article 13 ci-dessus seront nommés dans le présent cadre, pour compter de la date de leur retour à Madagascar, à l'échelon de stagiaire et effectueront en cette qualité leur stage dans les conditions prévues par l'article 7 ci-dessus.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 16. – En aucun cas, les fonctionnaires intégrés en application des positions des articles 13, 14 et 15 ci-dessus ne pourront percevoir une rémunération inférieure à la rémunération qu'ils percevaient dans leur ancien cadre. Une indemnité compensatrice leur sera, le cas échéant, attribuée de manière à maintenir leur rémunération au taux atteint antérieurement, dans les conditions définies à l'article 28, 5è alinéa, de la loi n° 60-003 du 15 février 1960 sus-visée relative au Statut général des fonctionnaires des cadres de l'Etat.

Art. 17. – Le Secrétaire d'Etat à la Fonction Publique et le Ministre du Travail et des Lois Sociales sont chargées, chacun en ce qui concerne, de l'exécution du présent décret qui prendra effet pour compter du 1er juillet 1960 et sera publié au *Journal Officiel* de la République Malgache.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II. 63. DECRET N° 61-227 du 19 mai 1961 créant un cadre de contrôleurs du Travail et fixant le statut particulier de ce cadre

(J.O. n° 170 du 03.6.61, p.967)

Article premier. – Il est un cadre des contrôleurs du travail.

Ce cadre est soumis aux dispositions statutaires particulières du présent décret, en application des dispositions de l'article 2 de la loi n° 60-003 du 15 février 1960 relative au statut général des fonctionnaires des cadres de l'Etat.

Le cadre des contrôleurs du travail est classé dans la catégorie B prévue à l'article 23 de la loi susvisée n° 60-003 du 15 février 1960, dans les conditions déterminées par le décret n° 60-237 du 29 juillet 1960 portant classement hiérarchique des cadres de fonctionnaires et des emplois civils de l'Etat.

CHAPITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES.

Art. 2. – Les contrôleurs du travail assistent les inspecteurs du travail et des lois sociales dans l'exercice de leurs fonctions.

Ils sont habilités à constater les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail par des rapports écrits au vu desquels les inspecteurs du travail et des lois sociales peuvent dresser procès-verbal.

Ils peuvent être appelés à remplir les fonctions de rédacteur et de chef de bureau à l'administration centrale du Ministère du Travail.

Art. 3. – la hiérarchie, l'échelonnement indiciaire et la péréquation du cadre des contrôleurs du travail sont fixés ainsi qu'il suit :

GRADES, CLASSES, ECHELONS	INDICES	Péréquation (1)
Contrôleur principal de classe exceptionnelle	800	10 p. 100
Contrôleur principal		
3° échelon	760	
2° échelon	720	20 p. 100
1° échelon	680	
Contrôleur de 1ère classe		
3° échelon	640	
2° échelon	600	30 p. 100
1° échelon	560	
Contrôleur de 2ème classe		

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

GRADES, CLASSES, ECHELONS	INDICES	Péréquation (1)
4° échelon	520	
3° échelon	485	
2° échelon	450	40 p. 100
1° échelon	415	
Stagiaire	380	

(1) Calculée sur l'effectif total réel du cadre

Lorsque le chiffre obtenu par le calcul du pourcentage présente une décimale égale ou supérieure à 5, ce chiffre est augmenté d'une unité.

Art. 4. – L'effectif réglementaire du cadre des contrôleurs du travail est fixé à trente unités.

Aucun recrutement ne peut toutefois être effectué au-delà de l'effectif des agents du cadre inscrit au budget de l'exercice en cours.

CHAPITRE II :
RECRUTEMENT.

Art. 5. – *Conditions générales.* – Tout candidat à un emploi du cadre des contrôleurs du travail doit satisfaire aux conditions générales énoncées aux articles 19, 20 et 40 de la loi n° 60-003 du 15 février 1960 relative au statut général des fonctionnaires des cadres de l'Etat.

En raison des conditions d'aptitude physique spéciales exigées dans certains emplois, le personnel féminin ne pourra dépasser 10 p. 100 de l'effectif total réel des agents du cadre.

Art. 6. – *Conditions particulières.* – Les contrôleurs du travail sont recrutés par concours :

1° Concours direct, ouvert aux candidats titulaires du baccalauréat de l'enseignement secondaire ou d'un diplôme au moins équivalent, ou de la capacité en droit. Le programme et les modalités de ce concours figurent en annexe I au présent décret ;

2° Concours professionnel, ouvert aux fonctionnaires du cadre des assistants d'administration qui, à la date de l'arrêté portant ouverture du concours, réunissent au moins cinq ans de services effectifs dans ce cadre accomplis dans les services du travail et des lois sociales. Le programme et les modalités de ce concours figurent en annexe II au présent décret.

La répartition des places entre les deux concours s'effectue dans les proportions suivantes :

Concours direct .....80 p. 100
Concours professionnel .....20 p. 100

Toutefois, en cas d'insuffisance du nombre de candidats reçus à l'un des deux concours, les places demeurées vacantes pourront être

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

attribuées aux candidats à l'autre concours dans l'ordre de leur classement.

Nul ne peut être admis à se présenter plus de trois fois au concours direct ou au concours professionnel.

Peuvent, en outre, être recrutés au choix en qualité de contrôleurs du travail, dans la limite du neuvième des nominations prononcées après concours les fonctionnaires du cadre des assistants d'administration ayant atteint le grade d'assistant principal ou proposables pour la nomination à ce grade, justifiant de cinq ans au moins de services effectifs dans leur cadre accomplis dans les services du travail et des lois sociales, âgés de plus de trente-cinq ans et de moins de cinquante ans et inscrits sur une liste d'aptitude arrêtée après avis de la commission administrative du cadre des contrôleurs du travail.

Les candidats admis au concours direct sont nommés à l'échelon de stage.

Les fonctionnaires admis au concours professionnel ou recrutés au choix après inscription sur la liste d'aptitude sont, conformément aux dispositions de l'article 22 de la loi n° 60-003 du 15 février 1960, nommés au grade, classe et échelon doté de l'indice immédiatement supérieur à l'indice dont ils bénéficiaient dans leur cadre de provenance.

Art. 7. – Les contrôleurs du travail recrutés par concours direct ou professionnel doivent accomplir un stage dans les conditions fixées par le décret n° 60-047 du 9 mars 1960.

La durée du stage est fixée à un an.

CHAPITRE III :
AVANCEMENT.

Art. 8. – Les règles générales applicables en matière d'avancement au personnel du cadre des contrôleurs du travail sont déterminées par le chapitre III du titre V de la loi n° 60-003 du 15 février 1960 relative au statut général des fonctionnaires des cadres de l'Etat.

Art. 9. – L'avancement d'échelon, dans une même classe, des fonctionnaires du présent cadre est constaté par arrêté à deux ans d'ancienneté.

Art. 10. – L'avancement de grade et de classe a lieu au choix par tableau d'avancement selon les conditions déterminées au tableau ci-après.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

De contrôleur de 2ème classe à contrôleur de 1ère classe	Un an d'ancienneté au 4è échelon de la 2è classe et cinq ans de services effectifs dans le cadre.
De contrôleur de 1ère classe à contrôleur principal	Deux ans d'ancienneté au 3è échelon de la 1ère classe et dix ans de services effectifs dans le cadre dont cinq ans dans la 1ere classe du grade de contrôleur du travail.
De contrôleur principal à contrôleur principal de classe exceptionnelle	Trois ans d'ancienneté au 3è échelon du grade de contrôleur principal et quinze ans de services effectifs dans le cadre dont cinq ans dans le grade de contrôleur principal du travail.

CHAPITRE IV :
DISPOSITIONS PARTICULIERES.

Art. 11. – Le nombre des fonctionnaires du cadre placés en position de détachement de longue durée, en disponibilité ou en position hors cadre ne peut excéder 10 p. 100 de l'effectif du cadre, sans préjudice des dispositions de l'article 26 du décret n° 60-051 du 9 mars 1960.

Art. 12. – Avant leur première entrée en fonctions, les contrôleurs du travail prêtent, dans les conditions prévues à l'article 99 du Code du travail, serment de bien remplir leur charge et de ne pas révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient avoir connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

CHAPITRE V :
DISPOSITIONS TRANSITOIRES.

Art. 13. – Les fonctionnaires du cadre des adjoints d'administration, employés à la date de publication du présent décret, dans les services du travail et des lois sociales, dans les fonctions de contrôleur du travail, pourront être versés dans le présent cadre pour compter du 1er juillet 1960, à l'égalité de grade, classe et échelon, en conservant l'ancienneté acquise dans leurs grade, classe et échelon.

Les intéressés devront, à cet effet, formuler une demande dans un délai de deux mois après la publication du présent statut.

Art. 14. – Pour la constitution initiale du cadre organisé par le présent décret, pourront également être nommés contrôleurs du travail, pour compter du 1er juillet 1960, dans la limite de 20 p. 100 de l'effectif réglementaire tel qu'il résulte de l'article 4 ci-dessus, les fonctionnaires du

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

cadre des assistants d'administration réunissant plus de cinq ans de services effectifs dans ce cadre ou dans un cadre ex-spécial ordinaire dont deux ans au moins dans les services du travail et des lois sociales et inscrits sur une liste spéciale d'aptitude dressée après avis d'une commission paritaire d'intégration composée du Secrétaire d'Etat à la fonction publique ou son représentant, du Ministre du travail et des lois sociales ou son représentant et de deux fonctionnaires d'un cadre de l'Etat de même classement indiciaire que le présent cadre.

Toutefois, les assistants d'administration ayant suivi un stage de formation professionnelle organisé par le bureau international du travail et ayant obtenu à l'issue de ce stage la note moyenne générale exigée pourront être inscrits sur la liste d'aptitude visée à l'alinéa précédent s'ils réunissaient au 1er juillet 1960 plus de deux ans de services publics accomplis dans les services du travail et des lois sociales.

Art. 15. – Les auxiliaires classés à l'échelle IV ayant au moins dix ans de service dans l'administration dans des fonctions normalement dévolues aux fonctionnaires du cadre des contrôleurs du travail et inscrits sur une liste d'aptitude seront, conformément aux dispositions du décret n° 60-371 du 28 septembre 1960, nommés dans le cadre organisé par le présent décret aux grades, classe et échelon comportant un traitement de base, égal ou, à défaut, immédiatement supérieur au traitement de base dont ils bénéficiaient dans la hiérarchie des auxiliaires, sans toutefois que ces dispositions puissent avoir pour effet de les classer à un grade supérieur à celui de contrôleur du travail de 1ère classe, 3è échelon. Ils continueront toutefois à percevoir le traitement afférent à leur ancien emploi si ledit traitement est supérieur à celui qui résulte de leur classement dans la hiérarchie des contrôleurs du travail.

Art. 16. – Pendant un délai de cinq ans à compter de la date de publication du présent statut, pourront également être admis à faire acte de candidature au concours professionnel pour l'accès au présent cadre les auxiliaires classés à l'échelle IV employés depuis au moins cinq ans au 1er janvier de l'année du concours dans des fonctions normalement dévolues aux fonctionnaires du présent cadre.

Pendant le même délai, les dispositions du dernier alinéa de l'article 19 de la loi sus-visée n° 60-003 du 15 février 1960 (recul de la limite d'âge) seront applicables aux auxiliaires visés par le présent article pour leur admission en qualité de fonctionnaires.

Conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n° 60-371 du 28 septembre 1960, les candidats admis dans les conditions du présent article seront nommés au grade, classe et échelon comportant un traitement de base égal ou, à défaut, immédiatement supérieur au traitement de base dont ils bénéficiaient dans la hiérarchie des auxiliaires sans que ces dispositions puissent avoir pour effet de les classer à un grade supérieur à celui de contrôleur du travail de 2ème classe, 4è échelon. Ils continueront toutefois à percevoir le traitement afférent à leur ancien

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

emploi si ledit traitement est supérieur à celui qui résulte de leur classement dans la hiérarchie des contrôleurs du travail.

Ils seront soumis dans l'échelon auquel ils auront été nommés aux dispositions de l'article 7 ci-dessus (stage).

Art. 17. – Par dérogation aux dispositions de l'article 6, **2°** ci-dessus et pendant un délai de cinq ans à compter de la publication du présent décret, la durée des services accomplis dans les anciens cadres des sous-gouverneurs, écrivains-interprètes et comptables de l'administration générale pourra être prise en compte pour le calcul des cinq ans de services effectifs requis pour être autorisé à prendre part au concours professionnel d'accès au présent cadre.

Art. 18. – Pendant un délai de cinq ans à compter de la date de publication du présent décret, la limite d'âge maximum de cinquante ans prévue à l'article 6 ci-dessus ne sera pas opposable aux assistants d'administration pour leur nomination dans le présent cadre par la voie de la liste d'aptitude.

Art. 19. – Par dérogation aux dispositions de l'article 9 ci-dessus et pendant un délai de cinq ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent statut, l'ancienneté exigée pour le franchissement du 3° au 4° échelon de la 2ème classe est réduite de moitié.

Art. 20. – Le Secrétaire d'Etat à la Fonction Publique et le Ministre du Travail et des Lois Sociales sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui prendra effet à compter du 1er juillet 1960 et sera publié au *Journal Officiel* de la République Malgache.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II. 64.DECRET N° 97-199 du 20 mars 1997 fixant les attributions du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et des Lois sociales et l'organisation générale de son Ministère *(J.O. n° 2445 du 28.7.97, p. 1562)*

Article premier. – Le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales est chargé de l'exécution de la politique du Gouvernement en matière de fonction publique, de travail et des lois sociales.

Art. 2. – L'organisation générale du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales est fixée comme suit :

I. CABINET

I.1. Un Directeur de Cabinet
I.2. Trois Conseillers Techniques
I.3. Trois Chargés de mission
I.4. Trois Inspecteurs
I.5. Un Attaché de presse
I.6. Un Chef du Protocole
I.7. Un Chef du Secrétariat Particulier

II. 64. DIDIM-PANJAKANA N° 97-199 tamin'ny 20 martsa 1997 mamaritra ny anjara raharahan'ny Minisitry Asam-panjakana sy ny Asa ary ny Lalàna sosialy ary koa ny fandaminana ankapobe ny ministerany *(idem)*

Andininy voalohany. – Ny Minisitry ny Asam-panjakana sy ny Asa ary ny Lalàna sosialy no miandraikitra ny fanatanterahana ny politikan'ny Governemanta amin'ny lafin'ny asam-panjakana sy ny asa ary ny lalàna sosialy.

And. 2. – Ny fandaminana ankapobe ny ministeran'ny Asam-panjakana sy ny Asa ary ny Lalàna sosialy dia ferana toy izao manaraka izao :

I. KABINETRA

1.1. Talen'ny Kabinetra iray ;
1.2. Mpanolotsaina teknika telo ;
1.3. *Chargés de mission* telo ;
1.4. *Inspecteurs* telo ;
1.5. *Attaché de presse* iray ;
1.6. Lehiben'ny Arofenitra iray ;
1.7. Lehiben'ny sekretaria manokana iray.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II. SECRETARIAT GENERAL DU MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES

II.1 *Service Central du Courrier*

II.2 *Direction des Affaires Administratives et Financières*

II.2.1. Service des Affaires Administratives

II.2.2. Service Financier

II.2.3. Service de la Logistique

II.2.4. Service Médical

II.3 *Direction chargée des Relations avec les organismes rattachés de la planification et du suivi des investissements*

II.3.1. Service des organismes Rattachés

II.3.2. Service des Investissements

II.4. *Service de Coordination des Etudes.*

II. SEKRETARIA JENERALIN' NY MINISTERAN'NY ASAM-PANJAKANA SY NY ASA ARY NY LALANA SOSIALY

II.1.*Sampan-draharaha aty ifotony momba ny fifamoivoizan'ny taratasy*

II.2.*Foibem-pitondran-draharaha sy fitantanam-bola*

II.2.1. Sampam-pitondran-draharaha sy fitantanam-bola ;

II.2.2. Sampan-draharahan' ny fitantanam-bola ;

II.2.3. Sampan-draharahan' ny fampitaovana ;

II.2.4. Sampan-draharaha momba ny fitsaboana.

II.3.*Foibem-pitondrana miandraikitra ny fifandraisana amin'ny antokon-draharaha miankina sy ny teti-pivoarana ary ny fizohiana ny fampiasam-bola hamokarana*

II.3.1. Sampan-draharaha momba ireo antokon-draharaha miakina ;

II.3.2. Sampan-draharahan'ny fampiasam-bola hamokarana ;

II.4. *Sampan-draharahan'ny fandrindrana ny fandalinana.*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III. DIRECTION GENERALE DE LA FONCTION PUBLIQUE

III.1. *Direction des Etudes*

III.1.1. Service des Equivalences et de la Formation Professionnelle

III.1.2. Service des Structures, Organisation et Méthodes.

III.1.3. Service des Statuts et de la Documentation

III.1.4. Service des Statistiques et de la Planification.

III.2. *Direction du personnel de l'Etat*

III.2.1. Service du recrutement

III.2.2. Service de la Gestion

III.2.3. Service des Affaires disciplinaires

III.2.4. Service du Personnel non encadré

III.2.5. Service du Personnel de l'Assistance Technique.

III.3. *Direction des archives, du fichier et de l'informatique*

III.3.1. Service des Archives et du Fichier

III.3.2. Service de

III. FOIBEM-PITONDRANA ANKAPOBENY MISAHANA NY ASAM-PANJAKANA

III.1.*Foibem-pitondrana ny fanadihadiana*

III.1.1.Sampan-draharaha fampitoviana lenta sy fanofanana arak'asa aman-draharaha ;

III.1.2. Sampan-draharahan'ny rafitra sy fandaminana ary fomba enti-miasa ;

III.1.3. Sampan-draharahan'ny fitsipi-pitondrana sy ny fanovozan-kevitra

III.1.4. Sampan-draharahan'ny statistika sy ny teti-pivoarana.

III .2.*Foibem-pitondrana ny mpiasam-panjakana*

III.2.1.Sampan-draharahan'ny fandraisana mpiasa;

III.2.2.Sampan-draharahan'ny fitantanana ;

III.2.3.Sampan-draharahan'ny raharaha famaizana ;

III.2.4.Sampan-draharaha mikasika ny mpandraharaha tsy tena raikitra ;

III.2.5.Sampan-draharaha mikasika ny mpandraha-raha mpanampy ara-teknika.

III.3.*Foibem-pitondrana ny tantsoratrela, ny firaketana ary ny informatika*

III.3.1.Sampan-draharahan'ny tantsoratra sy ny fitehirizana ;

III.3.2.Sampan-draharahan'ny informatika.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

l'Informatique.

III.4. *Services régionaux de la fonction publique*

III.4.*Sampan-draharaham-paritany momba ny asam-panjakana.*

IV. DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES

IV. FOIBEM-PITONDRANA ANKAPOBE MISAHANA NY ASA SY NY LALANA SOSIALY

IV.1. *Direction du Travail*

IV.1.1. Service des Etudes, de la Documentation et des Normes

IV.1.2. Service des Relations Professionnelles

IV.1. *Foibem-pitondrana ny asa*

IV.1.1. [2]Sampan-draharahan'ny fandalinana sy fanovozan-kevitra ary ny fenitra ;

IV.1.2. Sampan-draharahan'ny fifandraisana arak'asa aman-draharaha ;

IV.2. *Direction de la Protection Sociale*

IV.2.1. Service de la Prévention

IV.2.2. Service des Réparations

IV.2. *Foiben'ny fiahiana ara-tsosialy*

IV.2.1. Sampan-draharaha momba ny fitsimbinana mialoha ;

IV.2.2. Sampan-draharaha momba ny fanarenana ny fahavoazana.

IV.3. *Services régionaux et préfectoraux du travail et des lois sociales*

IV.3. *Sampan-draharaha any amin'ny faritra sy any amin'ny fileovana momba ny asa sy ny lalàna sosialy.*

IV.4. *Direction de l'Emploi*

IV.4.1. Service du Placement et de Migration

IV.4.2. Service de la Promotion

IV.4.3. Service des Etudes, de la Statistique et de la Planification

IV.4.4. Services Régionaux et Préfectoraux de l'Emploi

IV.4. *Foibem-pitondrana momba ny fampisahanan'asa*

IV.4.1.Sampan-draharahan' ny fanomezan'asa sy ny fiovan-toerana ;

IV.4.2.Sampan-draharahan' ny fampiroboroboana ;

IV.4.3.Sampan-draharaha momba ny fanadihadiana sy ny statistika ary ny tetipivoarana ;

IV.4.4.Sampan-draharaha any amin'ny faritra sy ny

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

fileovana momba ny fampisahan'asa.

Art. 3. – Les missions et la structure des Services Centraux et des Services Extérieurs du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales seront fixées par arrêté du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales.

And.3. – Ny asa sy ny rafitry ny Sampan-draharaha aty ifotony ary ny Sampan-draharaha mielim-patrana ao amin'ny ministeran'ny Asam-panjakana sy ny Asa ary ny Lalàna sosialy.dia ho faritan'ny didim-pitondrana ataon'ny Ministry ny Asam-panjakana sy ny Asa ary ny Lalàna sosialy.

Art. 4. – Les Organismes suivants sont rattachés au Ministère de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales :

- Ecole Nationale d'Administration de Madagascar ;
- Centre National de Formation Administrative ;
- Centre National d'Education ouvrière ;
- Caisse Nationale de la Prévoyance Sociale.

And. 4. – Ireto antokon-draharaha manaraka ireto dia mifandray amin'ny ministeran'ny Asam-panjakana sy ny Asa ary ny Lalàna sosialy :

- Sekolim-pirenena manofana mpiasam-panjakana eto Madagasikara ;
- Foibem-pirenena momba ny fanofanana amin'asa aman-draharaham-panjakana ;
- Foibem-pirenena momba ny fanabeazana ny mpiasa ;
- Tahirim-pirenena momba ny fitsimbinana, ny fiahiana ara-tsosialy.

Art. 5. – Toutes dispositions contraires au présent décret sont et demeurent abrogées.

And. 5. – Foanana ary dia foana ireo fepetra rehetra mifanohitra amin'izao didim-panjakana izao.

Art. 6. – Le Vice-Premier Ministre chargé des Finances et de l'Economie, le Vice-premier Ministre chargé de la Décentralisation et du Budget, le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales

And. 6. – Ny Praiministra - Lefitra miandraikitra ny Fitantanam-bola sy ny toekarena, ny Praiminisitra-Lefitra miandraikitra ny fitsinjaram-pahefana sy ny Tetibola ary ny Minisitry ny Asam-panjakana sy ny Asa ary ny

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera enregistré et publié dans le *Journal Officiel* de la République Malgache.

Lalàna sosialy no miadidy, araka ny tandrify azy avy, ny fanatanterahana izao didim-panjakana izao izay ho raiketina sy havoaka ao amin'ny *Gazetim-panjakan'ny Repoblika Malagasy.*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II. 65. ARRETE N° 4747/97 du 29 mai 1997
fixant la mission et la structure des services centraux et des services extérieurs du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales.
(non référencé au J.O.)

IV. DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DES LOIS SOCIALES

Art. 30. – La Direction Générale du Travail, de l'Emploi et des Lois Sociales est chargée de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière de travail d'emploi et des lois sociales.

Elle comprend :
- la Direction du Travail ;
- la Direction de la Protection Sociale ;
- la Direction de l'Emploi ;
- les Services Régionaux et Préfectoraux du Travail et des Lois Sociales ;
- les Services Régionaux et Préfectoraux de l'Emploi.

Elle dispose en outre :
- de la Division du Courrier ;
- de la Division des Affaires Générales qui comprend :

- le Bureau du Personnel,
- le Bureau de la Comptabilité.

Art. 31. – La Direction du Travail est chargée de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière de travail et des relations professionnelles et de l'application des textes législatifs et réglementaires y afférents.

Art. 32. – Le Service des Etudes, de la Documentation et des Normes est chargé des travaux de conception de conservation, de la mise à jour, d'application des textes législatifs et réglementaires régissant les travailleurs du secteur privé et des relations avec les organismes internationaux en matière de travail. Il est aussi chargé de l'étude de questions d'ordre général, de la collecte et de l'exploitation des documents intéressant le travail.

Il comprend :
- la Division des Etudes et de la Documentation ;
- la Division des Normes.

Art. 33. – Le Service des relations Professionnelles est chargé de la promotion des relations professionnelles et de la négociation collective entre employeurs et travailleurs.

Il est en outre chargé du règlement des différends collectifs du travail au niveau national.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Il est aussi chargé de l'étude des questions d'ordre général de la collecte et de l'exploitation des documents intéressant le travail.

Il comprend :

- la Division des Relations Professionnelles et des Conventions Collectives ;
- la Division du Contentieux.

Art. 34. – La Direction de la Protection Sociale est chargée de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière :

- de protection de travailleurs contre les risques professionnels ;
- de protection sociale et de protection de la santé des travailleurs ainsi que des membres de leur famille ;
- des relations avec les délégations et les organismes internationaux ainsi qu'avec les partenaires sociaux nationaux en matière de protection sociale.

Elle comprend :

- le Service de la Prévention ;
- le Service des Réparations.

Elle dispose en outre :

- d'un Secrétariat, et
- d'un Bureau de la Comptabilité.

Art. 35. – Le Service de la Prévention est chargé, en matière de santé, d'hygiène, de sécurité et de l'environnement du travail,

- de la conception et élaboration de projets de textes ;
- de la mise en œuvre et du contrôle de l'application des textes;
- de l'étude des questions d'ordre général notamment initiées par le BIT.

Il comprend :

- la Division de la Médecine du Travail ;
- la Division de l'Hygiène, de la Sécurité et de l'Environnement du Travail.

Art. 36. – Le Service des Réparations est chargé, en matière de maladies professionnelles, accidents de travail, retraite et allocations familiales,

- de la conception et élaboration de projets de textes ;
- de la mise en œuvre et du contrôle de l'application des textes;
- de l'étude des questions d'ordre général notamment initiées par le BIT.

Il comprend :

- la Division des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles ;
- la Division des Allocations Familiales et des Retraités.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 37. – Les Services Régionaux et les Services Préfectoraux du Travail et des Lois Sociales sont chargés à leur échelon respectif, du contrôle, de l'application des textes régissant les travailleurs.

Ils comprennent :

- une Division des Affaires Générales comprenant :

- un Bureau du Secrétariat,
- un Bureau de la Comptabilité,

- une Division du Travail et des Relations Professionnelles ;
- une Division de la Protection Sociale.

Art. 38. – La Direction de l'Emploi est chargée de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière d'Emploi par :

- la promotion du plein emploi productif : réglementation du marché du travail, de la Migration et de la sécurisation de l'emploi ;
- la lutte contre la pauvreté : mise en œuvre des projets générateurs d'emploi et promotion de l'emploi ;
- le développement de l'emploi salarié et non salarié : élaboration et réalisation du bilan, nomenclature et Politique Nationale de l'Emploi.

Elle comprend :

- le Service du Placement et de la Migration ;
- le Service de la Promotion ;
- le Service des Etudes, de la Statistique et de la Planification ;
- les Services Régionaux et Préfectoraux de l'Emploi.

Elle dispose en outre d'un Secrétariat et d'une Division de la Comptabilité.

Art. 39. – Le Service du Placement et de la Migration est chargé de la conception, de l'élaboration, de la mise en œuvre, du contrôle et de l'application effective des textes législatifs et réglementaires régissant l'ouverture et la fermeture d'établissements, l'offre, l'adéquation des offres et demandes d'emploi, l'embauche, le bureau de placement et les demandes de visa des travailleurs étrangers et émigrants nationaux.

Il est aussi chargé de l'orientation, de l'information, de la formation en technique de recherche d'emploi des demandeurs d'emploi.

Il comprend :

- la Division du Placement ;
- la Division de la Migration
- la Division de la Valorisation des Ressources et du Personnel.

Art. 40. – Le Service de la Promotion est chargé de l'étude et du développement des facteurs générateurs d'emploi, de la conception et la mise en œuvre des projets et des investissements de promotion socio-économique des groupes vulnérables, de la documentation et de l'information, de l'appui à la création de l'auto-emploi micro et petites entreprises, de l'assistance à la mise en œuvre de la haute Intensité de Main d'Oeuvre (HIMO) et à l'insertion et réinsertion professionnelle.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Il comprend :
- la Division des Investissements et des Projets ;
- la Division des Relations Extérieures ;
- la Division de la Promotion Socio-Economique.

Art. 41. – Le Service des Etudes, de la Statistique et de la Planification est chargé de la collecte, de la centralisation, de l'exploitation et de la synthèse des données statistiques et autres concernant le marché du travail et la promotion de l'emploi. Il est en outre chargé de la planification de l'emploi, de la réglementation des nouveaux emplois répertoriés, de la documentation et information, et de l'élaboration de nomenclature de l'emploi et de la Politique Nationale de l'Emploi.

Il comprend :
- la Division des Etudes et de la Planification ;
- la Division des Statistiques ;
- la Division des Normes.

Art. 42. – Les Services régionaux et Préfectoraux de l'Emploi représentent la Direction Générale du Travail, de l'Emploi et des Lois Sociales, en matière d'emploi dans leurs circonscriptions respectives.

Ils sont chargés de la mise en œuvre et du contrôle de l'application effective des textes législatifs et réglementaires régissant l'ouverture et la fermeture d'établissements, le placement, les bureaux de placement et les demandes de visas des travailleurs étrangers et émigrants nationaux. Ils sont aussi chargés de la collecte des données statistiques et autres concernant le marché de travail et la promotion de l'emploi, de la documentation et information des partenaires sociaux et la mise en œuvre des projets de développement de l'emploi au niveau de leur circonscription respective.

Ils comprennent :
- la Division des Affaires Générales ;
- la Division du Placement et de la Migration ;
- la Division de la Promotion de l'Emploi ;
- la Division des Statistiques.

Art. 43. – La liste des emplois des services centraux et des services extérieurs du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales est fixée conformément au tableau ci-annexé.

Art. 44. – Toutes les dispositions contraires au présent arrêté sont et demeurent abrogées.

Art. 45. – Le présent arrêté sera enregistré et publié au *Journal Officiel* de la République Malgache.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.66. ARRETE N° 1135-IGT du 15 mai 1957 fixant le temps dévolu aux délégués du personnel de la Régie des Chemins de fer de Madagascar pour l'exercice de leurs fonctions *(J.O. n° 3810 du 25.5.57, p. 945).*

Article premier. – Le Directeur de la Régie des Chemins de fer de Madagascar est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel auprès de la direction, dans les limites d'une durée de vingt heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Cette durée de vingt heures pourra être portée à quarante heures par mois quatre fois dans l'année.

Art. 2. – Le Directeur de la Régie des Chemins de fer de Madagascar est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel auprès des chefs de service, dans la limite d'une durée de dix heures par mois, et aux délégués titulaires du personnel auprès des chefs d'établissement, dans les limites d'une durée de sept heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.67. DECRET N° 61-225 du 19 mai 1961 relatif à la procédure du contentieux des élections de délégués du personnel *(J.O. n° 170 du 3.6.61, p. 998)*

Article premier. – La procédure relative au contentieux des élections de délégué du personnel, prévue l'article 108 du Code du travail est gratuite.

Art. 2. – Le Ministre du Travail et des Lois sociales, le Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, sont chargés, chacun en ce qui concerne de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel* de la République.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.68. ARRETE N° 421 du 26 janvier 1968 fixant le mode d'élection et le statut des délégués du personnel dans les entreprises *(J.O. n° 575 du 3.2.68, p. 263)*

Article premier. – Des délégués du personnel sont obligatoirement élus dans tout établissement où se trouvent employés plus de dix travailleurs.

Au sens du présent arrêté, l'établissement s'entend d'un groupe de personnes travaillant sous l'autorité d'un ou de plusieurs représentants d'une même autorité directrice, personne physique ou morale, publique ou privée. L'établissement est caractérisé par l'exercice d'une activité collective en un lieu donné, le mot lieu étant employé dans le sens d'usine, ou de local ou de chantier de travail ou de point de rassemblement des travailleurs et non dans le sens de ville ou de circonscription.

L'entreprise est une organisation économique de forme juridique déter-minée (propriété individuelle ou collective) constituée pour une production de biens destinés à la vente ou à la fourniture de services rémunérés. Une entreprise peut donc comprendre un ou plusieurs établissements.

Un établissement donné relève toujours d'une entreprise.

Un établissement unique et indépendant constitue à la fois une entre-prise et un établissement.

Art. 2. – Le nombre des délégués du personnel à élire est fixé comme suit :

1° De onze à trente travailleurs : un délégué titulaire et un dé-légué suppléant ;

2° De trente et un à soixante travailleurs ; deux délégués titulaires et deux suppléants ;

3° de soixante et un à deux cents travailleurs : trois délégués titulaires et trois suppléants ;

4° de deux cent un à quatre cents travailleurs : quatre délégués titulaires et quatre suppléants ;

5° de quatre cent un à mille travailleurs : cinq délégués titulaires et cinq suppléants ;

6° au-delà : un délégué titulaire et un suppléant en plus par tranche de cinq cents travailleurs.

Art. 3. – L'effectif à prendre en considération est celui des travailleurs occupés habituellement dans l'établissent, en y comprenant :

1° Les apprentis ;

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

2° Les travailleurs engagés à l'essai ;

3° Les travailleurs engagés ou rémunérés à l'heure ou à la journée, mais totalisant au cours de l'année au moins l'équivalent de six mois de travail.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Election des délégués

Art. 4. – Les délégués sont élus au sein de chaque établissement sur des listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives, ou à défaut, par les membres du personnel eux-mêmes.

1° Le premier : les apprentis, ouvriers et employés ;

2° Le second : les agents de maîtrise, les ingénieurs et chefs de service.

Au-dessus d'un effectif de cinq cents travailleurs, le premier collège est dédoublé pour permettre une représentation distincte des ouvriers, d'une part, des employés, d'autre part.

La répartition du personnel dans les collèges et la répartition des mandats de délégués entre collèges font l'objet d'un accord préalable entre le chef d'établissement et la ou les organisations syndicales intéressées.

Dans le cas où cet accord est impossible, l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort, ou le sous-préfet, en décide.

Art. 5. – Sont électeurs les travailleurs des deux sexes, âgés de dix-huit ans accomplis, ayant travaillé six mois au moins dans l'établissement ou l'entreprise dont relève l'établissement, et n'ayant pas été condamné pour crime ou délit à une peine privative de liberté avec ou sans sursis.

Art. 6. – Sont éligibles, dans leur collège, les travailleurs citoyens malgaches, remplissant les conditions pour être électeurs et qui ont travaillé dans l'établissement ou l'entreprise pendant douze mois au moins.

Les travailleurs citoyens d'un des Etats de l'organisation commune africaine et malgache ou citoyens français sont éligibles, s'ils justifient, en plus des conditions exigées des citoyens malgaches, d'un séjour à Madagascar d'au moins deux ans, compte non tenu des absences éventuelles pour congés payés normaux.

Les parents et alliés du chef de l'établissement ou du chef de l'entreprise, jusqu'au troisième degré, sont inéligibles.

Art. 7. – L'inspecteur du travail et des lois sociales peut réduire les conditions d'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise prévues par les articles 5 et 6, dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du tiers de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces condi-tions, dans chaque collège.

Aucune ancienneté n'est requise dans le cas des établissements nouvellement créés.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 8. – L'élection des délégués du personnel a lieu chaque année dans les mois qui précède l'expiration du mandat des délégués sortants.

Art. 9. – le vote a lieu dans l'établissement pendant les heures de travail.

Le jour, le lieu, les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont définitivement fixés par le chef de l'établissement ou son représentant en accord avec les organisations syndicales s'il en existe.

Ces indications sont annoncées quinze jours ou moins avant la date du scrutin par un avis affiché par les soins du chef d'établissement ou de son représentant aux emplacements habituellement réservés pour les avis donnés au personnel.

Les listes de candidats établies par les organisations syndicales les plus représentatives de l'établissement sont affichées par les soins du chef d'établissement ou de son représentant dix jours au moins avant la date du scrutin aux mêmes emplacements que l'avis du scrutin. Ces listes doivent faire connaître les nom, prénoms, âge et durée des services des candidats ainsi que les syndicats qui les présentent.

Les travailleurs que leur occupation hors de l'établissement empêche de prendre part au scrutin, ceux qui sont en congé ou dont le contrat est suspendu, peuvent voter par procuration remise à un autre travailleurs de l'établissement ou par correspondance.

Art. 10. – S'il n'existe pas d'organisation syndicale suffisamment repré-sentative au sein de l'établissement ou du collège électoral, ou si les orga-nisations syndicales n'exercent pas leurs droits par l'affichage prévu au troisième alinéa de l'article 9 ci-dessus, cette carence est constatée par l'inspecteur du travail et des lois sociales, ou par le sous-préfet, qui autorise le vote pour des candidats non présentés par les organisations syndicales.

Art. 11. – L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe. Il est procédé à un seul vote, par collège, sur la ou les listes de candidatures jumelées, pour les délégués titulaires et les délégués suppléants.

Seuls sont valables les votes allant à l'une des listes régulièrement établies. Le panachage est interdit.

Art. 12. – Dans les établissements occupant de 11 à 60 travailleurs, le scrutin est de liste et à un tour.

Est élue la liste qui a recueilli le plus grand nombre de voix à la condition que ce nombre de voix soit au moins égal au tiers du nombre

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

des électeurs inscrits.

Si aucune liste n'obtient le nombre de voix indiqué ci-dessus ou si deux listes arrivent à égalité de voix, de nouvelles élections seront organisées à l'expiration d'un délai de deux mois.

Art. 13. – Dans les établissements groupant plus de 60 travailleurs, le scrutin est de liste à deux tours, avec représentation proportionnelle.

Si au premier tour de scrutin, le nombre de suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié du nombre des électeurs inscrits, il sera procédé dans un délai d'un mois à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs pourront voter pour des listes autres que celles présentées au premier tour, la constitution de ces nouvelles listes étant laissée à la libre initiative des membre du collège électoral ; elles sont également soumises à la publicité prévue à l'article 9 ci-dessus.

Le nombre de sièges attribués aux listes en présence est proportionnel au nombre de voix obtenues par chacune d'elles ; la répartition des sièges ne résultant pas de la partie entière du quotient s'effectue par l'ordre d'importance décroissante de la partie du quotient inférieure à l'unité.

Dans le cas où deux listes on recueilli le même nombre de voix et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué au plus âgé des deux candidats en balance.

Art. 14. – Le chef d'établissement est responsable de l'organisation des élections, notamment de la constitution du bureau de vote, de la fourniture des bulletins et enveloppes, de l'installation des urnes et des isoloirs, de la rédaction du procès-verbal.

Le chef d'établissement ou son représentant préside le bureau de vote où il est assisté d'un représentant non candidat de chacune des listes en présence. Les membres du bureau sont présents pendant toutes les opérations de vote et au dépouillement du scrutin. Les résultats sont immédiatement proclamés et affichés par le président du bureau qui en dresse procès-verbal signé de lui et de ses assistants.

Deux exemplaires du procès-verbal sont immédiatement envoyés par le chef d'établissement à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort, lequel en transmet un au sous-préfet intéressé.

Exercice des fonctions des délégués

Art. 15. – Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps néces-saire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps leur est payé comme temps de travail et rémunéré au tarif

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

normal même s'il est pris d'accord parties en dehors de la durée légale de travail ou considérée comme équivalente à la durée légale. Il doit être utilisé exclusivement aux tâches afférentes à l'activité du délégué du personnel telles qu'elles sont définies à l'article 111 du Code de Travail.

En cas de circonstances exceptionnelles justifiées notamment par l'étendue de l'établissement et la dispersion du personnel il pourra être dérogé à la durée de quinze heures par mois prévue au paragraphe précédent par décision du Chef de la province, sur proposition de l'inspecteur provincial du travail et des lois sociales.

Les délégués peuvent faire afficher, après visa du chef d'établissement, et à l'exclusion de tout autre document, les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, d'une part sur les empla-cements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales et d'autres part dans les locaux où se fait l'embauchage, à l'exclusion des chantiers, campements et installations temporaires. Si l'employeur refuse son visa, l'inspecteur du travail et des lois sociales pourra en être saisi et décidera.

Art. 16. – Les délégués sont reçues collectivement ou son représentant au moins une fois par mois. Ils sont en outre reçus, collectivement ou par collège, en cas d'urgence, sur leur demande ou à l'initiative de l'employeur.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs.

Dans les cas où les questions soumises par les délégués du personnel au chef d'établissement seraient du ressort d'une décision du conseil d'administration ou d'une direction générale hors du siège de l'établis-sement, le directeur de celui-ci en sera particulièrement saisi par lettre recommandée et disposera d'un délai de deux mois à dater de sa réception pour apporter la réponse de l'entreprise aux questions posées, sous forme d'une copie certifiée conforme de la décision qui lui aurait été adressée par ses commettants.

Art. 17. – Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement ou à son représentant, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrite à la diligence du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas sept jours, la réponse à cette note.

Ce registre doit être tenu, pendant les heures de travail, un jour ouvrable par quinzaine, à la disposition des travailleurs de l'établissement

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

qui désirent en prendre connaissance.

Il doit être également tenu en permanence à la disposition de l'inspecteur du travail et des lois sociales ou son représentant.

Art. 18. – Les circonstances exceptionnelles supprimant l'obligation du préavis de deux jours pour la réception des délégués du personnel par le chef d'établissement doivent s'entendre :

1° soit de circonstances relatives à la réclamation, telles que l'urgence de la demande (installation d'un dispositif de sécurité après un accident du travail par exemple) ;

2° soit de circonstances intéressant le climat social de l'entreprise, telles que l'imminence d'un trouble grave dans l'établissement ou la nécessité de rétablir l'entente entre employeur et travailleurs.

Dans tous les cas la demande d'audience devra rester compatible avec le respect des prérogatives du chef d'établissement.

Art. 19. – Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des raisons indiquées à l'article 109 du Code du travail ou lorsqu'il se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un délégué suppléant de la même catégorie qui devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du mandat des délégués de l'entreprise.

Sous réserve des dispositions de l'article 110 du Code qui s'appliquent aux délégués titulaires et aux délégués suppléants et de la latitude visée au second alinéa de l'article 17 ci-dessus, les délégués suppléants en béné-ficient des droits et prérogatives des délégués titulaires et ne sont astreints à leurs obligations que lorsqu'ils les remplacent effectivement.

Art. 20. – L'institution des délégués du personnel n'exclut pas la faculté qu'ont les travailleurs de présenter eux-mêmes leurs réclamations et suggestions à l'employeur ou à ses représentants.

Art. 21. – Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de la ou des organisations syndicales qui l'a ou l'ont présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

S'il n'a pas été présenté par une organisation syndicale il peut être révoqué en cours de mandat sur pétition écrite signée de la majorité du collège électoral auquel il appartient et confirmée au scrutin secret par la majorité de ce collège.

Dans ce cas le délégué titulaire est remplacé par le délégué suppléant ; des élections complémentaires sont toujours possibles d'accord parties pour la désignation d'un nouveau délégué suppléant.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Dispositions diverses

Art. 22. – Le présent arrêté abroge et remplace l'arrêté n° 00482 du 18 février 1964.

Toutefois, les délégués qui avaient été élus en application des dispositions précédemment en vigueur resteront en fonction jusqu'à l'expiration de leur mandat.

Art. 23. – Les pénalités applicables aux auteurs d'infractions aux dispo-sitions du présent arrêté sont celles mentionnées aux articles 134 et 136 du Code du travail.

Art. 24. – Le présent arrêté sera publié au *Journal Officiel* de la République et communiqué partout où besoin sera.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.69. ARRETE N° 129-IGT du 5 août 1957

fixant, en application de l'article 171 de la loi du 15 décembre 1952 instituant un code du travail dans les territoires d'outre mer, le modèle de registre d'employeur et les dispenses ou dérogations à la tenue dudit registre, et abrogeant l'arrêté n° 2118-IGT du 26 octobre 1953 *(J.O. n° 3822 du 10.8.57, p. 1415)*

Article premier. – La première partie du registre d'employeur, conforme au modèle annexé au présent arrêté, comprend onze colonnes destinées à recevoir les renseignements ci-après :

1° numéro d'ordre ;
2° date de la mention ;
3° nom(s) et prénom(s) du travailleur ;
4° sexe ;
5° date et lieu de naissance ou âge ;
6° situation de famille ;
7° résidence habituelle ;
8° nature de l'engagement ;
9° date du départ de l'entreprise ;
10° remarques diverses.

Art. 2. – La deuxième partie est constituée par des fiches individuelles conformes au modèle annexé au présent arrêté, sur lesquelles sont portées les indications ci-après :

1° nom et prénoms du travailleur, numéro d'ordre ;
2° qualification professionnelle et emploi ;
3° salaire de base(taux, nature) ;
4° accessoires en nature (logement, nourriture) ;
5° accessoires en espèces (prime d'ancienneté, prime de rendement, indemnité de déplacement, indemnité article 94, autres indemnités) ;
6° congés périodiques (date de départ, date de retour, rémunération) ;
7° remarques diverses.

Art. 3. – Les travailleurs sont inscrits sur le registre dans l'ordre chronologique de leur prise de service.

Les noms et prénoms doivent être portés en capitales.

Chaque case du registre est réservée à un seul travailleur. Les modifications dans la situation familiale ou professionnelle du travailleur font l'objet de mentions à la suite, à porter sur les différentes lignes de chaque case ou des colonnes de la fiche.

La date de la mention est indiquée dans la deuxième colonne.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 4. – La troisième partie du registre d'employeur fait l'objet d'un fascicule qui est exclusivement réservé aux visas, observations et mises en demeure de l'inspecteur du travail et des lois sociales, de son délégué ou des son suppléant légal.

Ce fascicule comporte cinq colonnes réservées aux rubriques suivantes :

1° Date de l'observation, de la mise en demeure ou du procès-verbal ;

2° Objet de l'observation, de la mise en demeure ou nature de l'infraction constatée ;

3° Eventuellement délai imparti à l'employeur pour se mettre en règle ;

4° Signature de l'inspecteur du travail et des lois sociales ou de son délégué ;

5° Annotations concernant les suites données aux observations, mises en demeure et procès-verbaux.

Art. 5. – La première partie du registre et le fascicule sont cotés, paraphés et visés dans la forme ordinaire et sans frais, par le président du tribunal ou le juge de paix à compétence étendue du lieu d'exploitation ou, à défaut de magistrat, par le chef de l'unité administrative.

Le registre, les fiches et le fascicule sont remplis à l'encre par ordre de dates, sans blancs, lacunes ni surcharges.

Ils sont tenus sans déplacement à la disposition des inspecteurs du travail et des lois sociales ou de leurs suppléants légaux et conservés pendant les cinq ans qui suivent la date de leur dernière mention.

Art. 6. – Dans les entreprises comportant plusieurs établissements, le registre et le fascicule sont tenus au siège de chaque établissement pour le personnel occupé par celui-ci.

Les exploitations agricoles et forestières, les succursales, agences, comptoirs, dépôts et ateliers constituent des établissements distincts, ainsi que les chantiers occupant au moins vingt-cinq salariés pour une durée présumée égale ou supérieure à six mois.

Dans les mines, minières et carrières, ainsi que dans les établissements et chantiers soumis au contrôle technique administratif en vertu de règlements spéciaux, le registre de contrôle des ouvriers se confond avec le registre d'employeur.

Il n'est pas dérogé aux obligations prévues par les textes en vigueur portant réglementation minière à Madagascar en ce qui concerne les autres registres.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 7. – Par dérogation aux dispositions de l'article premier du présent arrêté, sont dispensées de la tenue du registre d'employeur les personnes n'employant que des gens de maison pour leurs seuls services personnels.

Art. 8. – Sur demande écrite ou verbale adressée à l'inspecteur du travail et des lois sociales, une autorisation écrite de dispense de la tenue du registre d'employeur et du fascicule peut être accordée à certaines entreprises ou catégories d'entreprises employant moins de cinq travailleurs permanents non compris ceux prévus à l'article 7 ci-dessus. Cette dispense peut être révoquée à tout moment par l'inspecteur du travail, notamment en cas d'infraction à la réglementation du travail.

Art. 9. – Les travailleurs embauchés à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée ne font pas obligatoirement l'objet d'une inscription au registre d'employeur si le salaire est réglé en fin de travail ou en fin de journée.

Art. 10. – Sont abrogées les dispositions de l'arrêté n° 2118-IGT du 26 octobre 1953. Toutefois les entreprises peuvent terminer l'utilisation des registres ancien modèle sur lesquels des mentions auraient déjà été portées à la date de publication du présent arrêté.

Art. 11. – Les infractions aux dispositions du présent arrêté sont passibles des sanctions prévues par les articles 22 et 232 du Code du travail, sauf en ce qui concerne les infractions au dernier alinéa de l'article 5 qui sont passibles des pénalités prévues aux articles 225 et 232 de la même loi.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.70. ARRETE N° 1238 du 30 mai 1962 déterminant les modalités de la déclaration d'ouverture d'entreprise et prescrivant la production de renseignements périodiques sur la situation de la main d'œuvre *(J.O. n° 227 du 9.6.62 p. 1059)*

Article premier. – Toute personne physique ou morale, publique ou privée, qui se propose d'exercer une activité quelconque, permanente ou saisonnière, et d'employer des travailleurs au sens défini à l'article premier de l'ordonnance n° 60-119 du 1er octobre 1960 portant Code du travail, est tenu d'en faire la déclaration à l'inspection du travail et des lois sociales du ressort dans la quinzaine qui précède l'ouverture de l'établissement ou de l'entreprise.

Tout changement intervenu dans l'activité, le statut ou la situation géo-graphique, de même que la fermeture d'une entreprise ou d'un établis-sement, doit être déclaré à l'inspection du travail et des lois sociales du ressort dans la quinzaine qui suit la fermeture ou le changement intervenu.

Sont notamment soumis à la formalité de ces déclarations :

1° Les établissements occasionnels tels que les chantiers à durée limitée des entreprises de bâtiments ou de travaux publics lorsque la durée est présumée supérieurs à trois mois et lorsque plus de dix travailleurs y seront employées ;

2° Les établissements publics utilisant les services de travailleurs relevant du Code du travail ;

3° Cette déclaration doit être conforme au modèle A annexé au présent arrêté.

Art. 2. – Tout chef d'un établissement, dépendant ou non d'une entreprise, soumis à la formalité de déclaration prévue à l'article précédent doit fournir à l'inspection du travail et des lois sociales du ressort de l'établissement, dans les quinze premier jours du mois de juillet de chaque année, des renseignements détaillés établis au 1er juillet sur la situation de la main d'œuvre.

Ces renseignements doivent être consignés sur une fiche conforme au modèle B annexé au présent arrêté.

Art. 3. – Sont dispensés de toutes déclaration et de la fourniture des renseignements périodiques :

a. Les personnes qui se proposent d'utiliser exclusivement les services des gens de maison ;

b. Les chefs d'entreprises artisanales qui se proposent d'utiliser

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

exclu-sivement de la main d'œuvre familiale non salariée.

Art. 4. – La déclaration d'établissement sera établie sur une fiche de format in-8° raisin, recto, 15,5 x 23,5.

Les renseignements périodiques seront fournis sur une fiche de format in-8° raisin, in-4°, recto-verso, 15,5 x 23,5 (plié).

L'un et l'autre de ces fiches seront établies sur papier dossier 180 grammes, de couleur blanche ou bulle.

Art. 5. – Les infractions au présent arrêté seront punies conformément aux dispositions de l'article 131 de l'ordonnance n° 60-119 portant Code du travail.

Art. 6. – Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent arrêté ainsi que les arrêtés n° 2116 et 2117-IGT du 26 octobre 1953.

Art. 7. – Le présent arrêté sera publié au *Journal Officiel* de la République.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.71. DECRET N° 97-1149 du 18 septembre 1997 portant création d'un Conseil national de l'emploi *(J.O. n° 2456 du 29.9.97, Edition Spéciale, p. 2003)*

I. DISPOSITIONS GENERALES

Article premier. – Il est institué auprès du Ministère chargé du Travail, un Conseil national de l'emploi, organe tripartite de consultation, de dialogue, de concertation, de négociation entre les partenaires sociaux et d'information en matière d'emploi et de formation, de protection sociale, de travail et de salaire.

Toutefois, la négociation prévue à l'alinéa premier, ci-dessus, ne doit pas avoir pour effet de porter atteinte aux dispositions d'ordre public prévues par les lois et règlements en vigueur.

II. MISSIONS ET ATTRIBUTIONS

Art. 2. – Le Conseil National de l'emploi a pour mission :

1° de participer à la détermination et à la mise en œuvre de la politique nationale dans les domaines de l'emploi, des conditions du travail et des salaires ;

2° de contribuer à la conception des textes législatifs ou réglementaires y afférent, d'appuyer les partenaires sociaux dans l'élaboration des conventions et accord collectifs sur ces questions ;

3° d'assurer la mise en œuvre et le suivi de la politique ainsi définie ;

4° de déterminer les mécanismes de fixation du salaire minimum inter-professionnel garanti.

Art. 3. – Le conseil national de l'emploi est constitué :

1° d'un comité national tripartite ;

2° de conseils régionaux du travail.

1. DU COMITE NATIONAL TRIPARTITE

Art. 4. – Les organes du comité national tripartite sont :

1° l'Assemblée générale ;

2° le bureau permanent ;

3° le secrétariat.

Art. 5. – Le comité national tripartite forme l'assemblée générale.

Il est composé de 48 membres titulaires, ainsi réparties :

1° seize représentants de l'Etat ;

2° seize représentants des organisations professionnelles d'employeurs

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

les plus représentatives ;

3° seize représentants des organisations syndicales des travailleurs les plus représentatives.

Des membres suppléants répartis de la même manière que les membres titulaires remplacent ces derniers en cas d'absence.

La désignation des membres du comité national tripartite par chaque entité qui la compose est constatée par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Art. 6. – La durée du mandat des membres du Comité National tripartite est de deux ans, renouvelable une fois.

Toutefois, chaque entité a la faculté de mettre fin à tout moment au mandat d'un membre qu'elle aura désigné.

Art. 7. – La présidence du Comité national tripartite est assurée collégialement par :

1° le Ministre chargé du Travail, représentant l'Etat ou son délégué ;

2° un président élu par les représentants des employeurs ;

3° un président élu par les représentants des travailleurs.

La présidence effective des réunions est assurée par rotation annuelle par le représentant de chaque entité.

Art. 8. – Le Comité national tripartite se réunit en session ordinaire deux fois par an sur convocation du président assurant la présidence des réunions prévue à l'alinéa 2 de l'article 7 ci-dessus.

Il se réunit en session extraordinaire, soit sur l'initiative du bureau permanent, soit à la demande du tiers au moins des membres composant le conseil national de l'emploi.

La convocation aux réunions indique l'ordre du jour et la durée de chaque session.

Elle est dressée aux membres avec, éventuellement les documents relatifs à l'ordre du jour, au moins trois semaines avant la date de la session ordinaire et au moins une semaine avant celle de la session extraordinaire.

Art. 9. – Le Comité national tripartite siège valablement à la majorité absolue de ses membres, chaque entité devant être représentée.

Si le quorum n'est pas atteint, le Comité National tripartite se réunit dans la semaine qui suit la première réunion et dans les soixante-douze heures en cas de session extraordinaire prévue à l'article 8 ci-dessus.

Dans le cas d'une seconde réunion tenue dans les conditions prévues à l'alinéa 2 du présent article, le Comité National tripartite siège valablement quel que soit le nombre des membres présents.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 10. – Les délibérations du Comité National tripartite sont prises à la majorité absolue des membres présents.

Art. 11. – En vue d'assurer l'exécution et le suivi des décisions de l'Assemblée générale, le Comité National tripartite nomme en son sein un bureau permanent composé :

1° des trois co-présidents du Comité National tripartite ;

2° et de douze membres à raison de quatre membres désignés par le Ministre chargé du Travail parmi les représentants de l'Etats, quatre représentants des travailleurs et quatre représentants des employeurs élus par leur entité respective.

La présidence du bureau permanent est assurée par les co-présidents du Comité national tripartite.

La présidence effective des réunions du bureau permanent est assurée par rotation annuelle par les représentants de chaque entité.

La durée du mandat du bureau permanent est de deux ans.

Art. 12. – Le bureau permanent est assisté d'un secrétariat technique assuré par la Direction Générale du Travail.

Art. 13. – Il est créé au sein du Comité National Tripartite quatre commissions permanentes pour l'étude des problèmes intéressant le monde du travail :

1° une commission emploi et formation professionnelle ;

2° une commission travail ;

3° une commission protection sociale ;

4° et une commission pouvoir d'achat et salaires.

Des commissions ad hoc, et sur proposition des partenaires sociaux, des commissions de branche pourront être créées par décision du bureau permanent.

Les commissions de branche émettent des propositions adaptées à leur secteur d'activité et conformes aux lois et règlements en vigueur ainsi qu'aux conventions et accords collectifs conclus au niveau national.

Art.14. – Chaque commission est composée de quatre membres au plus par entité.

Elle peut faire appel à des personnes qualifiées dans le domaine des compétences.

Le fonctionnement des commissions est défini par un règlement intérieur fixé par le Comité National tripartite sur proposition du bureau

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

permanent.

2. DES CONSEILS REGIONAUX TRIPARTITES DU TRAVAIL

Art. 15. – Il est créé à la demande des partenaires sociaux, des conseils régionaux tripartites du travail.

Un conseil régional peut regrouper plusieurs régions administratives constituant une région économique.

La création des conseils régionaux est constatée par arrêté du Ministre chargé du Travail après avis du Comité national triparti.

Art. 16. – Les conseils régionaux sont composés au minimum :

1° de quatre représentants de l'Etat désignés par le Ministre chargé du Travail.

2° de quatre membres élus au sein des syndicats professionnels des travailleurs ;

3° de quatre membres élus au sein des groupements professionnels des employeurs .

La désignation des membres des conseils régionaux par chaque entité qui les compose est constatée par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Art. 17. – Les conseils régionaux sont consultés sur les décisions à prendre au niveau national en matière d'emploi, de travail et de salaires.

Art. 18. – Les règles relatives au fonctionnement et à l'organisation de chaque instance du Conseil national de l'emploi non fixées par le présent décret sont déterminées par voie de règlement intérieur adopté par l'Assemblée générale.

III. PUBLICATION ET SUIVI DES DECISIONS

Art. 19. – Les différentes instances du Conseil national de l'emploi sont tenues :

1° de notifier aux autorités concernées les décisions prises à l'issue de chaque Assemblée générale ;

2° d'établir un rapport annuel de ses activités et de le transmettre au Ministre chargé du Travail et de le publier.

Art. 20. – Sont et demeurent abrogées toutes dispositions contraires au présent décret notamment celles du décret n° 92-437 du 10 avril 1992 portant organisation et fonctionnement du Conseil National du travail.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 21. – Le Vice-Premier Ministre chargé des Finances et de l'Economie, le Vice-premier Ministre chargé de la Décentralisation et du Budget, le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'application du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.72. ARRETE N° 3102/98 du 24 avril 1998 fixant les modalités et conditions dans lesquelles les représentants des travailleurs participent aux activités du Conseil National de l'Emploi.

Article premier.– En application du décret n°97-1149 du 18 septembre 1997, le présent arrêté fixe les conditions et les modalités dans lesquelles les travailleurs désignés membres titulaires ou suppléants du Conseil National de l'Emploi, participent aux activités de ce dernier. Les travailleurs désignés membres suppléants remplacent les membres titulaires en cas d'empêchement de ces derniers.

Art. 2. – L'employeur est tenu d'accorder au travailleur désigné régulièrement membre du Conseil National de l'Emploi, le droit d'assister aux réunions des différentes instances dudit organisme, ainsi que de participer à ses activités.

Art. 3. – La durée d'absence justifiée d'un travailleur membre du Conseil National de l'Emploi, délai de route compris, assistant à une réunion ou participant à des activités du Conseil National de l'Emploi est assimilée à un service effectif et sera rémunérée comme tel.

Elle ne peut être déduite du congé payé ni avoir pour effet de réduire l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

Art. 4. – La convocation aux réunions vaut demande d'autorisation d'absence pour le travailleur désigné à l'article 2 ci-dessus. Elle devra être présentée à l'employeur au moins deux jours avant la tenue de la réunion.

Le défaut de convocation dû, éventuellement, au caractère urgent d'une réunion des différentes instances du Conseil National de l'Emploi, sera régularisé par le Secrétariat Technique, par une convocation remise au travailleur, au plus tard, à l'ouverture de ladite réunion.

Le travailleur assistant aux réunions du Conseil National de l'Emploi doit remettre à son employeur, au moment de la reprise du travail à titre de justification d'absence, sa convocation dûment visée par le Bureau Permanent du Conseil ou toute autre attestation émanant de ce Bureau.

Art. 5. – Toute infraction aux dispositions du présent arrêté expose son auteur aux pénalités prévues par l'article 189 de la loi n°94-029 du 25 août 1994 portant Code du travail.

Art. 6. – Sont et demeurent abrogées toutes dispositions contraires au présent arrêté.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 7. – Le présent arrêté sera enregistré et publié au *Journal Officiel* de la République Malgache.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.73. ARRETE N° 2472-IGT du 21 Décembre 1953 créant des tribunaux du travail dans le territoire de Madagascar et Dépendances, *(J.O. n° 3596 du 26.12.53, p. 2511)* **modifié par l'arrêté n° 218-IGT du 3 février 1956** *(J.O. n° 3617 du 15.5.54, p. 1104 – J.O n° 3763 du 11.2.56, p. 284).*

Article premier. – Il est créé un tribunal du travail au siège de chaque tribunal de première instance.

Art. 2. – Le tribunal du travail est chargé du règlement des différends individuels du travail survenus à l'occasion du contrat de travail entre employeurs et travailleurs et entre travailleurs. Le tribunal se prononce sur tous différends individuels relatifs aux conventions collectives ou aux arrêtés en tenant lieu.

Art. 3. – La compétence territoriale des tribunaux du travail est ainsi fixée :

- Tananarive : le ressort de la province de Tananarive ;
- Tamatave : le ressort de la province de Tamatave ;
- Fianarantsoa : le ressort de la province de Fianarantsoa ;
- Tuléar : le ressort de la province de Tuléar ;
- Majunga : le ressort de la province de Majunga, à l'exception de la circonscription autonome de Diégo-Suarez et des districts d'Ambilobe, de Nossi-Bé et d'Ambanja ;
- Diégo-Suarez : le ressort de la circonscription autonome de Diégo-Suarez et le district d'Ambilobe ;
- Nossi-Bé : les districts de Nossi-Bé et d'Ambanja.

Art. 4. – Toutefois, et nonobstant toute attribution conventionnelle de juridiction, le tribunal du travail connaît des différends survenus à l'occasion d'un contrat de travail exécuté hors de son ressort, sous conditions :

1° Que le différend résulte de la résiliation du contrat ;

2° Que la demande ait été présentée par le travailleur et que la résidence habituelle de ce dernier soit comprise dans le ressort du tribunal.

Art. 5. – Le tribunal du travail est présidé par un magistrat désigné par le chef du service judiciaire.

Art. 6. – Outre le président, le tribunal du travail est composé pour chacune des branches d'activité énumérées à l'article 9 ci-après de deux assesseurs employeurs et de deux assesseurs travailleurs titulaires et d'un

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

nombre égal d'assesseurs suppléments.

Le tribunal peut siéger valablement si l'un des assesseurs fait défaut. En ce cas le plus jeune membre de la catégorie en surnombre ne siège pas.

Art. 7. – Un agent administratif, désigné par décision du chef de province intéressé, est détaché au tribunal du travail, en qualité de secrétaire.

Les bureaux du secrétariat sont installés au greffe du tribunal de première instance.

Art. 8. – Les assesseurs du tribunal du travail sont nommés par arrêté du Haut Commissaire, dans le courant du mois de décembre, pour la durée de l'année civile suivante, et choisis sur des listes présentées par les organisations syndicales les plus représentatives ou, à défaut, par l'inspecteur du travail et des lois sociales ; le renouvellement de leur mandat devra éventuellement faire l'objet d'un arrêté pris dans les mêmes formes.

Art. 9. – Les listes prévues à l'article précédent doivent être adressées chaque année, avant le 15 novembre, et comporter un nombre double de celui des postes à pourvoir dans chacune des branches d'activité suivantes :

- Services publics ;
- Agriculture, forêts ;
- Mines ;
- Commerce, professions libérales, banque ;
- Industrie ;
- Transport ;
- Services domestiques.

Art. 10. – Les assesseurs doivent être :

- Citoyens de l'Union Française ;
- Agés de 25 ans au moins ;
  doivent :
- Jouir des droits civils et politiques ;
- Exercer depuis un an, apprentissage compris, une profession dans l'une des branches d'activité énumérées à l'article 9 ci-dessus et exercer cette profession dans le ressort du tribunal depuis six mois au moins;
- Ne pas avoir encouru de condamnation à une peine correctionnelle à l'exception toutefois des condamnations visées à l'article 185 du Code du travail ;

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

- Avoir une connaissance suffisante de la langue française.

Art. 11. – Les assesseurs résidant dans la localité du siège du tribunal percevront, sur production de leur part des justifications utiles, une indemnité égale au montant des salaires et indemnités prévus.

Les assesseurs, qui sont astreints à un déplacement pour siéger au tribunal, percevront en outre le remboursement des frais de transport auxquels ils ont été exposés, conformément à la réglementation en vigueur.

Art. 12. – Le tribunal du travail se réunit sur la convocation de son président ; les assesseurs désignés doivent être convoqués huit jours au moins avant l'audience, sauf en cas d'urgence, où le délai fixé peut être réduit à quarante-huit heures.

Art. 13. – Le tribunal du travail peut être appelé à siéger tous les jours.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.74. ARRETE N° 2473-IGT du 21 décembre 1953 portant application de l'article 202 de la loi du 15 décembre 1952 relatif à l'exécution provisoire des jugements des tribunaux du travail *(J.O n° 3596 du 26 .12.53, p. 526 et J.O n° 3671 du 02 .04.55, p. 823).*

Article premier. – Les jugements des tribunaux du travail peuvent ordonner, nonobstant opposition ou appel, l'exécution immédiate par provision avec dispense de caution jusqu'à concurrence des trois quarts de la somme allouée et dans la limite d'une somme de deux cent mille francs C.F.A.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.75. ARRETE N° 2474-IGTdu 21 décembre 1953 déterminant en application de l'article 208 de la loi du 15 décembre 1952 les délais de distance à observer devant le tribunal du travail *(J.O n° 3596 du 26 .12.53, p. 2512).*

Article premier. – Lorsqu'en raison de la distance, il y aura lieu à augmentation du délai ordinaire pour l'exécution des actes de procédure des tribunaux du travail, les délais prescrits pour les actes, faits à personne ou à domicile sont augmentés de délais égaux à ceux prévus dans les articles ci-après.

Art. 2. – Le délai de douze jours imparti à la citation par l'article 191 de la loi du 15 décembre 1952 ainsi que celui de dix jours pour faire opposition prévu à l'article 203 sont augmentés de huit jours quand le défendeur ou la partie défaillante réside hors de la localité où siège le tribunal mais dans les limites de sa circonscription territoriale et de quinze jours si le défendeur ou la partie défaillante réside au-delà mais sur le territoire de Madagascar et Dépendances.

Art. 3. – Dans les autres cas, les délais à observer sont ceux fixés au décret du 29 février 1924 portant modification de divers délais en matière civile et commerciale.

Art. 4. – Les délais doivent être prévus et calculés selon le domicile de la partie ayant le domicile le plus éloigné.

Art.5. – Les délais fixés par jour se comptent de jour à jour et ceux fixés par mois de quantième à quantième ; ils sont prorogés au lendemain lorsque le dernier jour est férié, au surlendemain si deux jours fériés se suivent.

Art. 6. – Les délais prévus par le présent arrêté sont francs.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.76. ARRETE N° 2475-IGTdu 21 décembre 1953 déterminant en application de l'article 208 de la loi du 15 décembre 1952 la contexture des registres à tenir dans les secrétariats des tribunaux du travail *(J.O n° 3596 du 26 .12.53, p. 2512).*

Article premier. – Il est tenu par le secrétaire de chaque tribunal du travail quatre registres.

Art. 2. – L'un de ces registres reçoit l'inscription des déclarations orales et écrites introductives d'action (art. 190 de la loi du 11 décembre 1952).

Art. 3. – Un registre des délibérations comporte à la suite et jour par jour (art. 197 et 201) :

1° La reproduction des procès-verbaux de conciliation ;
2° Les minutes des jugements ;
3° La mention de la délivrance des copies des jugements, sa date et son heure.

Art. 4. – Un troisième registre, dit registre de rôle, doit comprendre :

1° Numéro d'enregistrement de l'affaire ;
2° Numéro de rôle ;
3° Objet de l'affaire ;
4° Nom et adresse de l'employeur (et de son mandataire) ;
5° Nom et adresse du travailleur (et de son mandataire) ;
6° Conciliation (numéro du procès-verbal et date) ;
7° Jugement (numéro du jugement et date) ;
8° Observation.

Art. 5. – Le quatrième registre, dit registre d'audience, doit mentionner :

1° Les heures d'ouverture et de levée de l'audience ;
2° L'indication sommaire des affaires traitées et les noms des magistrats et des assesseurs présents ;
3° L'indication sommaire des sentences de conciliation et des jugements rendus.

Art. 6. – Les registres précédemment énumérés doivent être cotés, paraphés et visés par le président du tribunal du travail.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.77. ARRETE N°2467-IGTdu 28 novembre 1955 créant un tribunal du travail au siège de la justice de paix à compétence étendue de Nossi-Be *(J.O. n° 3710 du 3.12.55, p. 2951).*

Article premier. - Par dérogation à l'article premier de l'arrêté du 21 décembre 1953, il est créé un tribunal du travail au siège de la justice de paix à compétence étendue de Nossi-Be.

Art. 2. - Le tribunal de première instance de Diégo-Suarez connaît en appel des décisions du tribunal du travail de Nossi-Bé.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.78. ORDONNANCE N° 60-107 du 27 septembre 1960

portant réforme de l'organisation judiciaire*)* modifiée par ordonnance n°76-034 du 1 octobre 1976 portant décentralisation des tribunaux de travail *(J.O. n° 124 du 1.10.60, p. 1952 et n°1150 du 9.10.76, p. 2535)*

Article premier. – Les juridictions d'ordre judiciaire sont :

1° Les tribunaux de première instance et les tribunaux de district ou de poste :

2° La Cour d'appel ;

3° Les Cours criminelles et les cours criminelles spéciales ;

4° La juridiction de cassation.

Art. 2. – Les cours criminelles spéciales pour la répression des vols de bœufs sont régies par l'ordonnance n° 60-106 du 27 septembre 1960.

Art. 3. – Le siège de la cour d'appel est fixé à Tananarive. Son ressort s'étend à tout le Territoire de la République Malgache.

Le siège et le ressort des Cours criminelles et des tribunaux de première instance sont fixées par décret.

Il en est de même pour la détermination de l'effectif et du rang des magistrats et greffiers affectés aux juridictions permanentes.

Le siège et le ressort des tribunaux de district et de poste sont fixés suivant les indications de l'article 14 du présent texte.

Art. 4. – L'organisation de la juridiction de cassation fera l'objet de dispositions ultérieures.

TITRE I:
DES TRIBUNAUX DE PREMIERE INSTANCE.

CHAPITRE PREMIER :
DE L'ORGANISATION ET DU FONCTIONNEMENT DES TRIBUNAUX DE PREMIERE INSTANCE.

Art. 5. – Le tribunal de première instance se compose d'un président, d'un ou plusieurs juges, d'un procureur de la République assisté d'un ou plusieurs substituts et d'un greffier.

Art. 6. – Sauf le cas où la loi en décide autrement, les audiences sont publiques et tenues par le président ou le juge par lui délégué, avec l'assistance du greffier et en présence du ministère public quand il y a lieu.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 7. – Le tribunal de première instance est juge de droit commun en premier ressort. Il connaît notamment :

- De toutes les affaires civiles et commerciales, quels que soient la loi applicable et le statut des parties en cause, sauf ce qui est dit en l'article 45 du présent texte ;
- Des oppositions à immatriculation d'immeubles et des refus d'acquiescer à l'inscription de droits immobiliers ;
- Des différends individuels nés à l'occasion du contrat de travail entre le travailleur et son employeur et des différends nés entre travailleurs à l'occasion du travail ;
- Des infractions punies correctionnelles qui ne sont pas déférées à une autre juridiction par une loi particulière, et les contraventions de simple police qui n'ont pas fait l'objet du paiement d'une amende forfaitaire ou d'une procédure d'arbitrage, sous réserve de la compétence attribuée aux tribunaux de district et de poste par l'article 48 du présent texte.

Le tribunal de première instance est juge d'appel des décisions rendues en premier ressort, par les tribunaux de district en matière civile et commerciale de droit traditionnel. Le ministère public n'y est pas alors représenté.

Art. 8. – Le président du tribunal exerce toutes les attributions qui sont confiées par les textes et lois en vigueur à un « juge de paix ».

Art. 9. – Les tribunaux de première instance comportent :

- Une chambre civile et commerciale de droit moderne ;
- Une chambre civile et commerciale de droit traditionnel ;
- Une chambre d'immatriculation ;
- Une chambre sociale dite tribunal du travail ;
- Une chambre correctionnelle et de simple police.

La chambre civile et commerciale de droit traditionnel comprend, en plus de son président, deux assesseurs ayant voix délibérative, dont le statut est déterminé par décret.

La composition de la chambre sociale est fixée par l'article 38 du présent texte.

Art. 10. – Les tribunaux de première instance statuent :

- En matière civile et commerciale de droit moderne ou de droit traditionnel, en premier et dernier ressort, sur les demandes n'excédant par 50.000 francs en principal ou 8.000 francs en revenus, et à charge d'appel devant la cour sur les demandes

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

excédant ces chiffres ou indéterminées ;

- En matière d'immatriculation, en premier et dernier ressort, sur les actions relatives à l'immatriculation des immeubles ruraux d'une superficie égale ou inférieure à vingt hectares et à charge d'appel dans les autres cas ;
- En matière sociale suivant les distinctions portées au chapitre V du présent article ;
- En matière correctionnelle, conformément aux dispositions du code d'instruction criminelle ;
- En simple police, en premier et dernier ressort, sur les contraventions passibles d'une simple peine d'amende et à charge d'appel dans les autres cas. Cependant, s'il y a partie civile en cause et si la demande en dommages-intérêts interjetée excède 50.000 francs, l'appel pourra toujours être formé tant par le contrevenant que par la partie civile.

CHAPITRE II :
DES SECTIONS DU TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE.

Art. 11. – La section a. dans son ressort, même compétence qu'un tribunal de première instance. Toutefois, elle ne connaît pas de l'appel des jugements rendus en premier ressort par les tribunaux de droit traditionnel de district ou de poste.

Art. 12. – La section est soumise au contrôle du président du tribunal de première instance en ce qui concerne les fonctions du siège, du procureur de la République en ce qui concerne les fonctions du parquet.

Art. 13. – Le magistrat affecté à une section prend le titre de président de section. Il exerce toutes les attributions confiées dans les tribunaux au magistrat du siège et ceux du ministère public. Il assure le service de l'instruction.

Lorsque deux juges sont affectés à une section, le plus ancien seul prend le titre de président de section. Il dirige l'activité de la juridiction et en règle l'organisation intérieure avec l'approbation du président du tribunal de rattachement.

Le procureur de la République peut affecter à la section, de façon permanente ou temporaire un substitut de son parquet. En ce cas, celui-ci exerce seul toutes les attributions du ministère public.

Art. 14. – En cas d'empêchement majeur, de vacances ou d'absence prolongée du juge ou des juges affectés à une section, le service sera assuré par un magistrat du tribunal dont dépend la section, désigné par

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

décision conjointe du président du tribunal ou du procureur de la République.

Art. 15. – Le procureur de la République pourra demander au président de section communication de toute procédure et prendre des réquisitions. Il pourra siéger aux audiences par lui-même ou par son substitut. Le président de section pourra, quand il le jugera utile communiquer toute procédure au procureur de la République qui devra prendre des réquisitions écrites. Seront obligatoirement soumises pour réquisition au procureur de la République :

- Les informations en matière criminelle, avant clôture ;
- Les procédures civiles de droit commun communicable.

Art. 16. – Avis des ordonnances juridictionnelles rendues en matière d'instruction préalable et des jugements rendus par la section en matière correctionnelle ou de simple police est donné au procureur de la République.

Celui-ci peut interjeter appel :

- Contre les ordonnances dans le délai de dix jours qui suivra la réception de l'ordonnance à son parquet ;
- Contre les jugements dans le délai d'un mois qui courra à partir du prononcé de la décision.

L'appel est formé au greffe du tribunal de première instance. L'expédition de l'acte est transmise au greffe de la juridiction qui a statué.

Art. 17. – Le procureur général pourra interjeter appel de ces ordonnances dans le délai de vingt jours et des jugements dans le délai de deux mois. Ces délais ont les mêmes points de départ que ceux impartis au procureur de la République.

Art. 18. – L'appel contre les dispositions juridictionnelles rendu en matière civile sera exercé par le procureur de la République conformément au droit commun.

CHAPITRE III :
DES AUDIENCES FORAINES.

Art. 19. – Une délibération du tribunal ou une ordonnance du président de section, prise sur l'avis du procureur de la République, désigne les chefs-lieux de district ou de poste qui seront tenues des audiences foraines et arrête le calendrier des audiences.

En outre, des audiences foraines extraordinaires peuvent être nées en cas de nécessité.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 20. – Un greffier-résident peut être nommé au siège des audiences foraines, lorsque le volume des affaires le justifie.

Il assiste le chef de district ou de poste ou leurs adjoints à l'exercice de leurs attributions judiciaires, notamment l'instruction.

Il est greffier du tribunal de district ou de poste.

Il tient la plume aux audiences foraines.

Dans le district ou le poste, suivant le cas :

-Il assume les fonctions d'huissier, s'il n'y existe pas de charge d'huissier titulaire ;

-Il assure l'exécution des décisions rendues en matière de droit traditionnel.

Art. 21. – L'assistance d'un représentant du ministère public n'est jamais requise en audience foraine.

Art. 22. – En audience foraine, le président du tribunal ou de la section peut se saisir d'office en matière pénale.

Il peut également être saisi par la comparution volontaire des parties ou par citation donnée par l'une d'entre elles aux autres.

Un avis écrit de comparaître valant citation est délivré à l'inculpé, dans la forme des avertissements de simple police par l'agent de la force publique. Les témoins peuvent être requis également.

Art. 23. – Les prévenues et les parties civiles peuvent interjeter appel des jugements rendus en audience foraine, soit par déclaration au greffier-résident, soit par lettre adressée au greffe de la section. La lettre devra parvenir au greffe de la section dans le délai de vingt jours qui courra du prononcé de la décision. Un acte d'appel auquel la lettre est annexée est établi par le greffier.

CHAPITRE IV :
DES TRIBUNAUX DE COMMERCE.

Art. 24. – Au siège des juridictions qui seront déterminées par décret, la chambre de droit moderne statue en matière commerciale avec la participation de deux assesseurs.

Art. 25. – Les assesseurs sont nommés par arrêté du Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, sur présentation de la chambre de commerce du siège de la juridiction parmi les commerçants des deux sexes, âgés de trente ans au moins, établis depuis cinq ans et habiles à

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

exercer à Madagascar leurs droits civiques et publics.

Art. 26. – Nul ne peut être nommé assesseur s'il a été condamné pour crime ou délit de droit commun ou s'il s'agit d'un officier ministériel destitué ou d'un failli non réhabilité.

Art. 27. – Quatre assesseurs suppléants sont nommés suivant les mêmes règles.

Art. 28. – Les modalités de la désignation et de la présentation seront déterminées par décret

Art. 29. – Les assesseurs sont nommés pour deux ans.
Leur commission est renouvelable.

Art. 30. – Les assesseurs portent le titre de juges consulaires.
Ils prennent rang après les magistrats du siège de la juridiction.

Art. 31. – Leurs fonctions sont gratuites.
Cependant, les frais exposés pour l'accomplissement des actes de leurs fonctions seront remboursés et entreront en taxe.

Art. 32. – Avant d'entrer en fonctions, les assesseurs, titulaires et suppléants, prêtent, devant le tribunal assemblé, le serment prescrit pour les magistrats.

CHAPITRE V :
DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL.

Art. 33. – *(Ordonnance n°76.034 du 1.10.76)* Une chambre sociale dite « tribunal du travail » fonctionne au siège de chaque tribunal de première instance et de chaque section.

Art. 34. – Les tribunaux du travail connaissent des différends individuels nés, à l'occasion du contrat de travail, entre les travailleurs et leurs employeurs et des différends nés entre travailleurs à l'occasion du travail
Ils prononcent sur tous différends individuels relatifs aux conventions ou aux arrêtés en tenant lieu.
Ils connaissent également des litiges relatifs à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Art. 35. – Le tribunal statue en premier et dernier ressort lorsque le chiffre de la demande n'excède pas 25.000 francs et sur les demandes en remise de certificat de travail ou de bulletin de paye.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Dans tous les autres cas, les jugements sont susceptibles d'appel.

Toutes les décisions sur la compétence, quel que soit le taux de litige, ainsi que les demandes dont le chiffre est indéterminé sont soumises à l'appel.

L'appel est porté devant la cour d'appel, en chambre sociale.

Art. 36. – Le tribunal du travail connaît de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, rentrent dans sa compétence. Lorsque chacune des demandes principales, reconventionnelles ou en compensation sera dans les limites de sa compétence en dernier ressort, il prononcera sans qu'il y ait eu à l'appel.

Si l'une de ces demandes n'est susceptible d'être jugée qu'à charge d'appel, le tribunal du travail ne se prononcera sur toutes qu'à charge d'appel. Néanmoins, il statuera en dernier ressort, si seule la demande reconventionnelle en dommages et intérêts, fondée exclusivement sur la demande principale, dépasse sa compétence en dernier ressort. Il statut également sans appel, en cas de défaut du défendeur, si seules les demandes reconventionnelles formées par celui-ci dépassent les taux de sa compétence en dernier ressort, quels que soient la nature et le montant de cette demande.

Art. 37. – *Abrogé par ordonnance n°76.034 du 1er.10.76*

Art. 38. – Les chambres sociales sont composées ainsi qu'il suit :

- Le tribunal de première instance ou de la section, ou un magistrat de la juridiction désignée par lui, président ;
- Un assesseur employeur et assesseur employé ;
- Un greffier assiste le tribunal.

Art. 39. – *(ordonnance n°76.034 du 1er.10.76)* Les assesseurs sont désignés par le président, parmi ceux figurant sur une liste établie, conformément aux disposition de l'article 40 ci-après.

Autant que possible, les assesseurs désignés doivent appartenir à la même catégorie professionnelle que les parties.

Art. 40. –*(ordonnance n°76.034 du 1er.10.76)* Les assesseurs et leurs suppléants sont nommés par arrêté du Chef de province. Ils sont choisis sur des listes comportant un nombre de noms double de celui des postes à pourvoir présentées par les organisations syndicales les plus représentatives ou, en cas de carence de celles-ci, par le Chef du Service provincial du travail ou par l'inspecteur préfectoral du travail selon le cas.

Les listes sont visées par le parquet du tribunal de première instance ou de la section après vérifications des antécédents judiciaires des

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

personnes présentées.

Les assesseurs doivent :

- Avoir la nationalité malgache ;
- Jouir de leurs droits civils et politiques ;
- N'avoir subi aucune condamnation à une peine correctionnelle, à l'exception toutefois des condamnation pour délit d'imprudence:

Les assesseurs qui cessent de remplir les conditions d'aptitude sont déchus de leurs mandats.

Les assesseurs sont désignés pour la durée de l'année judiciaire. Leur mandat est renouvelable.

Les assesseurs titulaires sont remplacés en cas d'empêchement, par les assesseurs suppléants, désignés en nombre égal à celui des titulaires.

Art. 41. –Tout manquement aux devoirs de son état constaté dans l'exercice ou hors exercice de sa fonction expose l'assesseur aux sanctions suivantes :

- L'avertissement ;
- La déchéance.

L'initiative appartient au président du tribunal du travail et Procureur de la République.

Le président du tribunal de travail recueille par procès-verbal explications de l'assesseur et procède à toute mesure d'enquête qu'il juge convenable.

La décision appartient à l'autorité de nomination.

Art. 42. – *(ordonnance n°76.034 du 1^er^.10.76)* Avant d'entrer en fonctions, les assesseurs titulaires et suppléants, prêtent devant le président du tribunal de travail le serment suivant:

« Je jure de bien et fidèlement remplir mes fonctions et de conserver le secret des délibérations même après la cessation de mes fonctions. »

Art. 43. – Les fonctions d'assesseurs titulaires ou suppléants des tribunaux du travail sont gratuites.

Toutefois, pourront être alloués aux assesseurs des indemnités de séjour et de déplacement, dont le montant qui ne pourra être inférieur à celui des salaires et indemnités perdus, sera fixé par décret.

TITRE II :
DES TRIBUNAUX DE DISTRICT OU DE POSTE.

Art. 44. – En dehors du siège des tribunaux de première instance et de leurs sections, sont établis des tribunaux de district ou de poste.

Le Chef de district ou de poste préside le tribunal de district ou de

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

poste : le Chef de district est suppléé de plein droit par son adjoint.

CHAPITRE PREMIER :
DE LA COMPETENCE ET DE LA COMPOSITION
DU TRIBUNAL DE DISTRICT OU DE POSTE
EN MATIERE DE DROIT TRADITIONNEL.

Art. 45. – Les tribunaux de district ou de poste connaissent, en premier et en dernier ressort, en matière civile et commerciale de droit traditionnel, des demandes appréciables en argent jusqu'au taux de 25.000 francs en principal ou de 4.000 francs en revenus.

Ils connaissent à charge d'appel devant le tribunal de première instance des demandes excédant ces chiffres et jusqu'au taux de 50.000 francs en principal ou de 8.000 francs en revenus, ainsi que demandes indéterminées et celles relatives à l'état et à la capacité des personnes de statut traditionnel.

Au-delà de 50.000 francs en principal ou de 8.000 francs en revenus, la demande doit être portée devant le tribunal de première instance ou la section.

Art. 46. – Le président siège avec deux assesseurs dans les mêmes conditions et statue selon la même procédure que le tribunal ou la section.

Art. 47. – Le tribunal de droit traditionnel de district est soumis au contrôle du président du tribunal de première instance et du premier président de la cour d'appel.

Le président du tribunal de district ou de poste rend compte de son activité au Ministre de la Justice.

CHAPITRE II :
DE LA COMPETENCE ET DE LA COMPOSITION
DU TRIBUNAL DE DISTRICT OU DE POSTE
EN MATIERE DE CONTRAVENTION.

Art. 48. – Les tribunaux de district ou de poste connaissent de toutes les contraventions commises dans l'étendue de leurs circonscriptions.

Art. 49. – Lorsque la contravention n'est punie que d'une simple peine d'amende, la procédure d'arbitrage est obligatoire, le Chef de district ou de poste fixe par ordonnance le montant de la somme à payer et convoque l'intéressé.

Si ce dernier s'acquitte de la totalité de l'amende arbitrée, le chef de district ou de poste délivre un reçu, extrait d'un carnet à souches, coté et paraphé par le président du tribunal ou de section.

A défaut de paiement, le contrevenant est traduit devant le tribunal de

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

simple police.

Art. 50. – Lorsque la convention est punie à la fois d'une peine d'emprisonnement et d'amende, l'arbitrage est facultatif.

S'il estime nécessaire le renvoi devant le tribunal de simple police, le Chef de district ou de poste convoque le contrevenant par voie administrative pour une audience déterminée.

Si ce dernier ne se présente pas, il le fait citer par huissier après avoir renvoyé l'affaire à une audience ultérieure.

En cas de non comparution, le jugement est alors rendu par défaut sauf si l'intéressé a été cité à personne, auquel cas la décision est déclarée contradictoire.

Art. 51. – Le Chef de district ou de poste préside l'audience de simple police. Il est assisté d'un greffier.

Le ministère public n'est pas représenté.

La procédure est la même que celle suivie devant le tribunal de première instance ou la section, en matière de simple police.

Art. 52. – Les jugements sont susceptibles, suivant le cas d'opposition, d'appel ou de pourvoi en cassation, conformément au droit commun.

Art. 53. – Le tribunal de simple police de district ou de poste est soumis au contrôle du procureur de la République ou du procureur général.

TITRE III :
DE LA COUR D'APPEL.

Art. 54. – La cour d'appel comporte :

-Une chambre civile et commerciale de droit moderne ;
-Une chambre civile et commerciale de droit traditionnel ;
-Une chambre d'immatriculation ;
-Une chambre sociale ;
-Une chambre correctionnelle ou de police ;
-Une chambre des mises en accusation.

Art. 55. – La chambre civile et commerciale de droit moderne connaît des appels interjetés contre les jugements rendus en premier ressort par les tribunaux de première instance ou de section, statuant en matière civile et commerciale de droit moderne.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Elle connaît également de l'appel des ordonnances contentieuses proses en la même matière par les présidents de tribunaux ou de sections.

Art. 56. – La chambre civile et commerciale de droit traditionnel connaît des appels formés contre les décisions rendues en premier ressort par les tribunaux de première instance ou les sections, statuant en matière civile et commerciale de droit traditionnel.

Art. 57. – La chambre d'immatriculation connaît des appels relevés contre les jugements des tribunaux de première instance ou de section, statuant en matière d'immatriculation.

Art. 58. – La chambre sociale connaît des appels interjetés contre les jugements des tribunaux de travail.

Art. 59. – La chambre correctionnelle et de simple police connaît des appels formés contre les jugements des tribunaux correctionnels et contre les décisions rendues en premier ressort par les tribunaux de simple police.

Art. 60. – La chambre des mises en accusation statue :
-sur l'appel des ordonnances du juge d'instruction ;
-sur les demandes de mise en liberté provisoire, dès lors qu'aucune autre juridiction ne se trouve compétente ;
-sur le règlement des dossiers criminels ;
-sur les demandes de réhabilitation.

Art. 61. – les magistrats sont affectés au service des différentes chambres par ordonnance du premier président de la Cour d'appel.

En principe, le premier président préside la première chambre civile.

Il peut aussi présider toute autre chambre de la Cour quand il le juge convenable.

Art. 62. – Les arrêts sont rendus par trois magistrats.

Le président de chambre ou le plus ancien des conseillers est de droit président.

Cependant, la chambre civile et commerciale de droit traditionnel comprend en outre deux conseillers assesseurs ayant voix délibérative, dont le statut est déterminé par décret.

A défaut de conseiller, un juge du tribunal de première instance de Tananarive désigné par ordonnance du premier président peut être appelé à siéger à la chambre des mises en accusation.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

TITRE IV :
DES COURS CRIMINELLES.

Art. 63. – Indépendamment des juridictions spéciales instituées par l'ordonnance n° 60-106 du 27 septembre 1960 pour la répression des vis de bœufs, la connaissance des crimes est dévolue à des Cours criminelles.

Art. 64. – La Cour criminelle est composée comme suit :

Au siège de la Cour d'appel :

-Un président de chambre ou conseiller, président ;

-Un conseiller ;

-Trois assesseurs.

En dehors du siège de la Cour d'appel :

- un président
- un juge
- trois assesseurs

Les membres magistrats sont désignés par ordonnance du premier président de la Cour d'appel qui peut toujours décider de présider une cour criminelle quand il le juge à propos.

Un magistrat supplémentaire peut être désigné pour suivre le débat et siéger au cas de défaillance d'un des magistrats composant la Cour.

En dehors du siège de la Cour d'appel, le président du tribunal du première instance du ressort peut être désigné pour présider la Cour criminelle.

Lorsqu'il ne préside pas la Cour criminelle, le président de première instance y siège de droit s'il n'est pas empêché.

Art. 65. – Les assesseurs sont tirés au sort pour chaque affaire sur une liste de dix huit noms comprenant des citoyens âgés de vingt cinq ans au moins, sachant lire et écrire et jouissant de leur droits civiques et politiques.

La liste est arrêtée annuellement par le Ministre de la Justice. Les conditions de son établissement seront précisées par décret. Les fonctions d'assesseurs sont incompatibles avec l'exercice d'une fonction gouvernementale ou parlementaire, avec la qualité de fonctionnaire de la police ou de militaire d'une arme quelconque.

Nul ne peut être assesseur dans une affaire où il a accompli un acte de police judiciaire ou d'instruction ou dans laquelle il est témoin, dénonciateur, interprète, expert, plaignant ou partie civile.

Art. 66. – Le tirage au sort est effectué le jour de l'ouverture de la session par le président de la Cour criminelle. Les assesseurs sont tenus de

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

se présenter sur la convocation qui leur est adressée quinze jours au moins à l'avance sous les peines prévues à l'article 80 du code d'instruction criminelle contre les témoins défaillants.

L'amende sera prononcée par le président sans formalités, ni délai, soit d'office, soit sur les réquisitions du ministère public. Il est procédé à autant de tirages qu'il y d'affaires inscrites au rôles.

Les assesseurs sont invités à se présenter le jour où seront appelées les affaires pour le jugement desquels ils ont été retenus.

Les assesseurs défaillants seront condamnés aux peines prévues à l'article 80 du code d'instruction criminelle.

Art. 67. – Lorsque la nature d'une affaire lui paraîtra l'imposer, le président de la cour criminelle pourra décider de surseoir pour le tirage au sort des assesseurs appelés à en connaître jusqu'au jour l'affaire doit être appelée.

En ce cas, les dix-huit assesseurs sont de nouveau convoqués pour cette date.

Art. 68. – Le tirage au sort est effectué publiquement en présence du ministère public, des assesseurs, des accusés et de leurs défenseurs ou ceux-ci dûment convoqués, de la partie civile et de son conseil ou ceux-ci dûment convoqués.

Art. 69. – Le ministère public et l'accusé peuvent récuser chacun quatre assesseurs.

S'il y a plusieurs accusés, ils peuvent se concerter pour exercer leurs récusations ; ils ne peuvent excéder le nombre de quatre récusations déterminées pour un seul accusé.

Si les accusés ne se concertent pas, le sort règle entre eux le rang dans lequel ils font leurs récusations. Dans ce cas, les assesseurs récusés par un seul, et dans cet ordre, le sort pour tous, jusqu'à ce que le nombre des récusations soit épuisé.

Art. 70. – Un ou plusieurs assesseurs supplémentaires peuvent être tirés au sort. Ils seront tenus de suivre les débats, s'ils en sont dispensés par le président.

Art. 71. – Le procureur général près la cour d'appel désigne le représentant du ministère public parmi les magistrats du parquet général. A défaut, le procureur de la République ou l'un des substituts est appelé à siéger.

En cas de nécessité, le juge de section peut être désigné.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 72. – Le greffier en chef ou un greffier du tribunal ou de la section assistent la Cour criminelle. A Tananarive, ce rôle est rempli par le greffier en chef ou par l'un des greffiers de la Cour d'appel.

TITRE V :
DES ATTRIBUTIONS DU CHEF DE DISTRICT OU DE POSTE COMME JUGE D'INSTRUCTION EN MATIERE DE CRIME ET DE DELIT.

Art. 73. – En dehors du siège des tribunaux de première instance et des sections de tribunaux, les personnes appréhendées sont conduites devant le chef de district ou de poste, ou leur adjoint, agissant comme officier de police judiciaire.

Art. 74. – Lorsque le fait est de nature à être puni des peines correctionnelles, s'il y a flagrant délit au sens de l'article 41 du Code d'instruction criminelle, ou si les faits sont avoués ou s'il paraît résulter preuves suffisantes de l'enquête, le chef de district ou de poste, à défaut son adjoint, recueille personnellement par procès-verbal les déclarations de l'inculpé et transmet immédiatement le dossier au procureur de la République ou au juge de la section, après avoir, s'il le juge utile, placé l'inculpé sous billet d'écrou.

Le procureur de la République, ou le juge de la section, procède conformément aux dispositions du Code d'instruction criminelle.

Il peut toutefois, renvoyer l'inculpé à la première audience utile, régulière ou foraine, en requérant du tribunal, en chambre du conseil ou, s'il s'agit du juge d'une section, auprès de laquelle n'est pas établi un représentant permanent du ministère public, en prononçant d'office un mandat de dépôt qui se substitue au billet d'écrou.

En ce cas, le jugement devra intervenir dans le délai maximum de trois mois qui courra depuis la mise sous billet d'écrou. A défaut, l'inculpé devra être remis en liberté à l'expiration de ce délai.

Art. 75. – Lorsqu'il estime, après examen des procès-verbaux, qu'il n'y a ni crime ni délit, ou encore que l'affaire est susceptible d'être mise en citation directe, le chef de district ou de poste transmet l'enquête au parquet de son ressort, seul habilité à prendre la décision.

Art. 76. – Dans tous les autres cas, qu'il s'agisse de crime ou de délit, le chef de district ou de poste doit ouvrir une information, à charge par lui

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

d'en aviser aussitôt le procureur de la République (ou son substitut) et le juge d'instruction du ressort.

A l'inverse, tout état de la procédure, le chef de district ou de poste doit se dessaisir du dossier, s'il en est requis.

Art. 77. – En sa qualité du juge d'instruction, le chef de district ou de poste procède, en se conformant aux dispositions du code d'instruction criminelle, à tous les actes nécessaires à la manifestation de la vérité. Ses pouvoirs ne sont restreints que sur deux points.

Il ne peut décerner mandat de dépôt et doit en demander délivrance au juge d'instruction du ressort, le prévenu étant placé dans l'intervalle sous billet d'écrou provisoire.

Le règlement de la procédure doit être obligatoirement effectue par le juge d'instruction du ressort, auquel il communique le dossier, sitôt son information terminée. S'il estime celle-ci incomplète, le juge d'instruction peut procéder par lui-même ou par délégation à tous actes utiles. La délégation donnée au chef de district peut être générale.

Art. 78. – Dans les informations effectuées par les chefs de district ou de poste, la nullité d'un acte ne peut être prononcée que s'il est prouvé que l'inobservation des règles prescrites en la matière a porté atteinte aux droits de l'inculpé.

TITRE VI :
DU CORPS JUDICIAIRE.

CHAPITRE PREMIER :
DE L'INTERIM DES FONCTIONS JUDICIAIRES.

Art. 79. – Le premier président et le procureur général sont remplacés de plein droit respectivement par le président de chambre ou l'avocat général le plus ancien ; à défaut par le magistrat soit du siège, soit du parquet, suivant le cas, le plus ancien dans le grade le plus élevé.

Les présidents de chambre et avocats généraux sont remplacés respectivement par les conseillers et substituts généraux les plus anciens.

Les présidents des tribunaux de première instance et les procureurs de la République sont remplacés respectivement par le magistrat du tribunal ou le substitut le plus ancien.

Art. 80. – Dans les autres emplois, il est pourvu aux vacances, absences et empêchements de la manière suivante:

-pour les fonctions du siège, par délibération de la cour d'appel sur la proposition de son président ;

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

-pour les fonctions du parquet, par décision du procureur général.

S'il y a nécessité de faire assurer un emploi du siège par un magistrat du parquet ou réciproquement, l'accord de ces différentes autorités sera nécessaire.

Art. 81. – Les magistrats de la République Française mis à la disposition de la République Malgache pour servir dans une des juridictions régies par la présente ordonnance concourent avec des magistrats de l'Etat Malgache.

Cependant, les modes de désignation restent régis en ce qui les concerne par les dispositions du décret n°60-034 en date du 9 février 1960.

Art. 82. – A défaut de magistrat appartenant au cadre ou de magistrat de la République Française mis à la disposition du Gouvernement Malgache, le service pourra être assuré par un intérimaire choisi parmi les personnes qualifiées, ayant la qualité de citoyens de la République Malgache, âgées de vingt-cinq ans au moins et déclarées aptes par décision de l'assemblée de la cour d'appel.

Ne pourront être déclarés aptes que les titulaires du diplôme de licence en droit ; à leur défaut, les personnes justifiant comme greffiers, secrétaires de parquet, assesseurs près des tribunaux, anciens présidents d'un tribunal du premier degré, de la pratique d'une profession judiciaire pendant au moins cinq années.

Les intérimaires seront nommés par arrêtés du Ministre de la Justice et affectés conformément aux dispositions de l'article 80 précédent.

Les intérimaires pourront percevoir une indemnité dont le taux et les modalités seront fixés par décret.

Les secrétaires de parquet licenciés en droit en service dans le cadre de l'assistance technique conservent vocation à assumer par intérim des fonctions judiciaires.

CHAPITRE II :
DETERMINATION DU RANG DES MAGISTRATS.

Art. 83. – Le rang des magistrats de la République Française entre eux est déterminé par le statut qui leur est propre.

Leur rang est déterminé, par rapport aux magistrats de la République Malgache, conformément aux dispositions de l'organisation judiciaire malgache régie par le présent texte, spécialement celles des articles 86 et 87.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 84. – Les magistrats ayant parité de titres prennent rang entre eux après l'ordre et la date de leur nomination et s'ils ont été nommés par décrets différents mais de même jour, d'après la date et l'ordre de leur prestation de serment.

Art. 85. – Les avocats généraux prennent rang parmi les présidents de chambre.

Les substituts généraux prennent rang parmi les conseillers.

Art. 86. – Les membres du corps judiciaire prennent rang entre eux dans l'ordre suivant :

Cour d'appel

Le premier président ;

Les présidents de chambre ;

Les conseillers ;

Les magistrats honoraires.

Parquet général

Le procureur général ;

Les avocats généraux ;

Les substituts du procureur général .

Tribunal de première instance

Le président ;

Les vices-présidents ;

Les juges ;

Les magistrats honoraires ;

les juges-suppléants.

Parquet du tribunal de première instance :

Le procureur de la République ;

Les substituts du procureur de la République

Section :

Le président de section ;

Les juges de section.

Art. 87. – Lorsque la cour d'appel et les tribunaux ne marchent point en corps, le rang individuel des membres de l'ordre judiciaire est réglé ainsi qu'il suit ;

1° Le premier président et le procureur général ;

2° Les présidents de chambre ;

3° Les avocats généraux ;

4° Les présidents des tribunaux de 1ère classe ;

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

5° Les procureurs de la République près les tribunaux de 1ère classe ;
6° Les conseillers ;
7° Les substituts du procureur général ;
8° Les présidents des tribunaux de 2è classe ;
9° Les vice-présidents des tribunaux de 2è classe;
10° Les procureurs de la République près les tribunaux de 2è classe, et les premiers substituts près un tribunal de 1ère classe ;
11° Les vice- présidents des tribunaux de 1ère classe;
12° Les juges d'un tribunal de 1ère classe;
13° Les substituts d'un tribunal de 1ère classe;
14° Les juges d'instruction près les tribunaux de 2è classe ;
15° Les juges du tribunal de 2è classe ;
16° Les substituts d'un tribunal de 2è classe;
17° Les juges suppléants.

TITRE VII :
DES MESURES TRANSITOIRES.

CHAPITRE PREMIER :
DES MESURES TRANSITOIRES RELATIVES AUX TRIBUNAUX DU PREMIER DEGRE.

Art. 88. – Dans le mois de la publication de la présente ordonnance, les procédures en cours devant les anciens tribunaux du premier degré établis au siège des tribunaux de première instance ou des sections seront transmises en l'état auxdites juridictions.

Art. 89. – Les tribunaux du premier degré installés hors du siège des tribunaux de première instance ou des sections continuent à siéger sous l'appellation de tribunaux de district ou de poste.

Art. 90. – Les tribunaux du second degré et la chambre d'annulation de la cour d'appel continueront à connaître, jusqu'à épuisement de leur rôle, des appels ou des pourvois régulièrement formés avant publication de la présente ordonnance.

La procédure prévue à l'arrêté du 11 juin 1956 continuera, dans ces affaires, à être suivie.

Art. 91. – Dans les trente jours de la publication du présent texte, les archives des tribunaux du premier degré seront transférées au siège des sections ou des tribunaux de première instance, auprès desquels ils fonctionnaient.

Le personnel administratif de ces juridictions sera transféré aux

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

sections et tribunaux correspondants.

CHAPITRE II :
DES MESURES TRANSITOIRES RELATIVES AUX AUTRES JURIDICTIONS.

Art. 92. – Les tribunaux du travail, actuellement créés, continuent de fonctionner comme des chambres sociales des tribunaux de première instance.

Ces derniers demeurent saisis des appels interjetés, avant publication de l'ordonnance, contre les décisions rendues en premier ressort par les tribunaux du travail.

Art. 93. – Les dispositions du présent texte, relatives aux cours criminelles et aux tribunaux de commerce, entreront en vigueur le 1er janvier 1961.

CHAPITRE III :
DISPOSITIONS DIVERSES.

Art. 94. – L'article 542 du code d'instruction criminelle est modifié comme suit :

En matière criminelle, correctionnelle et de police, l'assemblée générale de la cour d'appel peut, sur réquisition du procureur général, renvoyer la connaissance d'une affaire d'une juridiction d'instruction ou de jugement à une juridiction de même nature, dans l'intérêt de l'ordre public.

« Ce renvoi peut être également ordonné sur réquisition d'une partie intéressée, mais seulement pour cause de suspicion légitime. »

Art. 95. – La disposition qui précède sera observée jusqu'à l'installation de la juridiction de cassation.

Art. 96. – Les articles 137 et 179 du code d'instruction criminelle sont modifiés de la façon suivante:

« **Art. 137.** – Sont considérés comme contraventions de police les faits qui peuvent donner lieu, soit à 25.000 francs d'amende ou au-dessous, soit à vingt-neuf jours d'emprisonnement ou au-dessous, qu'il y ait ou non confiscation des choses saisies et quelle qu'en soit la valeur.

« **Art. 179.** – Sans préjudice des dispositions spéciales concernant le jugement des infractions pénales commises par des mineurs de dix-huit ans, les tribunaux correctionnels connaîtront de tous les délits punis d'une peine dont le maximum excède 25.000 francs d'amende ou vingt-neuf jours d'emprisonnement. »

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 97. – Sous réserve des dispositions transitoires contenues dans le titre VII, la présente ordonnance entrera en vigueur du jour de sa publication au *Journal officiel*.

Art. 98. – Sont abrogés en toutes leurs dispositions :

-Le décret du 28 décembre 1895 portant organisation de la justice à Madagascar ;
-Le décret du 9 juin 1896 portant organisation de la justice à Madagascar et Dépendances ;
-Le décret du 24 février 1902 le service de la justice à Madagascar ;
-Le décret du 9 mai 1909 portant réorganisation de la justice indigène à Madagascar, et les textes subséquents ;
-Le décret du 9 septembre 1910 instituant des tribunaux mixtes de commerce à Madagascar ;
-L'arrêté du 6 décembre 1910 relatif aux élections des assesseurs près ces tribunaux ;
-Le décret du 22 octobre 1929 relatif au recours en cassation en matière criminelle et correctionnelle à Madagascar.

Art. 99. – Contre les textes visés à l'article précédent, sont abrogées, de manière générale, toutes dispositions contraires à l'ordonnance portant réforme de l'organisation judiciaire à Madagascar.

Art. 100. – La présente ordonnance sera publiée au *Journal officiel* de la République Malgache.
Elle sera exécutée comme loi de l'Etat.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.79. ORDONNANCE n° 61-013 du 19 juillet 1961 portant création de la Cour Suprême *(J.O n°124 du 29.7.61, p. 1952)***, modifiée par l'ordonnance n° 62-091 du 1er octobre 1962** *(J.O n°250 du 19.10.62, p. 2374)*
(Dispositions essentielles concernant les rapports du travail)

TITRE PREMIER :
COMPETENCES ET ORGANISATION DE LA COUR SUPREME.

Art. 2. – .....
Elle statue également sur :
Les recours contre les sentences arbitrales en matière de conflits collectifs du travail, conformément aux dispositions de l'ordonnance n° 60-119 du 1er octobre 1960 portant Code du travail.
.....

Art. 3 . – La Cour suprême est juge de droit commun en premier et dernier ressort en matière administrative.

.....

TITRE II :
DE LA PROCEDURE.

Art. 20. –.....
Devant la Chambre administrative, la procédure sera celle réglée par l'ordonnance n° 60-048 du 22 juin 1960 portant fixation de la procédure devant le tribunal administratif.
Toutefois, en matière administrative, le pourvoi en cassation est soumis à la procédure réglée au chapitre premier ci-dessous pour les pourvois en matière civile et commerciale.
……

CHAPITRE PREMIER :
DES POURVOIS EN MATIERE CIVILE ET COMMERCIALE.

Section I
De la procédure en matière ordinaire

Art. 21 . – Le délai pour se pourvoir en cassation est, en matière civile et commerciale, de deux mois à compter de la signification à personne ou à domicile ou le cas échéant, de la notification par le greffe.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Section III
De la procédure d'urgence

Art. 38 . – Dans les affaires urgentes, les délais prescrits aux articles 21 et 30 ci-dessus sont réduits de moitié.

Sont déclarés urgents les pourvois :

Contre une décision rendue en matière d'accidents du travail, de conflits individuels ou collectifs de travail,

.....

Contre une décision rendue en dernier ressort par les tribunaux de première instance .....……..

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.80. ORDONNANCE N° 60-120 du 1er octobre 1960
Déterminant la procédure à suivre devant les juridictions du travail *(J.O. n° 125 du 8.10.60, p. 2023)*

Article premier. – La procédure devant les tribunaux du travail et devant la juridiction d'appel est gratuite. De plus, les travailleurs bénéficient de plein droit de l'assistance judiciaire pour l'exécution des jugements rendus à leur profit.

Art. 2. – L'action est introduite par déclaration orale ou écrite adressée au greffe du tribunal du travail. Inscription en est faite sur un registre tenu spécialement à cet effet ; un extrait de cette inscription est délivré au demandeur.

Art. 3. – Dans les quarante-huit heures de la réception de la demande, dimanches et jours fériés non compris, le président cite les parties à comparaître, en leur fixant un délai maximum de quinze jours augmenté des délais de distance, tels qu'ils seront déterminés par arrêté.

La citation doit contenir les noms, profession et domicile des parties, l'indication de l'objet de la demande, l'heure et le jour de la comparution.

La citation est faite à personne ou à domicile par voie administrative. Elle peut aussi être donnée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Art. 4. – Les parties sont tenues de comparaître en personne ou par mandataire, au jour et à l'heure fixés devant le tribunal du travail. Elles peuvent se faire assister ou représenter, soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un représentant des organisations syndicales auxquelles elles sont affiliées, soit par un avocat régulièrement inscrit au barreau. Les employeurs ont, en outre, la faculté de se faire représenter par un directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement.

Sauf en ce qui concerne les avocats, le mandataire des parties doit être constitué par écrit.

Art. 5. – Si, au jour fixé par la convocation, le demandeur touché à personne ou à domicile ne comparaît pas et s'il ne justifie pas d'un empêchement valable, la cause est rayée du rôle ; elle ne peut être reprise qu'une seule fois et selon les formes imparties pour la demande primitive, à peine de déchéance.

Si le défendeur ne comparaît pas et s'il ne justifie pas d'un empêchement valable, ou s'il n'a pas présenté ses moyens sous forme de mémoire, défaut est donné contre lui et le tribunal statue sur le mérite de la demande.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 6. – Lorsque les parties comparaissent devant le tribunal du travail, il est procédé à une tentative de conciliation.

En cas d'accord, un procès-verbal rédigé séance tenante sur le registre des délibérations du tribunal consacre le règlement à l'amiable du litige.

Un extrait du procès-verbal de conciliation signé du président et du greffier vaut titre exécutoire.

Art. 7. – En cas de conciliation partielle, un extrait du procès-verbal signé du président et du greffier vaut titre exécutoire pour les points sur lesquels un accord est intervenu, et procès-verbal de non conciliation pour le surplus de la demande.

Art. 8. – En cas de non conciliation ou pour la partie contestée de la demande, le tribunal du travail retient l'affaire et procède immédiatement à son examen : aucun renvoi ne peut être prononcé, sauf d'accord parties et à quinzaine au maximum.

Toutefois, le tribunal peut toujours, par jugement motivé, prescrire toutes mesures du travail.

Art. 9. – La femme mariée est autorisée à ester et à se concilier devant le tribunal du travail.

Art. 10. – Les assesseurs du tribunal du travail peuvent être récusés dans les cas suivants :

1° Quand ils ont un intérêt personnel à la contestation ;

2° Quand ils sont parents ou alliés jusqu'au sixième degré inclusivement de l'une des parties ;

3° Si, dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu procès pénal ou civil entre eux et l'une des parties ou son conjoint ;

4° S'ils ont donné un avis écrit sur la contestation ;

5° S'ils sont employeurs ou employés de l'une des parties en cause.

La récusation doit être formée avant tout débat. Le président statue immédiatement. Si la demande est rejetée, il est passé outre ; si elle est admise, l'affaire est renvoyée à la plus proche audience utile où doivent siéger le ou les assesseurs suppléants.

Art. 11. – Sauf au stade de la conciliation, l'audience est publique.

La police de la salle d'audience appartient au président.

Celui-ci dirige les débats, interroge et confronte les parties, fait comparaître les témoins cités à leur diligence dans les formes indiquées à l'article 3.

Le tribunal peut, d'office, faire citer dans les mêmes formes toute personne, dont il estime la déposition utile au règlement du litige.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 12. – Après clôture des débats, le tribunal se retire pour délibérer. Le jugement est aussitôt rédigé, et l'audience reprise pour sa lecture : il doit être motivé.

L'affaire peut cependant être mise en délibéré : la durée de ce dernier ne peut excéder quinze jours.

Art. 13. – La minute du jugement est transcrite sur le registre de délibérations : elle est signée par le président et le greffier.

Art. 14. – Le jugement portant condamnation peut ordonner l'exécution provisoire avec ou sans caution, nonobstant opposition ou appel.

Art. 15. – L'exécution des jugements et arrêts a lieu, à la requête de la partie gagnante, selon les formes édictées par le code de procédure civile.

Art. 16. – En cas de décision rendue par défaut, notification de la copie du jugement est faite par les soins du greffier à la partie défaillante, dans les formes de l'article 3.

Le délai d'opposition est de dix jours, à compter de cette notification : passé ce délai, le jugement devient exécutoire.

L'opposition résulte, soit d'une déclaration orale au greffe simple lettre adressée à ladite juridiction. Dans ce dernier cas, l'opposition est non avenue, si l'opposant ne se présente pas au jour fixé.

Art. 17. – Les jugements contradictoires sont susceptibles d'être attaqués par la voie de l'appel, dans les quinze jours de leur notification. En ce qui concerne les jugements rendus par défaut, le délai d'appel ne commence à courir que du jour où l'opposition n'est plus recevable.

La déclaration d'appel est effectuée au greffe du tribunal, dans les formes prescrites à l'article premier.

Dans la huitaine de cette déclaration, le dossier est transmis au greffe de la cour avec une expédition de l'acte d'appel et du jugement, copie du plumitif d'audience signée par le greffier et visée du président, ainsi que les lettres, mémoires et documents déposés par les parties.

Ces dernières peuvent demander à être entendues : elles ont la faculté de se faire assister ou représenter dans les conditions prévues à l'article 4.

L'appel d'un jugement avant-dire droit ne peut être interjeté qu'après le jugement sur le fond, et conjointement avec l'appel contre celui-ci.

Art. 18. – Le pourvoi en cassation est recevable contre les arrêts et jugements rendus en dernier ressort.

Il est introduit et jugé dans les formes et conditions prévues par les textes en vigueur relatifs à la procédure de cassation en matière civile.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 19. – Toutes les dispositions contraires au présent texte sont et demeurent abrogées.

Art. 20. – La présente ordonnance sera publiée au *Journal officiel* de la République.
Elle sera exécutée comme loi de l'Etat.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.81. DECRET N° 65-559 du 18 août 1965 portant création d'une carte de priorité pour les invalides au titre militaire et les invalides du travail *(J.O n° 437 du 28.8.65, p. 1972)*

Article premier. – Les citoyens malgaches titulaires d'une pension militaire d'invalidité d'un taux égal ou supérieur à 50 p. 100 servie par la République Française ou la République Malgache et les invalides du travail dont le taux d'invalidité est au moins égal à 50 p. 100 bénéficient d'une priorité d'accès aux voitures de transport en commun et dans les lieux où viendraient à se constituer des files d'attente.

Art. 2. – Le Ministre du Travail et des lois sociales et le Ministre dont relèvent les forces armées sont chargés, chacun en ce qui concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera enregistré et publié au *Journal Officiel*.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.82. ARRETE N° 2806 du 08 juillet 1968
organisant la médecine d'entreprise

(J.O n° 598 du 13.7.68, p. 1464)

TITRE PREMIER :
DISPOSITIONS GENERALES.

Article premier. – Tout établissement public ou privé exerçant une activité de quelque nature que ce soit et employant un ou plusieurs travailleurs salariés, tels que ceux-ci sont définis par le Code du travail, est tenu de leur assurer les mesures médicales fixées par la loi n° 64-019 du 11 décembre 1964, dans les conditions déterminées par le présent texte.

Art. 2. – La médecine d'entreprise est normalement délivrée par des services médicaux interentreprises, ou, exceptionnellement, par des services médicaux autonomes, dans les établissements situés au-delà du cercle d'action des services interentreprises.

Lorsque le trop petit nombre de travailleurs ou l'éloignement géographique empêchent la création ou le fonctionnement normal d'un service médical, les prestations définies au présent texte sont délivrées, aux frais des employeurs, par les services médicaux de l'Etat, dans le cadre de conventions de soins, ou par les groupes mobiles d'hygiène.

Les établissements fonctionnant sur les budgets publics malgaches peuvent ne pas adhérer aux services médicaux interentreprises lorsqu'ils font assurer à leurs travailleurs, par les services médicaux de l'Etat, les prestations définies au présent texte.

Art. 3. – Pour l'application du présent texte, il y a lieu d'entendre :

a. Par famille du travailleur, la femme et les enfants mineurs vivant avec lui et dont il a la charge effective ;

b. Par travailleurs logés, ceux auxquels l'employeur doit le logement en application de l'article 56 du Code du travail ou en vertu de dispositions contractuelles ;

c. Par entreprise ou établissement, les entreprises et établissements tels que définis par l'arrêté 421 du 26 janvier 1968 pris pour l'application de l'article 107 du Code du travail.

Art. 4. – Pour l'application des dispositions du présent arrêté :

a. L'effectif est le nombre total des travailleurs occupés par l'ensemble des établissements adhérant au service médical tel qu'il est désigné à l'article 2 ci-dessus ;

b. La durée mensuelle de vacations du personnel médical est

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

décomptée, sur la base d'une sécurité moyenne des travailleurs permanents de 20 jours par mois, à raison de :
-une heure pour 20 travailleurs âgés de plus de 18 ans ;
-une heure pour 10 travailleurs âgés de moins de 18 ans ;
-une heure pour 10 travailleurs devant faire l'objet d'une surveillance spéciale parce que soumis aux risques de maladies professionnelles indiqués aux tableaux annexés au décret n° 63-124 du 23 février 1963 ;

c. Les travailleurs non permanents sont comptés pour un deux cent quantième par journée de travail.

TITRE II :
PRESTATIONS DELIVREES PAR LA MEDECINE D'ENTREPRISE.

Art. 5. – La médecine d'entreprise assure gratuitement aux travailleurs la délivrance des prestations médicales suivantes :
- visites médicales systématiques ;
- soins préventifs ;
- soins aux travailleurs malades et aux membres de la famille des travailleurs tels que ceux-ci sont définis à l'article 3 b ci-dessus ; éventuellement leur évacuation sanitaire sur la formation médicale la plus proche ;
- alimentation des travailleurs malades soignés sur place.

Art. 6. – Les visites systématiques et les soins aux malades doivent, sauf cas d'urgence, être délivrés pendant les heures de travail. Ils ne donnent pas lieu à retenue de salaire.

Au cas où des raisons techniques ne permettraient pas d'effectuer les visites systématiques pendant les heures de travail, le temps passé par les travailleurs est payé par l'employeur.

CHAPITRE PREMIER :
VISITES SYSTEMATIQUES.

Art. 7. – Les visites systématiques que l'employeur est tenu de faire effectuer comprennent la visite d'embauchage, les examens médicaux périodiques, les visites de reprise, les visites prévues à l'article 80 du Code du travail, ainsi éventuellement que des examens complémentaires.

Art. 8. – Avant l'embauchage ou au plus tard dans le mois qui suit, tout travailleur fait obligatoirement l'objet d'un examen médical comportant une radioscopie pulmonaire. Cet examen donne lieu à

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

l'établissement d'une fiche de visite destinée à l'employeur et mentionnant l'aptitude à l'emploi, et d'une fiche médicale confidentielle conservée par le médecin.

Cette visite a pour objet de déterminer :

1° Si le travailleur n'est pas atteint d'une affection contagieuse;

2° S'il est médicalement apte au travail envisagé ;

3° Dans le cas d'inaptitude à l'emploi envisagé, les travaux compatibles avec ses possibilités physiques.

La fiche médicale ne peut être communiquée qu'au médecin-inspecteur du travail et de la main-d'œuvre, aux agents assermentés des services du travail, et, en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, à ceux de la C.N.A.F.A.T.

Les modèles de fiches visées ci-dessus sont fixés à l'annexe 1 du présent arrêté.

Art. 9. – Les examens médicaux périodiques comprennent la visite médicale annuelle de tous les travailleurs, les deux visites médicales annuelles des travailleurs âgés de moins de dix-huit ans, les visites médicales spéciales des travailleurs exposés à des risques de maladies professionnelles.

De plus, les sujets employés à un travail dangereux, les femmes enceintes, les mères d'un enfant de moins de deux ans, les mutilés, les invalides et les diminués physiques font l'objet d'une surveillance spéciale.

Art. 10. – Lors de la reprise du travail consécutive à une absence pour maladie professionnelle, ou à une absence de plus de quinze jours pour maladie non professionnelle, ou dans le cas d'absences répétées totalisant deux semaines au moins dans le semestre, les travailleurs devront subir obligatoirement une visite médicale afin de déterminer les rapports pouvant exister entre les conditions de travail et la maladie. Le médecin se prononce sur leur aptitude à reprendre leur ancien emploi ou sur la nécessité d'une réadaptation fonctionnelle.

Art. 11. – Sur acquisition du médecin - inspecteur du travail et de la main-d'œuvre et des agents assermentés des services du Code du travail et des lois sociales, les femmes et les enfants sont examinés dans les conditions prévues à l'article 80 du Code du travail en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 12. – En cas de nécessité, le médecin pourra demander des examens complémentaires lors de l'embauchage, ainsi que des examens périodiques et de dépistage systématique des maladies professionnelles.

CHAPITRE II :
SOINS PREVENTIFS.

Art. 13. – Les travailleurs, et les familles des travailleurs logés bénéficient des soins préventifs nécessaires au maintien de leur santé, notamment en matière de prophylaxie antipalustre et de dépistage des maladies contagieuses, des endémies et des fléaux sociaux.

Les travailleurs, et les familles des travailleurs logés, soumis du fait de leur emploi aux risques du paludisme, bénéficient, au titre des soins préventifs gratuits, de distributions systématiques de médicaments antipalustres.

CHAPITRE III :
SOINS.

Art. 14. – La visite journalière des travailleurs se déclarant malades est obligatoirement organisée par le service médical interentreprises.

Les membres de la famille des travailleurs y sont admis, dans les conditions fixées à l'article ci-dessous.

Dans les établissements distants de plus de dix kilomètres du cabinet médical, un tri des consultants peut être effectué par un infirmier.

Art. 15. – Les soins délivrés aux travailleurs et éventuellement aux membres de leur famille comportent :

- la visite médicale, pour les familles des travailleurs logés ;
- les soins et médicaments nécessaires au traitement de la maladie, dans la limite des moyens du service médical, tels que ceux-ci sont déterminés par le présent texte, pour les travailleurs logés et les membres de leurs familles.

Art. 16. – Lorsque les moyens en personnel et en matériel du service médical ne permettent pas d'assurer les traitements et soins exigés par leur état de santé ou leurs blessures, les travailleurs, et les membres des familles des travailleurs logés, sont évacués, aux frais de l'employeur, sur la formation médicale la plus proche.

Cette obligation n'entraîne pour l'employeur aucune charge ni responsabilité relatives aux soins dispensés dans des dernières formations.

En cas d'absence de l'employeur ou d'un représentant qualifié de celui-ci, le médecin d'entreprise est responsable des dispositions matérielles de l'évacuation.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

TITRE III :
ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DE LA MEDECINE D'ENTREPRISE.

CHAPITRE PREMIER :
CREATION DES SERVICES MEDICAUX D'ENTREPRISE.

Art. 17. – Tous les établissements visés à l'article premier du présent texte sont tenus d'adhérer à un service médical interentreprises, ou éventuellement de participer à sa création, lorsqu'ils sont situés dans un rayon de trente kilomètres d'un service médical existant, ou de la localité ou l'emploi de travailleurs rend nécessaire la création d'un tel service.

La création d'un service médical interentreprises est obligatoire dans le cas d'emploi par les entreprises d'au moins cinq cents travailleurs dans le rayon d'action ci-dessus, cet effectif était calculé conformément aux dispo-sitions de l'article 4 ci-dessus.

Art. 18. – Le Ministre du Travail et des Lois Sociales peut, sur proposition du Directeur du Travail et des Lois Sociales :

- autoriser la création de services autonomes en cas d'isolement géographique des établissements, ou, exceptionnellement, rattacher, au service médical le plus voisin des établissements situés en dehors du rayon d'action défini ci-dessus ;
- rendre toutes mesures utiles à la création, au financement et au fonctionnement des services médicaux interentreprises rendus nécessaires par l'emploi de travailleurs, dans les localités où ils n'auraient pas été créés ;
- autoriser le service médical à demander au service de santé l'établissement d'une convention de soins en cas d'impossibilité reconnue de recruter le personnel médical nécessaire à son fonctionnement.

Art. 19. – Le service médical d'entreprise ne peut s'opposer à l'adhésion d'un établissement situé dans son cercle d'action ou lui étant rattaché par décision ministérielle.

Art. 20. – Plusieurs services médicaux interentreprises peuvent fonctionner simultanément dans une même agglomération, à la double condition que chacun d'eux regroupe un effectif de travailleurs exigeant l'emploi à temps complet d'un docteur en médecine diplômé d'Etat, et que chacun d'eux emploie effectivement à temps plein un praticien de cette qualification.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

CHAPITRE II :
GESTION ET FONCTIONNEMENT.

Art. 21. – Le service médical interentreprise est institué sous la forme d'une association régulièrement déclarée, conformément aux dispositions de l'ordonnance 60-133 du 3 octobre 1960.

Les modalités de gestion et de fonctionnement des services médicaux interentreprises sont fixées par un règlement intérieur approuvé par le directeur des services du travail et des lois sociales.

Art. 22. – Le service médical interentreprise est administré par un conseil de gestion comprenant de cinq à neuf membres élus par l'assemblée générale parmi les employeurs adhérents.

A défaut d'élection par l'assemblée générale, le Ministre du travail et des lois sociales désigne les membres du conseil de gestion. Il peut également, en cas de carence de celui-ci, confier à titre temporaire les pouvoirs du conseil de gestion à un gestionnaire appointé par le service.

Art. 23. – Le conseil de gestion élit en son sein, un président qui est chargé de veiller à l'exécution des obligations légales et réglementaires s'imposant aux services médicaux interentreprises.

Le président du conseil de gestion représente le service médical inter-entreprise en justice et dans tous les actes de la vie civile. Il établit un rapport administratif et financier annuel dont le modèle est fixé à l'annexe 2 du présent texte.

Art. 24. – L'inspecteur provincial du travail et des lois sociales, ou son représentant, assiste de plein droit aux réunions du conseil de gestion. Il est entendu dans ses observations avant qu'il soit procédé au vote sur chacune des questions inscrites à l'ordre du jour.

S'il n'a pas formulé d'opposition, les votes deviennent immédiatement définitifs et exécutoires. Dans le cas contraire, la question ayant fait l'objet d'une opposition est soumise à nouveau au conseil de gestion. Si ce dernier maintient la même position, le Ministre du travail et des lois sociales statue définitivement.

Art. 25. – Le service médical interentreprises dispose, pour ses dépenses d'investissement et de fonctionnement, d'un budget autonome dont le comité de gestion est tenu d'assurer l'équilibre.

Les ressources en sont constituées par des cotisations dont le taux ne peut être fixé ou modifié sans l'accord du directeur des services du travail

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

et des lois sociales.

Les cotisations sont assises sur l'ensemble des salaires et accessoires de salaire, tels que ceux-ci sont déterminés par les articles 36 et 37 du Code des allocations familiales et des accidents du travail.

Elles sont payables au cours du premier mois de chaque trimestre civil, après justification de l'assiette des cotisations dues à la caisse nationale d'allocations familiales et des accidents du travail, par production d'un double de la déclaration. Une majoration de 10 pour cent s'applique automatiquement aux cotisations payées en retard ou non déclarées.

Art. 26. – La gestion des services médicaux autonomes s'effectue sous la responsabilité du directeur de l'établissement, dans les mêmes conditions de financement que les services interentreprises. La direction des services du travail et des lois sociales approuve le projet de budget annuel du service médical autonome.

CHAPITRE III : PERSONNEL.

Art. 27. – Pour délivrer aux travailleurs les prestations définies au titre III, les services médicaux interentreprises sont tenus d'engager des médecins et des infirmiers autorisés à exercer à Madagascar par les textes de la santé publique, titulaires d'une décision d'agrément et d'un contrat de travail conclu dans les conditions prévues à l'article 49 du Code de Déontologie Médicale.

L'agrément du personnel médical et sanitaire relève d'une décision du Ministre du Travail et des Lois Sociales, prise à la demande du président du conseil de gestion du service médical, après avis du Ministre de la Santé publique et de la population.

La demande est obligatoirement accompagnée des diplômes professionnels et du contrat de travail.

Section I
Le médecin d'entreprise

Art. 28. – Le médecin d'entreprise est le chef du service médical interentreprises. Lorsque celui-ci emploie plusieurs médecins, le médecin-chef est obligatoirement diplômé d'Etat.

Compte tenu des sujétions particulières aux fonctions de médecins d'organisation sanitaire interentreprises ou d'entreprise, et de la nécessité d'assurer leur indépendance sur le plan technique, le licenciement de ces médecins ne peut intervenir qu'après consultation du médecin-inspecteur

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

du travail et accord du directeur du travail et des lois sociales.

Le médecin-chef du service médical est responsable :

a. De l'organisation technique et du fonctionnement du service, à ce titre, il reçoit directement son courrier qu'il peut seul décacheter, il établit un rapport trimestriel sur l'état sanitaire des travailleurs et un rapport annuel sur le fonctionnement du service, rapports dont le modèle est fixé à l'annexe 3 du présent arrêté ;

b. Des prestations délivrées aux travailleurs ; il est seul habilité à justifier, auprès des employeurs, des absences des travailleurs pour raisons médicales ;

c. De l'éducation des travailleurs en matière d'hygiène et de prévention contre les accidents du travail et les maladies professionnelles ;

d. De la formation des secouristes visés à l'article 36 ci-dessous.

Art. 29. – Le médecin d'entreprise exerce auprès des chefs d'entreprise le rôle de conseiller, notamment en ce qui concerne :

a. L'hygiène générale des établissements, chantiers et ateliers, particulièrement en matière de climatisation, éclairage, protection des travailleurs contre les poussières, les vapeurs dangereuses et les accidents, moyens de propreté individuelle (lavabos, douches, cabinets), eau de boisson et cantines ;

b. L'adaptation des travailleurs aux postes de travail, aux conditions de l'effort et aux rythmes du travail ;

c. L'élaboration de nouvelles techniques de production, l'utilisation et l'élimination de produits nocifs ou dangereux ; à ce titre, il fait effectuer, à la charge des entreprises, les prélèvements et analyses qu'il estime nécessaires ; il est tenu d'exécuter les prescriptions du médecin-inspecteur du travail et de la main-d'œuvre en cette matière L'amélioration des conditions de travail par l'adaptation des techniques à la psychologie des travailleurs;

d. Les conditions d'hygiène de l'habitation des travailleurs logés par l'entreprise, la nourriture servie dans les cantines, et les rations alimentaires lorsqu'elles sont fournies par l'entreprise.

Art. 30. – Le médecin d'entreprise est tenu au secret en ce qui concerne le dispositif industriel, les techniques de fabrication, et la composition des produits utilisés, sauf pour la déclaration des maladies professionnelles.

Art. 31. – En cas de divergence d'opinions entre le médecin et le chef d'entreprise, la question est soumise, pour décision, au médecin-

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

inspecteur du travail et de la main-d'œuvre.

Art. 32. – Les services médicaux d'entreprise doivent s'assurer le concours de docteurs en médecine diplômé d'Etat :

-A temps complet soit 40 heures de travail effectif par semaine, ou 173 heures 20 minutes par mois, si l'effectif des travailleurs est supérieur à mille cinq cents ;

-A temps partiel quand l'effectif des travailleurs est inférieur à ce chiffre.

Dans le cas où il aura été reconnu impossible de recourir au personnel visé au 1er alinéa, le service médical pourra être autorisé à utiliser le concours d'un médecin répondant aux conditions légales et réglementaires de l'exercice de la médecine à Madagascar.

Section II
L'infirmier d'entreprise

Art. 33. – Le personnel infirmier, qui peut être indifféremment diplômé d'Etat ou diplômé de l'école de Tananarive, ou titulaire de diplômes assi-milés, est notamment chargé, sans que cette nomenclature soit limitative :

-De procéder à des visites sommaires de triage et de dépistage ;
-De dispenser les soins élémentaires ;
-De porter les premiers secours en cas d'accident
-D'appliquer les consignes d'hygiène et sécurité et de veiller à l'éducation des travailleurs en ces matières.

Art. 34. – Les services médicaux doivent s'assurer le concours à temps complet de personnel sanitaire dans les conditions suivantes :

-De 100 à 500 travailleurs : un infirmier ;
-De 500 à 2000 travailleurs : un infirmier supplémentaire par tranche de 1000.

Art. 35. – Les heures de travail des infirmiers sont réparties de telle façon qu'au moins un infirmier soit toujours présent pendant les heures de travail fixées par les décrets d'application de l'article 73 de l'ordonnance n° 60-119 dans les établissements adhérents au service médical.

Art. 36. – Chaque établissement distant de plus de 10 kilomètres du service médical interentreprise et occupant plus de 250 travailleurs doit s'assurer le concours d'un infirmier.

Dans chaque atelier ou chantier où sont effectués des travaux

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

dangereux, un membre du personnel recevra obligatoirement sous le contrôle du médecin-chef, l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours d'urgence. Les secouristes ainsi formés ne peuvent être comptés dans l'effectif des infirmiers définis ci-dessus.

CHAPITRE IV :
LA CONVENTION DES SOINS.

Art. 37. – Le Ministre du Travail et des Lois Sociales peut autoriser les services médicaux d'entreprise à signer des conventions de soins avec le Chef de province, après avis du chef du service provincial de la santé, lorsque ces services se trouvent dans l'impossibilité d'obtenir le concours du personnel médical nécessaire à son fonctionnement.

Une telle autorisation ne peut, sauf exception justifiée, être accordée qu'aux services regroupant moins de mille travailleurs.

La convention de soins, dont le modèle est fixé à l'annexe 4 du présent arrêté, peut être résiliée sous réserve d'un préavis de deux mois.

Art. 38. – La délivrance des prestations définies par le présent chapitre s'effectue dans les locaux administratifs dont dispose le médecin conventionné. Celui-ci doit assurer au moins une vacation chaque semaine pour les services groupant plus de cent travailleurs et chaque mois pour les services rassemblant un effectif inférieur.

Cependant, les établissement doivent disposer à leur siège :

-D'une pièce à usage de premiers soins et pansements pour un effectif de 100 à 250 travailleurs ;

-D'une infirmerie répondant aux exigences du présent arrêté, pour un effectif supérieur à 250 travailleurs.

Art. 39. – Les honoraires du personnel médical conventionné sont évalués forfaitairement sur les bases du tarif syndical de la profession. Ils sont majorés de 25 p. 100 s'il existe un praticien libre dans un rayon de trente kilomètres.

CHAPITRE V :
LOCAUX ET MATERIEL.

Art. 40. – Les services médicaux d'entreprise doivent disposer au minimum de :

1° Deux pièces et un W.C. pour un effectif de 100 à 499 travailleurs ;

2° Une salle d'attente, un cabinet médical, une salle d'isolement et deux W.C. pour un effectif de 500 à 999 travailleurs ;

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

3° Une salle d'attente, un cabinet médical, une salle de pansement, une salle de repos ou d'isolement, une salle de radioscopie, une pharmacie, un secrétariat, trois cabines de déshabillage, deux douches et deux W.C., pour un effectif de plus de 1000 travailleurs;

4° Eventuellement autant de cabinets médicaux que de médecins occupés simultanément ;

5° Une cabine de déshabillage, une douche et un W.C. supplémentaire, par tranche de 1000 travailleurs pour les services groupant plus de 3000 travailleurs.

Art. 41. – Les pièces énumérées ci-dessus doivent avoir une surface minimum de seize mètres carrés et être pourvues d'eau courante, de moyens d'éclairage et éventuellement d'installation de chauffage.

Le plan des locaux doit être approuvé par la direction des services du travail et des lois sociales, après avis technique du service de l'architecture et de l'urbanisme.

Art. 42. – Chaque établissement adhérant à un service médical interentreprises doit, en outre, disposer à son siège :

a. D'une boîte de secours, pour un effectif inférieur à travailleurs ;

b. D'un brancard, et d'une boîte de secours, pour un effectif de 20 à 99 travailleurs ;

c. d'un brancard, de deux boîtes de secours et d'un lit doté de deux couvertures, pour un effectif de 100 à 499 travailleurs ;

d. D'une salle de pansement comportant un lit de consultation ou de repos, d'un brancard et d'un matériel permettant la stérilisation de l'eau, pour un effectif d'au moins 500 travailleurs.

Art. 43. – La composition de la boîte de secours et l'approvisionnement minimum en médicament et objets de pansement des services médicaux interentreprises sont fixés à l'annexe 5 du présent arrêté.

TITRE IV : CONTROLE.

Art. 44. – La médecine d'entreprise est soumise au contrôle :

-Du médecin-inspecteur du travail et de la main-d'œuvre en ce qui concerne l'exécution des dispositions d'ordre médical édictées par le présent texte ;

-Des services du travail et des lois sociales en ce qui concerne son fonctionnement administratif et financier ;

-Des services de l'assistance médicale en ce qui concerne la médecine

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

préventive et sociale, ainsi que les mesures d'hygiène générales définies par le décret n° 61-493 du 24 août 1961.

Art. 45. – Il est tenu, dans tous les services médicaux, un registre dont le modèle est fixé à l'annexe 6 du présent arrêté et sur lequel sont consignés tous les actes médicaux délivrés par le personnel médical du service interentreprises.

Art. 46. – Les infractions aux dispositions du présent arrêté seront punies des peines prévues par les articles 131 et 134 de l'ordonnance n° 60-119 du 1er octobre 1960 portant Code du travail.

Art. 47. – Le présent arrêté abroge et remplace l'arrêté n° 2178 du 15 novembre 1961 organisant la médecine d'entreprise. Il sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.83. ARRETE N° 1233/92 du 18 mars 1992 portant rétablissement du Conseil de Gestion des Organisations Sanitaires Inter-Entreprises modifié par l'arrêté n°100-MTPS du 28 décembre 1992.

Article premier. – Le Conseil de Gestion des Organisations Sanitaires Inter-Entreprises prévu par l'article 22 de l'Arrêté n°2806 du 08 juillet 1968 est rétabli en remplacement du Comité de Gestion actuel.

Art. 2. – La nouvelle composition du Conseil de Gestion des Organisations Sanitaires Inter-Entreprises est fixée comme suit :

2.1. – Pour les Organisations Sanitaires Inter-Entreprises ayant moins de 5.000 travailleurs affiliés ;

- 2 représentants de l'Etat désignés respectivement par le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale et le Ministre de la Santé,
- 3 représentants des Employeurs,
- 3 représentants des Travailleurs.

2.2. – *(Arr. n° 100-MTPS du 28.12.92)* Pour les Organisations Sanitaires Inter-Entreprises ayant 5.000 à 25.000 travailleurs affiliés ;

- 2 représentants de l'Etat désignés respectivement par le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale et le Ministre de la Santé,
- 6 représentants des Employeurs,
- 6 représentants des Travailleurs.

2.3. – *(Arr. n° 100-MTPS du 28.12.92)* Pour les Organisations Sanitaires Inter-Entreprises ayant plus de 25.000 travailleurs affiliés ;

- 2 représentants de l'Etat désignés respectivement par le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale et le Ministre de la Santé,
- 8 représentants des Employeurs,
- 8 représentants des Travailleurs.

Les membres Employeurs et Travailleurs sont élus pour une durée de trois ans par les Organisations Professionnelles des Employeurs et les Organisations Syndicales des travailleurs affiliés ou à défaut par l'Assemblée Générale des Travailleurs et Employeurs affiliés.

Art. 3. – Le Conseil de Gestion est présidé annuellement et à tour de rôle par un représentant des Employeurs ou des Travailleurs à l'exclusion de ceux de l'Etat.

L'intéressé est élu au sein du Conseil parmi ses membres.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 4. - La liste des membres du Conseil de Gestion est publiée par une décision du Ministre chargé du Travail.

Art. 5. – Sont et demeurent abrogées toutes dispositions contraires au présent arrêté notamment arrêté n° 2 753 du 4 juillet 1985.

Art. 6. – Le présent Arrêté, qui sera publié au *Journal Officiel* est applicable dès sa publication par voie de la Radio et de la Télévision.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.84. LOI N° 94-026 du 17 novembre 1994
portant Code de protection sociale*(J.O n°2337 du 4.12.95, p. 3670)*

TITRE PREMIER :
DISPOSITIONS GENERALES.

Article premier. **– Dans le cadre des droits fondamentaux édictés par la Constitution, la présente loi définit et institue un système national de protection sociale et décentralisée.**

Art. 2. – Le système vise à assurer en faveur de chaque citoyen un minimum de prestation sociale en rapport avec la dignité humaine.

Art. 3. – Pour la mise en œuvre de cette politique, il est institué un Conseil National d'Orientation de la Protection Sociale.

Art. 4. – Les dispositions des articles 1 et 2 ci-dessus sont précisées par voie réglementaire et plus particulièrement pour ce qui a trait à la décentralisation du système national de protection sociale.

TITRE II :
DU CONSEIL NATIONAL D'ORIENTATION DE LA PROTECTION SOCIALE.

Art. 5. – Le Conseil National d'Orientation de la Protection Sociale est un organisme tripartite d'orientation, de consultation, de concertation et d'information sur toutes questions relatives à la protection sociale.

Il est chargé notamment :

- De concevoir l'orientation générale de la politique nationale en matière de protection sociale ;
- De superviser, contrôler et coordonner le fonctionnement du système national de protection sociale ;
- De participer à l'élaboration de tout programme national ayant, éventuellement, des répercussions sur la protection sociale.

Art. 6. – La composition et le fonctionnement du Conseil national seront déterminés par décret pris en conseil du Gouvernement.

TITRE III :
DES REGIMES DE PROTECTION SOCIALE.

Art. 7. – La mise en œuvre et la prise en charge de la protection sociale sont assurées suivant trois régimes :

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

- Le régime des travailleurs salariés et assimilés ;
- Le régime des travailleurs indépendants ;
- Le régime des professions libérales.

Art. 8. – Le régime des travailleurs salariés et assimilés s'applique aux travailleurs salariés du secteur public, parapublic ou privé.

Art. 9. – Le régime des travailleurs indépendants s'applique à toute personne exerçant de façon indépendante une activité génératrice de revenu

.

Art. 10. – Le régime des professions libérales s'applique à toute personne exerçant une profession libérale.

TITRE IV :
DES PRESTATIONS DE PROTECTION SOCIALE.

Art. 11. – Les prestations sociales à servir dans le cadre respectif des régimes prévus au titre III du présent Code seront définies par voie réglementaire et sur la base notamment des prestations minimales prescrites par les conventions internationales du travail ratifié par le pays.

Elles devront comporter en particulier des mesures de prévention contre les risques sociaux et économiques.

TITRE V :
DISPOSITIONS DIVERSES.

Art. 12. – Les modalités d'application des dispositions du présent Code seront déterminées par voie réglementaire.

Sont et demeurent abrogées toutes dispositions contraires.

Art. 13. – La présente loi sera publiée au *Journal Officiel* de la République.

Elle sera exécutée comme loi de l'Etat.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.85. LOI N° 94-027 du 18 novembre 1994 portant Code d'hygiène, de sécurité et de l'environnement du travail *(J.O. n° 2337 du 4.12.1995, p. 3670)*

TITRE PREMIER : CHAMP D'APPLICATION.

Article premier. – Est soumise aux dispositions du présent Code, toute personne physique ou morale, quelle que soit la nature de ses activités, notamment les manufactures, fabriques, usines, carrières, mines, chantiers, laboratoires, cuisines, caves et chais, magasins, entrepôts, bureaux, installations de chargement et de déchargement, installation de traitement de produits, salles de spectacles et tous autres établissements où sont employés des travailleurs au sens de l'article premier de Code du travail.

TITRE II : MESURES GENERALES D'HYGIENE ET DE SECURITE.

CHAPITRE PREMIER : DISCIPLINE GENERALE.

Art. 2. – Il est prescrit à tout employeur, tel que défini dans le Code du travail, de fournir les équipements et les habillements adéquats pour protéger collectivement et individuellement la vie, la santé des travailleurs contre tous les risques inhérents au poste de travail.

Art. 3. – Les travailleurs doivent se soumettre à l'ensemble de mesures d'hygiène et de sécurité exigées.

CHAPITRE II : NETTOYAGE ET PROPRETE GENERALE.

Art. 4. – Les lieux de travail seront en état de propreté et devront présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

CHAPITRE III : ATMOSPHERE, CHAUFFAGE, ECLAIRAGE DES LOCAUX DE TRAVAIL.

Art. 5. – L'atmosphère des lieux de travail sera protégée contre les émanations dangereuses et gênantes, les vapeurs, les gaz, les poussières, les fumées, sans que cette énumération soit limitative.

Art. 6. – L'ambiance générale et l'environnement du lieu de travail doit prendre en considération le confort physique, mental et social des travailleurs.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

CHAPITRE IV :
INSTALLATION INDIVIDUELLE DES TRAVAILLEURS.

Art. 7. – Les travailleurs auront à leur dispositions de l'eau potable, des installations sanitaires et vestiaires appropriées, ainsi que tout autre mobilier nécessaire à leur confort pendant la période de travail.

TITRE III :
PROTECTION CONTRE CERTAINS RISQUES LIES AU TRAVAIL.

Art. 8. – Pour prévenir les risques d'accidents, les installations, les matériels et matériaux de travail sont soumis à des normes de sécurité obligatoires. Ils doivent faire l'objet de surveillance, d'entretien et de vérifications systématiques.

Art. 9. – Il est interdit de faire coucher les travailleurs dans les ateliers affectés à un usage industriel. Cependant, les gardiens de nuit attitrés doivent disposer d'un abri approprié. Les locaux réservés au couchage des travailleurs doivent comporter un cubage d'air correct. Ils seront maintenus dans un parfait état de propreté et d'aération.

Art. 10. – Chaque entreprise devra prendre les mesures nécessaires pour que tout commencement d'incendie puisse être rapidement et effectivement combattu.

Art. 11. – L'employeur est tenu d'informer et de former les travailleurs sur les mesures de sécurité et de santé liée au poste de travail.

TITRE IV :
DE L'ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL

Art. 12. – L'employeur doit prendre en considération les mesures destinées à protéger l'environnement qu'il s'agisse de l'environnement physique ou géographique. A cet effet, les entreprises en cours d'exploitation doivent progressivement s'ajuster aux directives et normes de gestion nationale de l'environnement conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Art. 13. – Suivant leur taille et leur capacité, il est souhaitable que l'entreprise aménage des espaces de détente.

Art. 14. – Il est recommandé que l'entreprise s'adonne à des activités d'assainissement du milieu **:** dératisation, débroussaillage, désinsectisation.

Art. 15. – L'employeur est tenu d'entretenir ou de faire entretenir une ambiance de travail sereine et motivante.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

TITRE V :
DE LA MEDECINE DU TRAVAIL.

Art. 16. – Le service médical du travail a pour mission :
- de prévenir toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, en particulier de surveiller les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail, son rôle est prioritairement préventif.

Art. 17. – Le service médical du travail est un service médical du travail d'entreprise ou service médical du travail d'établissement ou service médical du travail interentreprises ou service médical du travail inter établissements, selon les modalités prévues dans les textes d'application. Toutefois, toute dérogation sera définie par voie réglementaire.

Art. 18. – Toute personne physique ou morale exerçant une activité de quelque nature que ce soit et employant un ou plusieurs travailleurs est tenue de leur assurer des prestations médico-sanitaires en application de l'article 16 ci-dessus.

Par contribution volontaire, les travailleurs indépendants et les profes-sions libérales peuvent bénéficier des prestations du Service Médical du Travail prévu à l'article 17 de leur zone géographique.

TITRE VI :
DES ORGANES DE CONCERTATION ET DE CONTROLE.

Art. 19. – Il est institué auprès du Ministère chargé du Travail un comité technique consultatif ayant pour missions :
- l'étude technique des questions intéressant la santé au travail ;
- l'organisation de la formation des travailleurs contre les risques professionnels ;
- le suivi des recommandations formulés par le Conseil National d'Orientation de la Protection Sociale.

Art. 20. – Le comité d'entreprise prévu à l'article 145 du Code du travail veille à l'application des règles relatives à l'hygiène, la sécurité au travail et l'environnement.

Art. 21. – Le contrôle technique de l'application des dispositions du présent Code relève du medecin-inspecteur du travail national et régional, qui est en droit de saisir l'Inspecteur du travail du ressort pour appliquer la mise en demeure si besoin est.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

TITRE VII :
PENALITES ET SANCTIONS.

Art. 22. – Tout contrevenant au présent Code s'expose à des sanctions pénales ou civiles indépendamment des sanctions administratives qui peuvent en découler et cela suivant les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Les auteurs de l'infraction aux dispositions de l'article 3 ci-dessus perdent tout le droit à réparation en cas d'accident de travail ou de maladies professionnelles si la négligence est dûment prouvée.

TITRE VIII :
DISPOSITIONS DIVERSES.

Art. 23. – Des textes réglementaires fixeront les modalités d'application du présent Code.

Art. 24. – Les dispositions des textes réglementaires non en contradiction avec le présent Code restent en vigueur jusqu'à la publication des textes d'application.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II.86. ARRETE N° 889 du 20 mai 1960
fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité du travail *(J.O. du 4.6.60, p.934)*

CHAPITRE PREMIER :
CHAMP D'APPLICATION

Article premier. – Sont soumis aux dispositions du présent arrêté, les manufactures, fabriques, usines, ateliers, carrières, mines, chantiers (notamment de routes et de bâtiments), laboratoires, cuisines, caves et chaix, magasins, entrepôts, boutiques, bureaux, installation de chargement et de déchargement, installation de traitement de produits, salles de spectacles et tous autres établissements où sont employés des travailleurs au sens de l'article premier du code du travail, de quelque nature qu'ils soient, agricoles, industriels, commerciaux et artisanaux, publics ou privés, laïcs ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement ou de bienfaisance.

CHAPITRE II :
MESURES D'HYGIENE GENERALE.

SECTION I
Nettoyage et désinfection des locaux de travail

Art. 2. – Les lieux où s'exécute le travail seront tenus en état constant de propreté et devront présenter les conditions d'hygiène et de salubrité, nécessaires à la santé du personnel.

Le sol sera nettoyé complètement au moins une fois par jour.

Dans les établissements ou parties d'établissement où le travail n'est pas organisé d'une façon ininterrompue de jour et de nuit, ce nettoyage sera effectué avant l'ouverture ou après la clôture du travail, mais jamais pendant le travail.

Le nettoyage sera fait, soit par aspiration, soit par tous autres procédés ne soulevant pas de poussières, tels que le lavage, l'usage de brosses ou linges humides.

Les murs et les plafonds seront l'objet de fréquents nettoyages.

Les murs des locaux autres que ceux visés à l'article 3 du présent texte seront recouverts, soit d'enduits ou de peinture d'un ton clair, soit d'un badigeon au lait de chaux. Ils seront refaits toutes les fois qu'il sera nécessaire et au minimum une fois par an.

Le cas échéant, les chefs d'établissement veilleront à retarder l'exécution de ces travaux le temps nécessaire, pour ne pas détruire l'effet réma des applications systématiques de produits insecticides pratiqués au titre de la lutte antipaludique.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 3. – Dans les locaux où l'on travaille les matières organiques altérables, ainsi que dans ceux où l'on manipule et où l'on trie les chiffons, le sol sera rendu imperméable et nivelé ; les murs seront recouverts d'un enduit permettant un lavage efficace.

Murs et sol seront nettoyés quotidiennement avec une solution désinfectante.

Les résidus putrescibles ne devront pas demeurer dans les locaux affectés au travail et seront enlevés au fur et à mesure, à moins qu'ils ne soient déposés dans des récipients métalliques hermétiquement clos, vidés et lavés au moins une fois par jour.

SECTION II
Atmosphère, chauffage, éclairage des locaux de travail

Art. 4. – L'atmosphère des ateliers et de tous autres locaux affectés au travail sera constamment protégée contre les émanations provenant d'égouts, fosses, puisards, fosses d'aisance ou de toute autre source d'infection. En particulier, les conduits d'évacuation des eaux résiduaires ou de lavage, les conduites de vidange des cabinets d'aisance traversant les locaux de travail seront étanches ou entourés d'une maçonnerie étanche et assureront leur écoulement vers l'égout ou, à défaut vers un puisard situé à l'extérieur.

Dans les établissements qui déversent les eaux résiduaires ou de lavage dans un égout public ou privé, toute communication entre l'agent et l'établissement sera munie d'un intercepteur hydraulique (système à syphon).

Cet intercepteur hydraulique sera fréquemment nettoyé et abondamment lavé au moins une fois par jour.

Les éviers seront construits en matériaux imperméables et bien joints ; ils présenteront une pente dans la direction du tuyau d'écoulement et seront aménagés de façon à ne dégager aucune odeur.

Les travaux dans les puits, conduites, fosses d'aisance, cuves ou appareils quelconques pouvant contenir des gaz délétères, ne seront entrepris qu'après que l'atmosphère aura été assainie par une ventilation efficace.

Art. 5. – Les poussières, fumées, gaz ou vapeurs incommodes, insalubres ou toxiques seront évacués directement au dehors des locaux de travail au fur et à mesure de leur production par cheminées d'appel, ventilateurs aspirants ou tout autre appareil d'élimination suffisamment efficace.

Pour les poussières provoquées par les meules, les batteurs, les broyeurs et tous autres appareils mécaniques, il sera installé autour des appareils, des tambours en communication avec une ventilation aspirante énergique.

Pour le gaz lourds, tels que les vapeurs de mercure, de sulfure de carbone, la ventilation aura lieu « *per descensum* » ; les tables ou

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

appareils de travail seront mis en communication directe avec le ventilateur.

La pulvérisation des matières irritantes et toxiques ou autres opérations, telles que le tamisage et l'embarillage de ces matières, se feront mécaniquement en appareils clos.

Dans les cas exceptionnels où l'exécution des mesures de protection contre les poussières, vapeurs ou gaz irritants ou toxiques, prescrites ci-dessus, serait reconnue impossible par l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort, des masques et dispositifs de protection appropriés devront être mis à la disposition des travailleurs.

Le chef d'entreprise devra prendre toutes mesures utiles pour que ces masques et dispositifs soient maintenus en bon état de fonctionnement et désinfectés avant d'être attribués à un nouveau titulaire.

Art. 6. – Dans les locaux fermés affectés au travail, le cube d'air par personne employée ne pourra être inférieur à 7 mètres cubes.

Le cube d'air sera de 10 mètres au moins par personne employée dans les laboratoires, cuisines, chais ; il en sera de même dans les magasins, boutiques et bureaux ouverts au public. Un avis dans chaque local de travail indiquera sa capacité en mètres cubes.

Art. 7. – Les locaux fermés affectés au travail seront largement aérés.

Ils seront munis de fenêtres ou autres ouvertures à châssis mobile donnant directement sur le dehors et assurant une aération suffisante pour empêcher une élévation exagérée de la température ; elles pourront également être closes si la température extérieure la nécessite.

Dans les locaux situés en sous-sol, des mesures seront prises pour introduire de l'air neuf à raison de 30 mètres cubes au moins par heure et par personne occupée et pour que le volume de l'air ainsi introduit ne soit, en aucun cas, inférieur par heure à deux fois le volume du local.

Ces mesures devront être telles que l'air introduit dans le sous-sol soit, si besoin est, préalablement épuré par filtration ou tout autre moyen efficace. L'air usé et vicié ne sera pas évacué par les passages et escaliers.

Pour l'application de ces dispositions, est considéré comme local situé en sous-sol tout local dont le plancher est situé à un niveau inférieur à celui du sol environnant, lorsqu'il n'est pas muni de fenêtres ou autres ouvertures à châssis mobiles ouvrant directement sur le dehors et permettant de renouveler l'air en quantité suffisante et de la maintenir dans l'état de pureté nécessaire pour assurer la santé du personnel.

Art. 8. – Pendant les interruptions de travail, l'air des locaux sera entièrement renouvelé.

Art. 9. – Un arrêté ministériel pourra prescrire le chauffage, pendant la saison froide, des locaux fermés dans les régions où cette mesure sera rendue nécessaire par l'abaissement de la température extérieure.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 10. – Les locaux fermés affectés au travail, leurs dépendances et notamment les passages et escaliers seront éclairés.

L'éclairage sera suffisant pour assurer la sécurité du travail et de la circulation.

SECTION III
Installations à usage personnel des travailleurs

Art. 11. – Les travailleurs auront à leur disposition de l'eau pour la boisson. Cette eau sera de bonne qualité et contenue dans des récipients munis d'un robinet. Dans les centres où fonctionne une canalisation de distribution d'eau, le branchement à la canalisation est obligatoire.

Si cette eau ne provient pas d'une distribution publique qui la garantit potable, l'inspecteur du travail et des lois sociales pourra mettre l'employeur en demeure de faire effectuer à ses frais l'analyse de cette eau.

Art. 12. – Les travailleurs disposeront de vestiaires individuels et de lavabos.

Les lavabos devront être installés dans les locaux spéciaux isolés des locaux de travail, mais placés à leur proximité, de préférence sur le passage de la sortie des travailleurs. L'installation des vestiaires sera soumise aux mêmes prescriptions dans les établissements occupant au moins dix travailleurs.

Le sol et les parois de ces locaux spéciaux seront en matériaux imperméables.

Ces locaux seront aérés et éclairés ; ils seront, si nécessaire, convenablement chauffés en cas d'abaissement de la température durant la période hivernale dans les régions froides.

Ils devront être tenus en état constant de propreté et nettoyés au moins une fois par jours.

Les parois ou parties de parois qui ne sont pas recouvertes de carreaux de faïence, de granito ou de matériaux similaires seront revêtues de peinture d'un ton clair ou d'un badigeon au lait de chaux.

Les installations pour le personnel masculin et celles pour le personnel féminin seront séparées.

L'obligation de mettre des vestiaires à la disposition du personnel existe lorsque tout ou partie de celui-ci est normalement amené à modifier son habillement pour l'exécution de son travail.

Les vestiaires seront pourvus d'un nombre suffisant de sièges (bancs, chaises, tabourets) et d'armoires individuelles fermant à clef ou à cadenas. Ces armoires dont les portes seront perforées en haut et en bas devront avoir une hauteur d'au moins 0 m 90 (pieds non compris) et comporter une tablette pour la coiffure. Elles seront munies d'une tringle pour porte-cintres et d'un nombre suffisant de cintres. Les parois ne devront comporter aucune aspérité.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Lorsque des vêtements de travail souillés de matières salissantes ou malodorantes devront être rangés de façon habituelle dans un vestiaire, les armoires de celui-ci devront présenter un compartiment réservé à ces vêtements et muni de deux patères. Des armoires identiques seront mises à la disposition du personnel appelé à manipuler des matières pulvérulentes, explosives ou inflammables.

Les armoires seront complètement nettoyées au moins une fois par semaine par les travailleurs auxquels elles sont affectées. L'employeur assurera un nettoyage complet à chaque changement de titulaire.

Les armoires pourront être remplacées par des cases en métal, en ciment ou en granito respectant les conditions imposées ci-dessus.

Les lavabos seront à eau courante, à raison d'un robinet ou orifice pour cinq personnes.

Du savon et des serviettes propres seront mis à la disposition des travailleurs.

Art. 13. – Dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres ou salissants dont la liste sera fixée par arrêté du Ministre du Travail, des bains-douches seront mis à la disposition du personnel dans les conditions que fixera cet arrêté.

Le sol et les parois du local des bains-douches seront en matériaux imperméables, les peintures seront d'un ton clair.

Le local devra être tenu en état constant de propreté.

Art. 14. – Les travailleurs, quel qu'en soit le nombre, devront disposer de cabinets d'aisance. Ces installations ne devront pas communiquer directement avec les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner. Elles seront aménagées et ventilées de manière à ne dégager aucune odeur. Un intercepteur hydraulique sera toujours installé entre la cabine et la fosse d'égout.

Elles seront couvertes d'une toiture fixée à demeure. Chaque cabine sera munie d'une porte pleine ayant au moins 1 m 50 de hauteur et pourvue de dispositifs permettant de la fermer aussi bien de l'intérieur que de l'extérieur.

Lorsque le local est ou peut être branché sur une distribution publique d'eau, chaque cabine de water-closet devra être munie d'une chasse d'eau qui sera maintenue en bon état de fonctionnement.

Les cabinets d'aisance seront convenablement éclairés.

Le sol et les parois seront en matériaux imperméables.

Les parois ou parties de parois qui ne seront pas recouvertes de carreaux de faïence ou de granito seront revêtus de peintures d'un ton clair ou d'un badigeon au lait de chaux.

Il y aura au moins un cabinet et un urinoir pour vingt-cinq hommes, un cabinet pour vingt-cinq femmes. Dans les établissements occupant plus de vingt-cinq femmes, des cabinets à siège seront installés pour être mis à la disposition des femmes en état de grossesse.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Dans les locaux où est employé un personnel mixte, à l'exception des bureaux, les cabinets d'aisance seront nettement séparés pour le personnel masculin et le personnel féminin.

Les cabinets d'aisance et les urinoirs seront complètement nettoyés aussi souvent que nécessaire et au moins une fois par jour.

Les effluents seront, sauf dans le cas d'installations temporaires, telles que les chantiers, évacués soit dans les collecteurs d'égouts publics, soit dans des fosses d'un modèle agréé par le service local d'hygiène.

L'emploi de puits absorbants sera interdit, sauf autorisation de l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort, dans le cas d'établissements isolés ou d'installations temporaires, telles que les chantiers.

Dans les établissements occupant plus de cent travailleurs, un personnel sera spécialement affecté au nettoyage des cabinets d'aisance et des urinoirs.

Art. 15. – Dans le cas où tout ou partie des dispositions du présent texte relatives aux vestiaires, lavabos, douches et cabinets d'aisance ne pourraient être appliquées, l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort pourra autoriser l'employeur à remplacer certaines des mesures prévues par des dispositions assurant au personnel des conditions d'hygiène suffisantes.

Art. 16. – Un siège approprié, chaise, banc ou tabouret, sera mis à la disposition de chaque ouvrière ou employée à son poste de travail ou à proximité, dans tous le cas où la nature du travail est compatible avec la station assise continue ou intermittente. Ces sièges seront distincts de ceux qui pourront être mis à la disposition du public.

Un règlement intérieur déterminera les périodes et conditions auxquelles l'usage de ces sièges par le personnel féminin sera autorisé.

Art. 17. – Il est interdit de faire coucher le personnel dans les ateliers affectés à un usage industriel. Exception est faite toutefois pour les gardiens de nuit attitrés.

Les gardiens de chantier devront disposer d'un abri et, pendant la saison froide, de moyens de chauffage, si le chauffage est nécessaire.

Les locaux réservés au couchage du personnel comporteront un cube d'air qui ne pourra être inférieur à 14 mètres cubes par occupant.

Ils seront maintenus dans un parfait état de propreté et d'aération, sans communication directe avec les cabinets d'aisance.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

CHAPITRE III :
MESURES DE PREVENTION CONTRE LES INCENDIES.

SECTION I
Entreposage et manipulation des matières inflammables

Art. 18. – Pour l'application des dispositions du présent chapitre, les matières inflammables sont classées en trois groupes.

Le premier groupe comprend les matières émettant des vapeurs inflammables, les matières susceptibles de brûler sans apport d'oxygène, les matières dans un état physique de grande division susceptibles de former avec l'air un mélange explosif.

La deuxième groupe comprend les autres matières susceptibles de prendre feu presque instantanément au contact d'une flamme ou d'une étincelle et de propager rapidement l'incendie.

La troisième groupe comprend les matières combustibles moins inflammables que les précédentes.

Art. 19. – Les locaux où sont entreposées ou manipulées des matières inflammables du premier groupe ne pourront être éclairés que par des lampes électriques munies d'une double enveloppe ou par des lampes extérieures derrière verre dormant.

Ils ne devront contenir aucun foyer, aucune flamme, aucun appareil pouvant donner lieu à production extérieure d'étincelles ou présentant des parties susceptibles d'être portées à l'incandescence.

Ils devront être parfaitement ventilés.

Il est interdit d'y fumer ; un avis en caractères très apparents rédigé en français et en malgache rappelant cette interdiction devra y être affiché.

Art. 20. – Dans les locaux où seront entreposées ou manipulées des matières inflammables appartenant au premier ou au second groupe, aucun poste habitue de travail ne devra se trouver à plus de 10 mètres d'une issue.

Si les fenêtres de ces locaux sont munies de grilles ou des grillages, ces grilles ou grillages devront s'ouvrir sans difficulté de l'intérieur.

Il est interdit de déposer et de laisser séjourner des matières inflammables du premier ou du deuxième groupe dans les escaliers, passages et couloirs ou sous les escaliers, ainsi qu'à proximité des issues des locaux et bâtiments.

> Les récipients mobiles de plus de deux litres contenant des liquides inflammables du premier ou du deuxième groupe devront être étanches ; s'ils sont en verre, ils seront munis d'une enveloppe métallique également étanche.

Les chiffons, cotons, papiers, imprégnés de liquides inflammables ou de matières grasses devront être, après usage, enfermés dans les récipients métalliques clos et étanches.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

SECTION II
Eclairage et chauffage

Art. 21. – Il est interdit d'employer pour l'éclairage et le chauffage tout liquide émettant au-dessus de 35 degrés centigrades de vapeurs inflammables, si l'appareil utilisé pour l'emploi de ce liquide n'est pas disposé de manière à empêcher le personnel d'entrer en contact avec lui et si la partie de cet appareil contenant le liquide n'est pas parfaitement étanche.

Aux heures de présence du personnel, le remplissage des appareils de chauffage à combustible liquide et des appareils d'éclairage, soit dans les locaux de travail, soit dans les passages ou escaliers servant à la circulation, ne pourra être fait qu'à la lumière du jour et qu'à la condition qu'aucun foyer ne s'y trouve allumé.

Les canalisations amenant les liquides ou gaz combustibles aux appareils fixes d'éclairage et de chauffage devront être entièrement métalliques.

Les flammes des appareils de chauffage ou des appareils d'éclairage portatifs devront être distantes de toute partie combustible de la construction, du mobilier ou des marchandises en dépôt d'au moins 1 mètre verticalement et 0 m 30 latéralement ; ces distances peuvent être réduites en cas de nécessité en ce qui concerne les murs et plafonds, si un écran incombustible ne touchant par la paroi à protéger est placé entre celle-ci et la flamme.

Les appareils d'éclairage portatifs autres que les appareils d'éclairage électrique devront avoir un support stable et solide.

Les appareils d'éclairage fixes ou portatifs devront, si l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort le juge nécessaire, être pourvus d'un verre, d'un globe, d'un réseau de toile métallique ou de tout autre dispositif destiné à empêcher la flamme d'entrer en contact avec des matières inflammables.

Les appareils d'éclairage situés dans les passages ne devront pas faire sallie sur les parois ou devront être à 2 mètres du sol au moins.

Les poêles, appareils à feu nu, tuyaux, et cheminées seront installés de façon à ne pouvoir communiquer le feu à la construction, aux matières et objets placés à proximité, ni aux vêtements du personnel.

SECTION III
Evacuation du personnel et du public

Art. 22. – Les établissements devront posséder des issues et dégagements judicieusement répartis afin de permettre en cas d'incendie une évacuation rapide du personnel et de la clientèle.

Les issues et dégagements devront être toujours libres et, notamment, n'être jamais encombrés de marchandises ou d'objets quelconques.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Les issues des locaux ou bâtiments ne pourront être en nombre inférieur à deux lorsqu'elles doivent donner passage à plus de cent personnes appartenant ou non au personnel de l'établissement. Ce nombre sera augmenté d'une unité par cinq cents personnes ou fraction de cinq cents personnes en sus des cinq cents premières ;

L'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort pourra imposer un nombre de sorties supérieur à celui prévu aux alinéas précédents s'il estime que la sécurité l'exige.

La largeur des issues ne sera jamais inférieure à 80 centimètres.

La largeur de l'ensemble des issues devant donner passage à un nombre de personnes à évacuer compris entre vingt-et-un et cent ne sera pas inférieure à 1 m. 50. Pour un nombre de personnes compris entre trois cent un et cinq cents, elle ne sera pas inférieure à 2 m. 50. Elle s'augmentera de 50 centimètres par cent personnes ou fraction de cent personnes en plus des cinq cents premières.

Dans les établissements visés par les règlements relatifs à la protection du public le nombre de personnes susceptibles d'être présentes sera déterminé en ajoutant à l'effectif du personnel l'effectif du public, calculé suivant les règles prévues par ces règlements.

Art. 23. – Les portes susceptibles d'être utilisées pour l'évacuation de plus de vingt personnes et, dans tous les cas, les portes des locaux où sont entreposées des matières inflammables du premier ou du deuxième groupe, ainsi que celles des magasins de vente, devront s'ouvrir dans le sens de la sortie, si elles ne donnent pas accès sur la voie publique.

Lorsqu'elles donnent accès sur la voie publique, la prescription ci-dessus pourra être rendue applicable par décision de l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort lorsqu'il la jugera indispensable à la sécurité.

Les vantaux des portes ne devront pas réduire la largeur des dégagements au-dessous des dimensions minima fixées par le présent texte pour les issues, escaliers et passages.

Si une porte s'ouvre sur un escalier, celui-ci devra être précédé d'un palier d'une longueur au moins égale à la largeur des vantaux, sans être inférieure à 80 centimètres.

Les portes à coulisse et les portes tournantes à tambour ne peuvent entrer en ligne de compte dans le calcul du nombre et de la largeur totale des issues.

Dans les locaux où sont entreposées ou manipulées des matières explosives ou inflammables, l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort pourra prescrire que les portes intérieures et les portes commandant les sorties vers l'extérieur soient métalliques.

Art. 24. – Lorsque l'importance d'un établissement ou la disposition des locaux l'exigera des inscriptions bien visibles devront indiquer le chemin vers la sortie la plus rapprochée.

Les portes de sortie qui ne servent pas habituellement de passage devront, pendant les périodes de travail, pouvoir s'ouvrir très facilement et

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

très rapidement de l'intérieur et être signalées par la mention « sortie de secours » inscrite en caractères bien lisibles.

Les établissements devront disposer d'un éclairage de sécurité permettant d'assurer l'évacuation des personnes en cas d'interruption accidentelle de l'éclairage normal.

Il est tenu compte, pour l'installation et le fonctionnement de l'éclairage de sécurité, de l'importance de l'établissement, de la disposition des locaux, de la nature des travaux effectués et de la composition du personnel.

Art. 25. – Les locaux de travail situés aux étages ou en sous-sol devront toujours être desservis par des escaliers. L'existence d'ascenseurs, monte-charge, chemins ou tapis roulants ne pourra justifier une diminution du nombre ou de la largeur des escaliers.

Les escaliers seront au nombre de deux au moins lorsqu'ils doivent donner passage à plus de cent personnes à évacuer appartenant ou non au personnel de l'établissement ; ce minimum sera augmenté d'une unité par cinq cent personnes en sus des cinq cents premières.

Si la sécurité l'exige, l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort pourra imposer un nombre d'escaliers supérieurs à celui fixé aux alinéas précédents.

Les emplacements des escaliers comptant dans le nombre minimum fixé ci-dessus devront être choisis de manière à permettre une évacuation rapide des bâtiments.

Les escaliers devront être construits soit en matériaux incombustibles, soit en bois dur de 35 millimètres au moins d'épaisseur, hourdé plein en plâtre sur 3 centimètres au moins d'épaisseur ou protégé par un revêtement d'efficacité équivalente.

Les escaliers seront munis des deux côtés de rampes ou de mains courantes.

La largeur des escaliers ne sera jamais inférieure à 80 centimètres.

La largeur totale des escaliers devant assurer l'évacuation de vingt-et-un à cent personnes ne pourra être inférieure à 1m. 50. Si le nombre des personnes à évacuer est compris entre cent un et trois cents, la largeur totale ne pourra être inférieure à 2 mètres. Si ce nombre est compris entre trois cents un et cinq cent, elle ne pourra être inférieure à 2m. 50. Elle sera augmentée de 50 centimètres par cent personnes ou fraction de cent personnes en sus des cinq cents premières.

Les largeurs minima fixées aux deux alinéas précédents seront augmentées de moitié pour les escaliers desservant les sous-sols.

Les escaliers desservant les sous-sols ne devront pas être en prolongeant direct des escaliers desservant les étages supérieurs.

Tous les escaliers devront se prolonger jusqu'au rez-de-chaussée.

Dans les établissements ouverts au public, l'installation d'escaliers séparés pourra être imposée par l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort, lorsqu'il estimera que la sécurité du personnel l'exige, pour

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

permettre l'évacuation des locaux situés aux étages où le public n'est pas admis.

Art. 26. – La largeur minimum des passages aménagés à l'intérieur des locaux et celle des couloirs conduisant aux escaliers devront être déterminées d'après les règles fixées pour la largeur des issues et des escaliers.

Les passagers devront être disposés de manière à éviter des culs-de sac ou impasses.

Le sol des passages et couloirs devra être bien nivelé.

Les passages et couloirs ne devront pas être encombrés de marchandises, matériel ou objets quelconques pouvant en réduire la largeur au-dessous des minima fixés ci-dessus.

Art. 27. – Dans les établissements commerciaux ouverts au public et où plus de cinq cents personnes sont susceptibles de se trouver réunies, il sera aménagé des passages qui relieront directement entre eux les escaliers.

Si le s étages de ces établissements sont desservis par plus de deux escaliers, des passages semblables devront réunir chacun d'eux aux deux escaliers les plus voisins.

Au rez-de-chaussée, il sera aménagé des passages réunissant les arrivées des escaliers aux sorties les plus rapprochées.

Chaque escalier sera réuni à deux sorties au moins.

SECTION IV
Mesures destinées à combattre tout commencement d'incendie

Art. 28. – Les chefs d'établissement devront prendre les mesures nécessaires pour que tout commencement d'incendie puisse être rapidement et effectivement combattu.

Chaque établissement devra posséder un nombre suffisant d'extincteurs en bon état de fonctionnement d'une puissance suffisante et utilisant un produit approprié au risque.

Il y aura un extincteur au moins par étage.

Il sera procédé au moins une fois par an à l'essai et à la vérification des extincteurs par une personne qualifiée. Le nom et la qualité de cette personne, la date de l'essai et de la vérification et les observations auxquelles ceux-ci auront donné lieu seront inscrits sur une fiche suspendue à chaque appareil.

Dans tous les cas où la nécessité l'exigera, l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort pourra prescrire l'installation de postes d'incendie alimentés en eau sous pression, comprenant une ou plusieurs prises, avec tuyau et lance, des colonnes montantes spéciales et des robinets de secours. Il sera procédé au moins une fois par an, et dans les mêmes conditions qu'à l'alinéa précédent, à l'essai et à la vérification des installations. Les résultats en seront consignés sur un registre spécial qui

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

devra être présenté à toute réquisition de l'inspecteur du travail et des lois sociales. Le nom et la qualité de la personne ayant procédé à l'essai et à la vérification, la date de ceux-ci et les observations auxquelles ils pourront avoir donné lieu seront inscrits sur ledit registre.

L'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort pourra prescrire le dépôt à proximité des emplacements de travail de sable sec et de terre meuble, ainsi que des instruments nécessaires à leur emploi (seaux, pelles, etc.).

Art. 29. – Dans les établissements où peuvent se trouver occupées ou réunies normalement plus de cinquante personnes, ainsi que dans ceux, quelle qu'en soit l'importance, où son manipulées ou mises en œuvre des matières inflammables appartenant au premier groupe, une affiche contenant les consignes à observer en cas d'incendie sera placée en évidence dans chaque local de travail.

Cette affiche indiquera notamment :

1° Le matériel d'extinction et de sauvetage se trouvant dans le locale ou à ses abords ;

2° Le personnel chargé de mettre en action ce matériel ;

3° Les personnes chargées pour chaque local de diriger l'évacuation du personnel et, éventuellement, du public ;

4° Les personnes chargées d'aviser les pompiers dès le début de l'incendie ;

5° En très gros caractères, l'adresse et le numéro d'appel téléphonique du service des pompiers.

Elle rappellera que toute personne apercevant un début d'incendie doit donner l'alarme.

Il sera prévu des visites et essais périodiques du matériel et des exercices au cours desquels l'utilisation des moyens de premier secours et l'exécution des diverses manœuvres nécessaires seront enseignées au personnel.

Ces exercices et essais périodiques devront avoir lieu au moins tous les trois mois. La date de leur exécution et les observations auxquelles ils pourront avoir donné lieu seront consignées sur un registre tenu à la disposition de l'inspection du travail et des lois sociales.

Le chefs d'établissement devra adresser copie des consignes pour le cas d'incendie à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort dans les vingt-quatre heures de l'affichage dans l'établissement.

CHAPITRE IV :
MESURES DE PREVENTION CONTRE LES ACCIDENTS.

SECTION I
Mesures générales

Art. 30. – Les échafaudages, passerelles, planchers en encorbellement, plates-formes, en surélévation, ainsi que leurs moyens d'accès, devront être construits, installés et protégés de façon telle que les

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

travailleurs appelés à les utiliser ne soient pas exposés à des chutes. Ils seront munis de fortes balustrades rigides de 90 centimètres de hauteur au moins.

Les ponts volants ou passerelles (matériel à terre), utilisés pour le chargement ou le déchargement des navires ou bateaux, devront former un atout rigide et munis des deux côtés de garde-corps rigides de 90 centimètres de hauteur au moins.

Art. 31. – Les puits, trappes, cuves, bassins, réservoirs, fosses et ouvertures de descente devront être construits, installés ou protégés dans des conditions assurant la sécurité des travailleurs.

Ils seront notamment, si besoin est, clôturés de solides garde-corps rigides de 90 centimètres de hauteur au moins, de manière à empêcher les travailleurs d'y tomber.

Des mesures appropriées devront garantir les travailleurs contre les risques de débordement ou d'éclaboussures, ainsi que contre les risques de déversement par rupture des parois des cuves, bassins, réservoirs, touries et bonbonnes contenant des produits susceptibles de provoquer des brûlures d'origine thermique ou chimique.

Art. 32. – Les échelles de service devront être disposées ou fixées de façon à ne pouvoir glisser du bas, ni basculer. Leurs échelons devront être rigides, équidistants et soit encastrés, soit emboîtés dans les montants. Les échelles reliant les étages devront être chevauchées et un palier de protection devra être établi à chaque étage. Seules pourront être utilisées des échelles suffisamment résistantes, compte tenu du poids à supporter, et munies de tous leurs échelons. L'emploi des échelles sera interdit pour le transport des fardeaux pesant plus de 50 kilos. Les montants des échelles doubles devront, pendant l'emploi de celles-ci, être immobilisés ou reliés par un dispositif rigide.

Art. 33. – Les ouvriers appelés à travailler dans les puits, conduites, fosses d'aisance, cuves ou appareils quelconques pouvant contenir des gaz délétères devront être attachés par une ceinture ou protégés par un autre dispositif de sûreté.

SECTION II
Installation, aménagement, utilisation des élévateurs

Art. 34. – Les appareils élévateurs, tels que les ascenseurs et les monte-charge, dont la cabine ou la plate-forme se déplace entre des glissières ou guides verticaux ou sensiblement verticaux, seront installés et aménagés de manière que les travailleurs ne soient pas exposés à tomber dans le vide, à être heurtés par un objet fixe ou non, en cas de chute d'un objet, à être atteints par celui-ci.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 35. – Les portes des cabines et des puits des appareils élévateurs devront être aménagées de telle sorte qu'elles ne puissent s'ouvrir tant que l'appareil n'occupe pas une position telle que les accidents envisagés à l'article 34 soient évités.

Les conditions suivantes devront notamment être réalisées :

1° Seule, en service normal, devra pouvoir s'ouvrir la porte du puits en face et au niveau de laquelle se trouve la cabine ou la plate-forme ;

2° La cabine ne pourra être mise en marche que si les portes du puits aux divers étages ou paliers, ainsi que la ou les portes de la cabine, sont fermées ;

3° L'ouverture d'une quelconque de ces portes pendant la marche devra provoquer l'arrêt immédiat de l'appareil ;

4° Les portes du puits aux divers étages ou paliers autres que celui au niveau duquel se trouve la cabine ou la plate-forme, ne devront pas pouvoir s'ouvrir, en service normal, pendant que l'appareil sera en mouvement.

Art. 36. – Dans le cas d'installation d'appareils élévateurs de types spéciaux ne comportant pas de porte ou dont les portes commencent à s'ouvrir automatiquement un peu avant l'arrêt de la cabine ou ne commencent à se fermer qu'au moment du départ de celle-ci, l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort pourra, sur la demande du chef d'établissement, dispenser ce dernier de tout ou partie des obligations prévues à l'article 35, à condition que les mesures nécessaires soient prises pour assurer aux travailleurs au moins les garanties générales de sécurité prévues à l'article 34.

Art. 37. – Les contrepoids des appareils élévateurs devront être installés de façon que tous risques de collision avec la cabine ou de chute sur celle-ci soient exclus ; ils seront, ou bien établis dans un puits distinct du puits de la cabine, ou bien convenablement guidés s'ils sont placés dans le même puits.

Art. 38. – Les treuils des engins de levage devront être séparés des postes de pilotage par des panneaux en fer déployé de telle sorte qu'il soit impossible au conducteur d'atteindre le câble ou les engrenages pendant la marche du treuil.

Les moteurs, les organes de transmission, les dispositifs de verrouillage et de sécurité ne devront être accessibles qu'au personnel qualifié chargé de leur fonctionnement et de leur entretien.

Le travail de ce personnel ne devra être entravé ni rendu dangereux par les difficultés d'accès ni par le manque de place.

Il ne sera laissé à la disposition des usagers que les organes strictement nécessaires pour actionner les appareils. A côté de ces organes devra être affichée une instruction précisant la façon de les utiliser

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

et désignant nommément, si l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort le juge utile, le personnel prépose à la manœuvre.

L'entrée dans les locaux, installations ou emplacements, où il n'est utile de pénétrer que pour réparer ou entretenir les appareils, devra être interdite au personnel autre que celui qui est chargé de la réparation ou de l'entretien.

Art. 39. – Les accès des appareils élévateurs et l'intérieur des cabines seront pourvus d'un éclairage suffisant pour assurer la sécurité des manœuvres et de la circulation.

Art. 40. – Le chef d'établissement sera tenu, sous sa responsabilité, de faire examiner journellement l'état des dispositifs de sécurité et de faire constater que les appareils élévateurs fonctionnent bien dans les conditions prévues aux articles 34, 35 et 36 du présent texte.

Suivant les résultats de cet examen quotidien, il prescrira éventuellement la suspension du service jusqu'à la remise en état de marche.

En particulier, un câble rendu suspect par son état apparent, notamment s'il est métallique, par le nombre de ses fils cassés ou rouillés, ou par l'augmentation rapide du nombre de ses fils cassés, ne peut en aucun cas être maintenu en service.

Le chef d'établissement sera également tenu de faire procéder à l'entretien et au graissage régulier des appareils, de faire vérifier les câbles et chaînes de levage tous les six mois au moins et les organes de sécurité une fois l'an au moins.

Cet entretien et ces vérifications seront effectués par un personnel spécialisé et dûment qualifié appartenant soit à l'établissement lui-même, soit à une entreprise exerçant régulièrement cette activité particulière. Le nom et la qualité des personnes chargées de cet entretien, les dates de vérification et les observations auxquelles celles-ci auront donné lieu devront être consignées sur un registre tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Art. 41. – Lorsque des travaux d'entretien ou de réparation nécessitent la neutralisation des dispositifs de sécurité des appareils élévateurs, ces travaux seront effectués en présence d'un surveillant qualifié qui sera chargé d'assurer la sécurité.

Art. 42. – Lorsque les appareils élévateurs seront utilisés par des personnes, même s'il s'agit du personnel qui accompagne la charge que l'appareil transporte, des dispositions seront en outre prises :

1° Pour prévenir la dérive et l'excès de vitesse de la cabine ou en éviter les conséquences, notamment en cas de défaillance de la source d'énergie ou de rupture d'organe ;

2° Pour assurer une précision suffisante des arrêts ;

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

3° Pour provoquer en fin de course ou en cas d'immobilisation de la cabine l'arrêt général de l'appareil indépendamment du système habituel de manœuvre.

Lorsque l'appareil sera exclusivement destiné au transport des objets, il sera interdit au personnel de l'utiliser. Une affiche devra rappeler cette interdiction. En outre, les appareils de commande extérieure devront être disposés de manière qu'il soit impossible de les actionner de la cabine ou de la plate-forme.

Art. 43. – Tous les appareils élévateurs devront porter visiblement l'indication donnée par le constructeur, du maximum de poids que l'appareil peut soulever. Cette interdiction sera exprimée en poids, lorsque l'appareil est destiné exclusivement à la manutention d'objets, ou d'après le nombre des usagers, lorsqu'il est affecté exclusivement au transport des personnes. En cas de destination mixte, les deux indications seront données.

Pour les monte-charge destinés à transporter le personnel, la charge sera calculée au tiers de la charge admise, pour le transport des marchandises.

SECTION III
Emploi des machines

§ 1. – *Dispositions générales*

Art. 44. – Toute machine, dont une défectuosité serait susceptible d'occasionner un accident, devra faire l'objet d'une visite de contrôle au moins une fois par trimestre.

Toutefois, l'inspecteur du travail et des lois sociales pourra imposer des visites plus fréquentes, par voie de mise en demeure, sans que le nombre de ces visites puisse être supérieur à une par mois.

Les visites seront effectuées par un personnel spécialisé, désigné à cet effet par le chef d'établissement et sous la responsabilité de celui-ci.

Le résultat des visites sera consigné sur un registre dit « Registre de sécurité », ouvert par le chef d'établissement et tenu constamment à la disposition de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Art. 45. – Les salles des machines génératrices et des machines motrices ne devront être accessibles qu'aux ouvriers affectés à la conduite et à l'entretien de ces machines. Dans le cas où celles-ci ne seraient pas disposées dans un local distinct, elles devront être isolées par des cloisons

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

ou barrières de protection rigides d'une hauteur minimum de 90 centimètres. Le sol des intervalles sera plan. Il ne devra pas être glissant.

Art. 46. – La mise en train et l'arrêt collectif de machines actionnées par une même commande devront toujours être précédés d'un signal convenu.

Art. 47. – L'appareil d'arrêt des machines motrices devra toujours être placé en dehors de la zone dangereuse et de telle façon que les conducteurs qui dirigent ces machines puissent l'actionner facilement et immédiatement.

Les conducteurs de machines-outils, métiers, etc., les contremaîtres ou chefs d'ateliers devront avoir à leur portée le moyen de provoquer ou demander l'arrêt des moteurs.

Chaque machine-outil, métier, etc., devra, en outre, être installé et entretenu de manière à pouvoir être isolé par son conducteur de la commande qui l'actionne par un système approprié.

Art. 48. – Il est interdit de procéder au nettoyage et au graissage des transmissions et mécanismes en marche.

Toutefois, lorsqu'il sera absolument indispensable d'y procéder, les dispositifs de sécurité nécessaires devront être installés à cet effet.

En cas de réparation d'un organe mécanique quelconque, son arrêt devra être assuré par le calage de l'embrayage ou du volant.

Il en sera de même pour les opérations de nettoyages des organes mécaniques à l'arrêt.

Art. 49. – Il est interdit d'admettre des ouvriers et des ouvrières à se tenir près des machines s'ils ne portent pas des vêtements ajustés et non flottants.

Les passages entre les machines auront une largeur d'au moins 80 centimètres.

Le sol des intervalles sera nivelé.

§ 2. – Protection contre les machines dangereuses

Art. 50. – Tous appareils, machines ou éléments de machines reconnus dangereux devront être disposés ou protégés de manière à empêcher le personnel d'entrer involontairement en contact avec eux ;

sont notamment reconnus dangereux :

1° Les éléments de machines comportant des organes de commande et de transmission, tels que bielles, volants, roues, arbres, engrenages, cônes ou cylindres de friction, chaînes, cames, coulisseaux, existant en propre sur les machines de toute nature mues mécaniquement ;

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

2° Les éléments de machines destinés à l'accouplement avec une autre machine ou à la réception de l'énergie mécanique, les courroies ou câbles de transmission ;

3° Les éléments de machines comportant des pièces accessibles faisant saillie sur les parties en mouvement de ces machines, telles que, vis d'arrêt, boutons, clavelles, bossages, nervures ;

4° Tous autres éléments susceptibles d'occasionner un accident au personnel, de machine, telles que les machines à battre, broyer, calandrer, couper et découper, écraser, hacher, laminer, malaxer, mélanger, meuler, pétrir, presser, triturer, scier.

Art. 51. – Pour les machines-outils à instruments tranchants tournant à grande vitesse, telles que les machines à scier, fraiser, raboter, découper, hacher, les cisailles coupe-chiffons et autres engins semblables, la partie non travaillante des instruments tranchants devra être protégée.

Les machines visées à l'alinéa précédent devront, en outre, être disposées, protégées ou utilisées de telle façon que les ouvriers ne puissent, de leur poste de travail, toucher, même involontairement, la partie travaillante des instruments tranchants.

Art. 52. – Les machines à travailler les bois, dites «dégauchisseuses », devront être pourvues d'un arbre porte-lames à section circulaire.

Les scies tronçonner devront être munies d'un dispositif évitant la rotation et le rejet de la pièce en cours de sciage.

Les scies circulaires à table devront être munies d'un couteau diviseur réglable fixé immédiatement en arrière de la scie et dans le plan de celle-ci.

Art. 53. – Aucun ouvrier ne devra être habituellement occupé à un travail quelconque dans le plan de rotation ou aux abords immédiats : d'un volant, d'une meule ou de tout autre engin pesant et tournant à grande vitesse.

Toute meule tournant à grande vitesse devra être montée ou enveloppée de telle sorte qu'en cas de rupture ses fragments soient retenus, soit par les organes de montage, soit par l'enveloppe.

Une inscription très apparente, placée autour des volants de meules et de tous autres engins pesant et tournant à grande vitesse, indiquera le nombre de tours par minute qui ne devra pas être dépassé.

Art. 54. – Les presses à mouvement alternatif de tous systèmes mues mécaniquement et utilisées à des travaux automatiques, devront être disposées, protégées, commandées ou utilisées de façon telle que les opérateurs ne puissent de leur poste atteindre, même involontairement, les organes de travail en mouvement.

En cas de réparation d'un organe mécanique quelconque de la presse ou du dispositif de protection, de commande ou d'utilisation, l'arrêt de la

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

machine devra être assuré dans tous les cas par la suppression de la liaison entre cette dernière et la force qui l'anime, et, chaque fois que la nature du travail ne s'y opposera pas, par le blocage de l'embrayage ou du volant, ainsi que du coulisseau s'il y a lieu. Il en sera de même en ce qui concerne les opérations de nettoyage et de mise en place des organes mécaniques à l'arrêt.

Art. 55. – L'efficacité des appareils et dispositifs de protection contre les dangers présentés par les machines devra être officiellement reconnue.

Les dispositifs de protection, dont l'efficacité a été reconnue en France par une décision réglementaire d'homologation, pourront être mis en vente et utilisés à Madagascar sans aucune formalité préalable.

Pour les dispositifs non homologués en France, l'efficacité de la protection devra être reconnue par un arrêté, pris après avis du comité technique consultatif.

Toutefois, les dispositifs en service à la date de publication du présent texte continueront à être utilisés, sous réserve de la reconnaissance de leur efficacité par l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort ;

Dans le cas où celui-ci ne jugerait pas la protection suffisamment efficace, le dispositif devra être amélioré ou remplacé suivant ses indications.

Art. 56. – A compter de la date de mise en application du présent texte, il sera interdit aux employeurs d'installer des appareils, machines ou éléments de machines dangereux, pour lesquels il existe des dispositifs de protection d'une efficacité reconnue, sans que ces machines soient munies d'un tel dispositif.

Il sera également interdit d'installer des dispositifs de protection d'une efficacité non reconnue lorsqu'il existe des dispositifs de protection homologués ;

Art. 57. – Toute demande d'homologation par arrêté devra être adressée au Ministre du travail, accompagnée des documents ci-après :

1° Un plan d'ensemble de la machine ou dispositif de protection amovible ;

2° Des plans de détail cotés des éléments de protection ;

3° Une notice descriptive et explicative du fonctionnement du dispositif de protection ;

4° Eventuellement, une photographie de la machine ou du dispositif de protection amovible, format 18 x 24.

Toutefois, lorsque le dispositif de protection aura été homologué dans un pays étranger, il suffira de joindre à la demande la decision d'homologation délivrée par les autorités de ce pays ;

Art. 58. – Au cas où un dispositif de protection homologué soit en France, soit à l'Etranger, en application des dispositions du présent texte, se révélerait à l'usage dangereux ou insuffisant, l'homologation pour

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Madagascar sera rapportée par arrêté, pris après avis du comité technique consultatif.

SECTION IV
Engins mobiles et manutention

Art. 59. – D'une façon générale, les véhicules et engins utilisés dans les différents types d'entreprise devront être en bon état et notamment équipés de système de freinage, d'éclairage et de signalisation en parfait état.

Art. 60. – Les ouvriers travaillant à la réparation des pneumatiques devront être munis de dessertisseurs. Les gonfleurs seront équipés avec des embouts à verrouillage de façon à tenir l'ouvrier à l'écart d'un éclatement de pneu en cours de gonflage. Des manomètres seront obligatoirement montés sur les gonfleurs.

Art. 61. – Il est interdit de travailler sous la benne levée d'un camion sans que celle-ci ait été préalablement étayée.

Art. 62. – Il est interdit de travailler sous les ponts élévateurs lorsque ceux-ci ne sont pas étayés par des chandelles de sécurité.

Art. 63. – Les accès ainsi que les cabines de pilotage des ponts roulants ou des transporteurs monorails devront être protégés par des garde-corps d'une hauteur de 90 centimètres.

Art. 64. – Le matériel de voie ferrée servant au transport des matériaux tant roulant que fixe, qui présenterait des défectuosités devra être retiré du service.

CHAPITRE V :
DISCIPLINES GENERALES.

Art. 65. – Il est interdit de laisser les ouvriers et les employés prendre leur repas dans les locaux affectés au travail.

Toutefois, l'autorisation d'y prendre les repas pourra être accordée, en cas de besoin et après enquête, par l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort, sous réserve que :

a. L'employeur justifie que les travaux exécutés dans ces locaux ne comportent pas l'emploi de substances toxiques et qu'ils ne donnent lieu à aucun dégagement de gaz incommodes, insalubres ou toxiques ni de poussières ;

b. Les conditions générales d'hygiène soient jugées satisfaisantes par l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort.

Il est interdit d'employer des enfants de moins de 18 ans dans les locaux où sont traitées des matières qui dégagent des poussières, fumées, gaz ou vapeurs toxiques.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Les enfants de moins de 14 ans ne peuvent avoir accès dans les locaux où s'exécutent ces travaux.

Art. 66. – Il est interdit à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et les employés, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans l'établissement, pour être consommées par le personnel, toutes boissons alcooliques.

Il est également interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer dans l'établissement, en vue de leur consommation par le personnel, toutes boissons alcooliques.

Art. 67. – Il est interdit au personnel responsable de laisser entrer ou séjourner dans l'établissement des personnes en état d'ivresse, même si celles-ci sont étrangères à l'établissement.

Art. 68. – Le personnel responsable devra veiller au respect, par les travailleurs, de toutes les prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité, au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique, ainsi qu'aux dispositions du décret n° 57-245 du 24 février 1957 ([1]) et des textes pris pour son application, relatifs à la prévention et à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

CHAPITRES VI :
MESURES D'HYGIENE ET DE PROTECTION PARTICULIERES.

Art. 69. – Des arrêtés du Ministre du travail et des lois sociales, pris après avis du comité technique consultatif, détermineront :

1° Les mesures particulières de protection et de salubrité applicables dans les chantiers du bâtiment et des travaux publics ;

2° Les mesures particulières de protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en œuvre des courants électriques;

3° Les mesures particulières d'hygiène et de sécurité applicables dans les usines et installations de décorticage d'arachides ;

4° Les mesures particulières d'hygiène et de sécurité applicables dans les installations de triage du kapok et d'égrenage du coton ;

5° Les mesures particulières de protection des ouvriers qui exécutent des travaux de peinture ou de vernissage par pulvérisation ;

6° Les mesures particulières d'hygiène applicables dans les établissements où le personnel est exposé aux dangers de l'intoxication saturnine ;

7° Les précautions à prendre pour les travailleurs qui emploient le ciment à prise rapide ;

---

[1] *Remplacé par l'ordonnance n° 62-078 du 29 septembre 1962 portant création de la Caisse Nationale d'Allocations Familiales et des Accidents du Travail.*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

8° Les mesures particulières de protection et de salubrité applicables dans les chantiers de travaux dans l'air comprimé ;

9° Les mesures particulières d'hygiène et de sécurité applicables dans les mines ;

10° Les mesures particulières d'hygiène et de sécurité applicables dans les carrières.

Art. 70. – Toutes autres mesures particulières d'hygiène et de sécurité relatives, soit à des professions, soit à des modes de travail non précisés à l'article 69 ci-dessus, seront fixées, au fur et à mesure des nécessités constatées, par arrêté, pris après avis du comité technique consultatif.

CHAPITRE VII : EXECUTION DES PRESCRIPTIONS ET CONSTATATION DES INFRACTIONS – DISPOSITIONS FINALES

Art. 71. – Les mesures d'hygiène et de sécurité prescrites par le présent texte ainsi que les mesures particulières visées aux articles 69 et 70 ci-dessus relèvent des dispositions finales suivantes :

Le directeur du travail et des lois sociales pourra accorder à un établissement permanente ou temporaire de l'exécution de certaines de ces prescriptions de l'arrêté lorsqu'il sera reconnu, en comité technique consultatif, que leur application y est pratiquement impossible et que l'hygiène et la sécurité des travailleurs sont assurées dans des conditions au moins équivalentes à celles fixées par les prescriptions en cause.

Art. 72. – Les infractions aux dispositions du présent décret sont constatées par les inspecteurs du travail et des lois sociales, les contrôleurs du travail et les chefs de circonscriptions administratives agissant en qualité de suppléants légaux des inspecteurs du travail.

Toutefois, avant constatation de l'infraction par procès-verbal, la procédure de mise en demeure, prévue par l'article 134 (alinéa 2) du Code du travail ([2]) est obligatoirement appliquée pour l'exécution des prescriptions énumérées au tableau annexé au présent texte.

Cette mise en demeure est faite par lettre recommandée ou sur le troisième fascicule du registre d'employeur, institué par l'arrêté n° 129-IGT du 5 août 1957. Elle est datée et signée, indique l'infraction relevée et fixe un délai d'exécution à l'expiration duquel l'infraction devra avoir disparu.

Ce délai ne peut être inférieur au délai minimum porté en regard de la prescription intéressée au tableau annexé au présent texte.

Art. 73. – L'employeur a la possibilité de faire appel de certaines mises en demeure devant le directeur du travail et des lois sociales qui décide sans recours.

---

2 *Remplacé par l'article 89 de l'ordonnance n° 60-119 du 1er octobre 1960 portant Code du travail.*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Le tableau annexé au présent texte indique les prescriptions pour lesquelles la mise en demeure est susceptible d'appel.

Art. 74. – La requête d'appel est suspensive.

Elle doit être adressée, dans le délai maximum de trois jours, à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort, qui transmet d'urgence.

Le directeur appelé à statuer doit, à la demande de l'employeur, solliciter, avant décision, l'avis du comité technique consultatif institué auprès de lui.

Notification de sa décision est faite au chef d'établissement dans la forme administrative. Copie en est adressée à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort.

Art. 75. – Les auteurs d'infractions aux dispositions du présent arrêté seront punis des peines prévues à l'article 225 du Code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article 232 du Code du travail ([3]) l'amende est prononcée autant de fois par le chef distinct d'infraction, qu'il y aura de personnes occupées dans des conditions contraires à la réglementation, sans que, cependant, le montant total des amendes infligées puisse excéder cinquante fois les taux maxima prévus.

Art. 76. – En cas d'inobservation persistante des prescriptions envisagées au 1er alinéa de l'article 71 et sur le vu d'un nouveau procès-verbal de l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort, après avoir recueilli les avis techniques nécessaires (ingénieur, médecin-chef de circonscription médicale), le directeur du travail et des lois sociales pourra demander la suspension provisoire des autorisations d'installations accordées au titre des établissements incommodes, insalubre et dangereux au Ministre du travail.

La suspension sera prononcée par décret en conseil des Ministres.

Art. 77. – Est abrogé l'arrêté n° 2187-IGT du 5 novembre 1954 déterminant les mesures générales d'hygiène et de sécurité relatives à la protection des travailleurs.

Demeurent en vigueur tous autres arrêtés établissant des règlements particuliers en matière d'hygiène et de sécurité.

Art. 78. – Le présent texte entrera en vigueur dans un délai de trois mois à compter de la date de sa publication au *Journal Officiel* de la République Malgache.

---

[3] *Remplacé par l'article 139 de l'ordonnance n° 60-119 du 1er octobre 1960 portant Code du travail.*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

ANNEXE
à l'arrêté n° 889 du 20 mai 1960
fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité du travail

Prescriptions pour lesquelles la mise en demeure est prévue	Délai minimum d'exécution de la mise en demeure	Possibilité de recours et autorité qui statue
Article 2 : alinéa 5	15 jours	Directeur du travail.
alinéa 4	8 jours	Sans.
alinéa 1	4 jours	Sans.
Article 3 : alinéa 1	30 jours	Sans.
alinéa 2	8 jours	Sans.
Article 4 : alinéa 1	8 jours (a)	Sans.
alinéa 2	30 jours	Sans.
Article 5 : alinéas 1 et 5	30 jours	Directeur du travail.
Article 6 : alinéas 1 et 2	30 jours	Directeur du travail.
Article 7 : alinéa 2	30 jours	Directeur du travail.
alinéa 3	30 jours	Directeur du travail.
Article 10	8 jours	Sans.
Article 12 : alinéas 3 et 14.....	30 jours	Directeur du travail.
alinéa 6	15 jours	Sans.
alinéa 5	4 jours	Sans.
Article 13 : alinéa 1	30 jours	Directeur du travail.
alinéa 2	30 jours	Sans.
Article 14 : alinéa 4	8 jours	Sans.
Article 16	8 jours	Sans.
Article 17	8 jours	Sans.
Article 19 : alinéa 3.....	8 jours (a)	Sans.
Article 20 : alinéa 1	8 jours	Directeur du travail.
alinéa 2	15 jours	Sans.
Article 21 : alinéas 4 et 6	8 jours	Sans.
Article 22 : alinéas 1, 3, 4, 5, 6	30 jours	Directeur du travail.
Article 23 : alinéas 4 et 6	30 jours	Sans.
Article 24 : alinéa 3	30 jours	Directeur du travail.
Article 25 : alinéas 2, 3, 4, 5,7, 8, 9, 10, 11, 12,.....	30 jours	Directeur du travail.
alinéa 6	15 jours	Sans.
Article 26 : alinéas 1 et 2	30 jours	Directeur du travail.
Article 27	30 jours	Directeur du travail.
Article 28 : alinéa 6	8 jours	Sans.
alinéa 5	30 jours	Directeur du travail.
Article 31 : alinéa 3	30 jours	Sans.
alinéa 2	4 jours	Sans.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Prescriptions pour lesquelles la mise en demeure est prévue	Délai minimum d'exécution de la mise en demeure	Possibilité de recours et autorité qui statue
Article 44 : alinéa 4.....	8 jours	Sans.
Article 48 : alinéa 2.....	15 jours	Sans.
Article 49 : alinéa 2.....	30 jours	Directeur du travail.
alinéa 1.....	4 jours	Sans.
Article 50 : alinéa 1.....	8 jours (a)	Sans.
Article 51 : alinéa 2.....	8 jours (a)	Sans.
Article 53 : alinéa 2.....	8 jours	Sans.
Article 54 : alinéa 1.....	8 jours (a)	Sans.

(a) Toutefois, lorsque l'exécution de la mise en demeure comportera la création d'installations nouvelles et non seulement l'utilisation d'installations existantes, le délai minimum sera porté :

- *à 15 jours pour l'exécution des prescriptions des articles 4 (alinéa 1), 51 (alinéa 2) et 54 (alinéa 5) ;*
- *à 30 jours pour l'exécution de la prescription de l'article 19 (alinéa 3).*

Dans ce cas, une possibilité de recours est ouverte auprès du directeur du travail.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.1. CONVENTION N°4 du 13 juin 1921
concernant le travail de nuit des femmes

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Washington par le gouvernement des Etats-Unis d'Amérique, le 29 octobre 1919 ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à « l'emploi des femmes pendant la nuit », question comprise dans le troisième point de l'ordre du jour de la session de la Conférence tenue à Washington ;

Après avoir décidé que ces propositions seraient rédigées sous forme d'une convention internationale ;

adopte la convention ci-après qui sera dénommée Convention sur le travail de nuit des femmes, 1919, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail, conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article premier. – 1°. Pour l'application de la présente convention, seront considérés comme « établissements industriels », notamment :

a. Les mines, carrières et industries extractives de toute nature ;

b. Les industries dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation, y compris la construction des navires, les industries de démolition de matériel, ainsi que la production, la transformation et la transmission de la force motrice en général et de l'électricité ;

c. La construction, la reconstitution, l'entretien, la réparation, la modification ou la démolition de tous bâtiments et édifices, chemins de fer, tramways, ports, docks, jetées, canaux, installations pour la navigation intérieure, routes, tunnels, ponts, viaducs, égouts collecteurs, égouts ordinaires, puits, installations télégraphiques ou téléphoniques, installations électriques, usines à gaz, distribution d'eau ou autres travaux de construction, ainsi que les travaux de préparation et de fondation précédant les travaux ci-dessus.

2° Dans chaque pays l'autorité compétente déterminera la ligne de démarcation entre l'industrie, d'une part, le commerce et l'agriculture, d'autre part.

Art. 2. – 1°. Pour l'application de la présente convention, le terme « nuit » signifie une période d'au moins onze heures consécutives, comprenant l'intervalle écoulé entre 10 heures du soir et 5 heures du matin.

2° Dans les pays où aucun règlement public ne s'applique à l'emploi des femmes pendant la nuit dans les établissements industriels, le

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

terme « nuit » pourra provisoirement, et pendant une période maximum de trois années, désigner, à la discrétion du gouvernement, une période de dix heures seulement, laquelle comprendra l'intervalle écoulé entre 10 heures du soir et 5 heures du matin.

Art. 3. – Les femmes, sans distinction d'âge, ne pourront être employées pendant la nuit dans aucun établissement industriel, public ou privé, ni dans aucune dépendance d'un de ces établissements, à l'exception des établissements où sont seuls employés les membres d'une même famille.

Art. 4. – L'article 3 ne sera pas appliqué :

a. en cas de force majeure, lorsque dans une entreprise se produit une interruption d'exploitation impossible à prévoir et n'ayant pas un caractère périodique ;

b. dans le cas où le travail s'applique soit à des matières premières, soit à des matières en élaboration, qui seraient susceptibles d'altération très rapide, lorsque cela est nécessaire pour sauver ces matières d'une perte inévitable.

Art. 5. – Dans l'Inde et au Siam, l'application de l'article 3 de la présente convention pourra être suspendue par le gouvernement, sauf en ce qui concerne les manufactures (*factories*) telles qu'elles sont définies par la loi nationale. Notification de chacune des industries exemptées sera faite au Bureau international du Travail.

Art. 6. – Dans les établissements industriels soumis à l'influence des saisons, et dans tous les cas où des circonstances exceptionnelles l'exigent, la durée de la période de nuit indiquée à l'article 3 pourra être réduite à dix heures pendant soixante jours par an.

Art. 7. – Dans les pays où le climat rend le travail de jour particulièrement pénible, la période de nuit peut être plus courte que celle fixée par les articles ci-dessus, à la condition qu'un repos compensateur soit accordé pendant le jour.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.2. CONVENTION N° 5
Convention fixant l'âge minimum d'admission des enfants aux travaux industriels[1].

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Washington par le gouvernement des Etats-Unis d'Amérique, le 29 Octobre 1919 ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à « l'emploi des enfants : âge d'admission au travail », question comprise dans le quatrième point de l'ordre du jour de la session de la Conférence tenue à Washington;

Après avoir décidé que ces propositions seraient rédigées sous forme d'une convention internationale,

adopte la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'âge minimum (industrie),1919, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article premier. - 1° Pour l'application de la présente convention, seront considérés comme « établissements industriels », notamment :

- **a.** les mines, carrières et industries extractives de toute nature ;
- **b.** les industries dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation, y compris la construction des navires, les industries de démolition de matériel, ainsi que la production, la transformation et la transmission de la force motrice en général et de l'électricité ;
- **c.** la construction, la reconstitution, entretien, la réparation, la modification ou la démolition de tous bâtiments et édifices, chemin de fer, tramways, ports, docks, jetées, canaux, installations pour la navigation intérieure, routes, tunnels, points, viaducs, égouts collecteurs, égouts ordinaires, puits, installations télégraphiques ou téléphoniques, installations électriques, usines à gaz, distribution d'eau ou autres travaux de construction, ainsi que les travaux de préparation et de fondation précédant les travaux ci-dessus ;
- **d.** le transport de personnes ou de marchandises par route, voie ferrée ou voie d'eau, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs et entrepôts, à l'exception du transport à la main.

[1] Date d'entrée en vigueur : 13 juin 1921. Cette convention a été révisée en 1937 par la convention n°59 et en 1973 par la convention n°138

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

2° Dans chaque pays, l'autorité compétente déterminera la ligne de démarcation entre l'industrie, d'une part, le commerce et l'agriculture, d'autre part.

Art. 2. – Les enfants de moins de quatorze ans ne peuvent être employés ou travailler dans les établissements industriels, publics ou privés, ou dans leurs dépendances, à l'exception de ceux dans lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille.

Art. 3. – Les dispositions de l'article 2 ne s'appliqueront pas au travail des enfants dans les écoles professionnelles, à la condition que ce travail soit approuvé et surveillé par l'autorité publique.

Art. 4. – Dans le but de permettre le contrôle de l'application des dispositions de la présente convention, tout chef d'établissement industriel devra tenir un registre d'inscription de toutes les personnes de moins de seize ans employées par lui avec l'indication de la date de leur naissance.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.3. CONVENTION N° 6 du 13 juin 1921
Convention concernant le travail de nuit des enfants dans l'industrie

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Washington par le gouvernement des Etats-Unis d'Amérique, le 29 octobre 1919 ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à « l'emploi des enfants pendant la nuit », question comprise dans le quatrième point le l'ordre du jour de la session de la Conférence tenue à Washington ;

Après avoir décidé que ces propositions seraient rédigées sous forme d'une convention internationale.

Adopte la convention ci-après qui sera dénommée Convention sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article premier. – . 1° Pour l'application de la présente convention, seront considérés comme « établissements industriels », notamment :

a. les mines, carrières et industries extractives de toute nature ;

b. les industries dan lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation, y compris la construction des navires, les industries de démolition de matériel, ainsi que la production, la transformation et la transmission de la force motrice en général et de l'électricité ;

c. la construction, la reconstruction, l'entretien, la réparation, la modification ou la démolition de tous bâtiments et édifices, chemins de fer, tramways, ports, docks, jetées, canaux, installations pour la navigation intérieure, routes, tunnels, ponts, viaducs, égouts collecteurs, égouts ordinaires, puits, installations télégraphiques ou téléphoniques, installations électriques, usines à gaz, distribution d'eau ou autres travaux de construction, ainsi que les travaux de préparation et de fondation précédant les travaux ci-dessus ;

d. le transport de personnes ou de marchandises par route, oie ferrée, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs et entrepôts, à l'exception du transport à la main.

2° Dans chaque pays, l'autorité compétente déterminera la ligne de démarcation entre l'industrie, d'une part, le commerce et l'agriculture, d'autre part.

Art. 2. – 1° Il est interdit d'employer pendant la nuit les enfants de moins de dix-huit ans dans les établissements industriels, publics ou privés, ou dans leurs dépendances, à l'exception de ceux dans lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille, sauf dans les cas prévus ci-après.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

2° L'interdiction du travail de nuit ne s'applique pas aux enfants au-dessus de seize ans qui sont employés, dans les industries énumérées ci-après, à des travaux qui, en raison de leur nature, doivent nécessairement être continués à jour et nuit :

a. usines de fer et d'acier ; travaux où l'on fait emploi des fours à réverbères ou à régénération, et galvanisation de la tôle et du fil de fer (excepté les ateliers de décapage) ;

b. verreries ;

c. papeteries ;

d. sucreries où l'on traite le sucre brut ;

e. réduction du minerai d'or.

Art. 3. – 1° Pour l'application de la présente convention, le terme «nuit » signifie une période d'au moins onze heures consécutives, comprenant l'intervalle écoulé entre 10 heures du soir et 5 heures du matin.

2° Dans les mines de charbon et de lignite, une dérogation pourra être prévue en ce qui concerne la période de repos visée au paragraphe précédent, lorsque l'intervalle entre les deux périodes de travail comporte ordinairement quinze heures, mais jamais lorsque cet intervalle comporte moins de treize heures.

3° Lorsque la législation du pays interdit le travail de nuit à tout le personnel dans la boulangerie, on pourra substituer, dans cette industrie, la période comprise entre 9 heures du soir et 4 heures du matin à la période de 10 heures du soir à 5 heures du matin.

4° Dans les pays tropicaux où le travail est suspendu pendant un certain temps au milieu de la journée, la période de repos de nuit pourra être inférieure à onze heures, pourvu qu'un repos compensateur soit accordé pendant le jour.

Art. 4. – Les dispositions des articles 2 et 3 ne s'appliqueront pas au travail de nuit des enfants âgés de seize à dix-huit ans lorsqu'un cas de force majeure qui ne pouvait être prévu ou empêché, et qui ne présente pas un caractère périodique, met obstacle au fonctionnement normal d'un établissement industriel.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.4. CONVENTION N° 11 du 25 octobre 1921

de la conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail concernant les droits d'association et de coalition des travailleurs agricoles[4], ratifiée par la France en vertu de la loi du 23 mars 1929, rendu applicable à Madagascar par décret n°56-918 du 13 septembre 1956, promulguée par arrêté n°2254-AP/4 du 12 octobre 1956. *(J.O. n°3767 du 20.10.56, p. 268)*

La conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'Administration du Bureau Inter-national du Travail, et s'y étant réunie le 25 octobre 1921, en sa troisième session ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux droits d'association et de coalition des travailleurs agricoles, question comprise dans le quatrième point de l'ordre du jour de la session, et

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte la convention sur le droit d'association (agriculture) 1921, à ratifier par les membres de l'Organisation Inter-nationale du Travail conformément aux dispositions de la constitution de l'Organisation Internationale du Travail :

Article premier. – Tout membre de l'Organisation Internationale du Travail ratifiant la présente convention s'engage à assurer à toutes les personnes occupées dans l'agriculture les mêmes droits d'association et de coalition qu'aux travailleurs de l'industrie, et à abroger toute disposition législative ou autre ayant pour effet de restreindre ces droits à l'égard des travailleurs agricoles.

Art. 2. – Les ratifications officielles de la présente convention, dans les conditions établies par la constitution de l'Organisation Internationale du Travail, seront communiquées au Directeur Général du Bureau Inter-national du Travail et par lui enregistrées.

Art. 3. – 1° La présente convention entrera en vigueur dès que les ratifi-cations de deux membres de l'Organisation Internationale du Travail auront été enregistrées par le Directeur Général.

2° Elle ne liera que les membres dont la ratification aura été enregistrée au Bureau International du Travail.

3° Par suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque membre à la date où sa ratification aura été enregistrée au Bureau International du Travail.

Art. 4. – Aussitôt que les ratifications de deux membres de l'Organi-sation Internationale du Travail auront été enregistrées au Bureau Inter-national du Travail, le Directeur Général du Bureau International du Travail notifiera ce fait à tous les membres de l'Organisation International du Travail. Il leur notifiera également l'enregistrement des ratifications qui lui seront ultérieurement communiquées par tous autres membres de l'Orga-nisation.

---

[4] *Date d'entrée en vigueur : 11 mai 1923*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 5. – Sous réserve des dispositions de l'article 3, tout membre qui ratifie la présente convention s'engage à appliquer les dispositions de l'article 1er au plus tard le 1er janvier 1924, et prendre telles mesures qui seront nécessaires pour rendre effectives ces dispositions.

Art. 6. – Tout membre de l'Organisation Internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer à ses colonies, posses-sions et protectorats, conformément aux dispositions de l'article 35 de la constitution de l'Organisation Internationale du Travail.

Art. 7. – Tout membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention par un acte communiqué au Directeur Général du Bureau International du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée au Bureau International du Travail.

Art. 8. – Le conseil d'administration du Bureau International du Travail devra, au moins une fois tous les dix ans, présenter à la conférence géné-rale un rapport sur l'application de la présente convention et décidera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la conférence la question de la révision ou de la modification de ladite convention.

Art. 9. – Les textes français et anglais de la présente convention feront foi l'un et l'autre.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.5. CONVENTION N° 13
sur la Céruse (peinture), 1921

La Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 25 octobre 1921, en sa troisième session ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'interdiction de l'emploi de la céruse dans la peinture, question formant le sixième point de l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale ;

adopte la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la céruse (peinture), 1921, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Art. 1. – 1° Tout membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à interdire, sous réserve des dérogations prévues à l'article 2, l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments dans le travaux de peinture intérieure des bâtiments, à l'exception des gares de chemins de fer et des établissements industriels dans lesquels l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de tous les produits contenant ces pigments est déclaré nécessaire par les autorités compétentes, après consultation des organisations patronales et ouvrières.

2° L'emploi de pigments blancs contenant au maximum 2 pour cent de plomb, exprimé en plomb métal, reste néanmoins autorisé.

Art. 2. – 1° Les dispositions de l'article 1 ne seront applicables ni à la peinture décorative ni aux travaux de filage et de rechampissage.

2° Chaque gouvernement déterminera la ligne de démarcation entre les différents genres de peintures et réglementera l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments en vue de ces travaux, conformément aux dispositions des articles 5, 6 et 7 de la présente convention.

Art. 3. – 1° Il est interdit d'employer les jeunes gens de moins de dix-huit ans et les femmes aux travaux de peinture industrielle comportant l'usage de la céruse, du sulfate de plomb et de tous les produits contenant ces pigments.

2° Les autorités compétentes ont le droit, après consultation des organisations patronales et ouvrières, de permettre que les apprentis de la peinture soient employés pour leur éducation professionnelle aux travaux interdits au paragraphe précédent.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 4. – Les interdictions prévues aux articles 1 et 3 entreront en vigueur six ans après la date de clôture de la troisième session de la Conférence internationale du Travail.

Art. 5. – Tout membre de l'Organisation internationale du Travail ratifiant le présente convention s'engage à réglementer, sur la base des principes suivants, l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments dans les travaux pour lesquels cet emploi n'est pas interdit :

I- **a.** La céruse, le sulfate de plomb ou les produits contenant ces pigments ne peuvent être manipulés dans les travaux de peinture que sous forme de pâte ou de peinture prête à l'emploi ;

b. des mesures seront prises pour écarter le danger provenant de l'application de la peinture par pulvérisation ;

c. des mesures seront prises, toutes les fois que cela sera possible, en vue d'écarter le danger des poussières provoquées par le ponçage et le grattage à sec.

II- **a.** Des dispositions seront prises afin que les ouvriers peintres puissent prendre tous soins de propreté nécessaires au cours et à l'issue du travail :

b. des vêtements de travail devront être portés par les ouvriers peintres pendant toute la durée du travail ;

c. des dispositions appropriées seront prévues pour éviter que les vêtements quittés pendant le travail soient souillés par les matériaux employés pour la peinture.

III- **a.** Les cas de saturnisme et les cas présumés de saturnisme feront l'objet d'une déclaration et d'une vérification médicale ultérieure par un médecin désigné par l'autorité compétente ;

b. l'autorité compétente pourra exiger un examen médical des travailleurs lorsqu'elle l'estimera nécessaire.

IV- Des instructions relatives aux précautions spéciales d'hygiène concernant leur profession seront distribuées aux ouvriers peintres.

Art. 6. – En vue d'assurer le respect de la réglementation prévue aux articles précédents, l'autorité compétente prendra toutes mesures qu'elle jugera nécessaires, après avoir consulté les organisations patronales et ouvrières intéressées.

Art. 7. – Des statistiques relatives au saturnisme chez les ouvriers peintres seront établies :

a. pour la morbidité, au moyen de la déclaration et de la vérification de tous les cas de saturnisme ;

b. pour la mortalité, suivant une méthode approuvée par le service officiel de statistique dans chaque pays.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 8. – Les ratifications officielles de la présente convention dans les conditions établies par la Constitution de l'Organisation internationale du Travail seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Art. 9. – 1° La présente convention entrera en vigueur dès que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées par le Directeur général.

2° Elle ne liera que les Membres dont la ratification aura été enregistrée au Bureau international du Travail.

3° Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre à la date où sa ratification aura été enregistrée au Bureau international du Travail.

Art. 10. – Aussitôt que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées au Bureau international du Travail, le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera ce fait à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail. Il leur notifiera également l'enregistrement des ratifications qui lui seront ultérieurement communiquées par tous les autres Membres de l'Organisation.

Art. 11. – Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à appliquer les dispositions des articles 1, 2, 3, 4, 5, 6 et 7 au plus tard le 1er janvier 1924 et à prendre telles mesures qui seront nécessaires pour rendre effectives ces dispositions.

Art. 12. – Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer à ses colonies, possessions et protectorats, conformément aux dispositions de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Art. 13. – Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée au Bureau International du Travail.

Art. 14. – Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail devra, au moins une fois tous les dix ans, présenter à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et décidera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de la révision ou de la modification de ladite convention.

Art. 15. – Les textes français et anglais de la présente convention feront foi l'un et l'autre.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.6. CONVENTION N° 14 du 19 juin 1923
Convention concernant l'application du repos hebdomadaire dans les établissements industriels

La Conférence Générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 25 octobre 1921, en sa troisième session ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au repos hebdomadaire dans l'industrie, question comprise dans le septième point de l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921, à ratifier par les Membres de l'Organisation Internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail.

Article premier. – 1° Pour l'application de la présente convention, seront considérés comme « établissements industriels » :

- **a.** les mines, carrières et industries extractives de toute nature ;
- **b.** les industries dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation, y compris la construction des navires, les industries de démolition de matériel, ainsi que la production, la transformation et la transmission de la force motrice en général et de l'électricité ;
- **c.** la construction, la reconstruction, l'entretien, la réparation, la modification ou la démolition de tous bâtiments et édifices, chemins de fer, tramways, ports, docks, jetées, canaux, installations pour la navigation intérieure, routes, tunnels, ponts, viaducs, égouts collecteurs, égouts ordinaires, puits, installations téléphoniques ou télégraphiques, installations électriques, usines à gaz, distribution d'eau ou autres travaux de construction, ainsi que les travaux de préparation et de fondation précédant les travaux ci-dessus ;
- **d.** le transport de personnes ou de marchandises par route, voie ferrée ou voie d'eau intérieure, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs et entrepôts, à l'exception du transport à la main.

2° L'énumération ci-dessus est faite sous réserve des exceptions spéciales d'ordre national prévues dans la Convention de Washington tendant à limiter à huit heures par jour et à quarante-huit heures par semaine le nombre des heures de travail dans les établissements industriels, dans la mesure où ces exceptions sont applicables à la présente convention.

3° En sus de l'énumération qui précède, s'il est reconnu nécessaire, chaque Membre pourra déterminer la ligne de démarcation entre l'industrie, d'une part, le commerce et l'agriculture, d'autre part.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 2. – 1° Tout le personnel occupé dans tout établissement industriel, public ou privé, ou dans ses dépendances, devra, sous réserve des exceptions prévues dans les articles ci-après, jouir, au cours de chaque période de sept jours, d'un repos comprenant au minimum vingt-quatre heures consécutives.

2° Ce repos sera accordé autant que possible en même temps à tout le personnel de chaque établissement.

3° Il coïncidera, autant que possible, avec les jours consacrés par la tradition ou les usages du pays ou de la région.

Art. 3. – Chaque Membre pourra excepter de l'application des dispositions de l'article 2 les personnes occupées dans les établissements industriels dans lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille.

Art. 4. – 1° Chaque membre peut autoriser des exceptions totales ou partielles (y compris des suspensions et des diminutions de repos) aux dispositions de l'article 2, en tenant compte spécialement de toutes considérations économiques et humanitaires appropriées et après consultation des associations qualifiées des employeurs et des ouvriers, là où il en existe.

2° Cette consultation ne sera pas nécessaire dans le cas d'exceptions qui auront été déjà accordées par application de la législation en vigueur.

Art. 5. – Chaque Membre devra autant que possible établir des dispositions prévoyant des périodes de repos en compensation des suspensions ou des diminutions accordées en vertu de l'article 4 sauf dans les cas où les accords ou les usages locaux auront déjà prévu de tels repos.

Art. 6. – 1° Chaque Membre établira une liste des exceptions accordées conformément aux articles 3 et 4 de la présente convention et la communiquera au Bureau international du Travail. Chaque Membre communiquera ensuite, tous les deux ans, toutes les modifications qu'il aura apportées à cette liste.

2° Le Bureau international du Travail présentera un rapport à ce sujet à la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail.

Art. 7. – En vue de faciliter l'application des dispositions de la présente convention, chaque patron, directeur ou gérant sera soumis aux obligations ci-après :

a. faire connaître, dans le cas où le repos hebdomadaire est donné collectivement à l'ensemble du personnel, les jours et heures de repos collectif au moyen d'affiches apposées d'une manière apparente dans l'établissement ou en tout autre lieu convenable ou selon tout autre mode approuvé par gouvernement ;

b. faire connaître, lorsque le repos n'est pas donné collectivement à l'ensemble du personnel, au moyen d'un registre dressé selon le mode approuvé par la législation du pays ou par un règlement de l'autorité compétente, les ouvriers ou employés soumis à un régime particulier de repos et indiquer ce régime.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.7. CONVENTION N°26 du 14 juin 1930
Convention concernant l'institution de méthodes
de fixation des salaires minima

La Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 30 mai 1928, en sa onzième session ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux méthodes de fixation des salaires minima, question constituant le premier point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce seizième jour de juin mil neuf cent vingt-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article premier. – 1° Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à instituer ou à conserver des méthodes permettant de fixer des taux minima de salaire pour les travailleurs employés dans des industries ou parties d'industries (et en particulier dans les industries à domicile) où il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires par voie de contrat collectif ou autrement et où les salaires sont exceptionnellement bas.

2° Le mot « industries », aux fins de la présente convention, comprend les industries de transformation et le commerce.

Art. 2. – Chaque Membre qui ratifie la présente convention a la liberté de décider, après consultation des organisations patronales et ouvrières, s'il en existe pour l'industrie ou partie d'industrie en question, à quelles industries ou partie d'industries, et en particulier à quelles industries à domicile ou parties de ces industries, seront appliquées les méthodes de fixation des salaires minima prévues à l'article 1.

Art. 3. – 1° Chaque Membre qui ratifie la présente convention a la liberté de déterminer les méthodes de fixation des salaires ainsi que les modalités de leur application.

2° Toutefois :

1) avant d'appliquer les méthodes à une industrie ou partie d'industrie déterminée, les représentants des employeurs et travailleurs intéressés, y compris les représentants de leurs organisations respectives si de telles organisations existent, devront être consultés, ainsi que toutes autres personnes, spécialement qualifiées à cet égard par leur profession ou leurs

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

fonctions, auxquelles l'autorité compétente jugerait opportun de s'adresser ;

2) les employeurs et travailleurs intéressés devront participer à l'application des méthodes, sous la forme et dans la mesure qui pourront être déterminées par la législation nationale, mais, dans tous les cas, en nombre égal et sur un pied d'égalité ;
3) les taux minima de salaire qui auront été fixés seront obligatoires pour les employeurs et travailleurs intéressés ; ils ne pourront être abaissés par eux ni par accord individuel, ni, sauf autorisation générale ou particulière de l'autorité compétente, par contrat collectif.

Art. 4. – **1°** Tout Membre qui ratifie la présente convention doit prendre les mesures nécessaires, au moyen d'un système de contrôle et de sanctions, pour que, d'une part, les employeurs et travailleurs intéressés aient connaissance des taux minima des salaires en vigueur et que, d'autre part, les salaires effectivement versés ne soient pas inférieur aux taux minima applicables.

2° Tout travailleur auquel les taux minima sont applicables et qui a reçu des salaires inférieurs à ces taux doit avoir le droit, par voie judiciaire ou autre voie légale, de recouvrer le montant de la somme qui lui reste due, dans le délai qui pourra être fixé par la législation nationale.

Art. 5. – Tout Membre qui ratifie la présente convention doit communiquer chaque année au Bureau international du Travail un exposé général donnant la liste des industries dans lesquelles ont été appliquées des méthodes de fixation des salaires minima et faisant connaître les modalités d'application de ces méthodes ainsi que leurs résultats. Cet exposé comprendra des indications sommaires sur les nombres approximatifs de travailleurs soumis à cette réglementation, les taux de salaire minima fixés et, le cas échéant, les autres mesures les plus importantes relatives aux salaires minima.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.8. CONVENTION N°29 du 1er mai 1932
Convention concernant le travail forcé ou obligatoire.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail et s'y étant réunie le 10 juin 1930, en sa quatorzième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail forcé ou obligatoire, question comprise dans le premier point de l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte ce vingt-huitième jour de juin mil neuf cent trente, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le travail forcé, 1930, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article premier. –. 1° Tout membre de l'organisation internationale du Travail qui ratifie le présente convention s'engage à supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans le plus bref délai possible.

2° En vue de cette suppression totale, le travail forcé ou obligatoire pourra être employé, pendant la période transitoire, uniquement pour des fins publiques et à titre exceptionnel, dan les conditions et avec les garanties stipulées par les articles qui suivent.

3° A l'expiration d'un délai de cinq ans à partir de l'entrée en vigueur de la présente convention et à l'occasion du rapport prévu à l'article 31 ci-dessous, le Conseil d'Administration du Bureau international du Travail examinera la possibilité de supprimer sans nouveau délai le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes et décidera s'il y a lieu d'inscrire cette question à l'ordre du jour de la Conférence.

Art. 2. – 1° Aux fins de la présente convention, le terme « travail forcé ou obligatoire » désignera tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

2° Toutefois, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprendra pas, aux fins de la présente convention :

a. tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire ;

b. tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même ;

c. tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition de particuliers, compagnies ou personnes morales privées ;

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

d. tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, c'est-à-dire dans le cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémie et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes les circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ;

e. les menus travaux de village, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population elle-même ou ses représentants directs aient le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux.

Art. 3. – Aux fins de la présente convention, le terme « autorités compétentes » désignera soit les autorités métropolitaines, soit les autorités centrales supérieures du territoire intéressé.

Art. 4. – 1° Les autorités compétentes ne devront pas imposer ou laisser imposer le travail forcé ou obligatoire au profit des particuliers, de compagnies ou de personnes morales privées

2° Si une telle forme de travail forcé ou obligatoire au profit de particuliers, de compagnies ou personnes morales privées existe à la date à laquelle la ratification de la présente convention par un Membre est enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail, ce Membre devra supprimer complètement ledit travail forcé ou obligatoire dès la date de l'entrée en vigueur de la présente convention à son égard.

Art. 5. – 1° Aucune concession accordée à des particuliers, à des compagnies ou de personnes morales privées ne devra avoir pour conséquence l'imposition d'une forme quelconque de travail forcé ou obligatoire en vue de produire ou de recueillir les produits que ces particuliers, compagnies ou personnes morales priées utilisent ou dont ils font le commerce.

2° Si des concessions existantes comportent des dispositions ayant pour conséquence l'imposition d'un tel travail forcé ou obligatoire ces dispositions devront être rescindées aussitôt que possible afin de satisfaire aux prescriptions de l'article premier de la présente convention.

Art. 6. – Les fonctionnaires de l'administration, même lorsqu'ils devront encourager les populations dont ils ont la charge à s'adonner à une forme quelconque de travail, ne devront pas exercer sur ces populations une contrainte collective ou individuelle en vue de les faire travailler pour des particuliers, compagnies ou personnes morales privées.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 7. – **1°** Les chefs qui n'exercent pas des fonctions administratives ne devront pas avoir recours au travail forcé ou obligatoire.

2° Les chefs exerçant des fonctions administratives pourront, avec l'autorisation expresse des autorités compétentes, avoir recours au travail forcé ou obligatoire dans les conditions visées à l'article 10 de la présente convention.

3° Les chefs légalement reconnus et ne recevant pas une rémunération adéquate sous d'autres formes pourront bénéficier de la jouissance de services personnels dûment réglementés, toutes mesures utiles devant être prises pour prévenir les abus.

Art. 8. – **1°** La responsabilité de toute décision de recourir au travail forcé ou obligatoire incombera aux autorités civiles supérieures du territoire intéressé.

2° Toutefois, ces autorités pourront déléguer aux autorités locales supérieures le pouvoir d'imposer du travail forcé ou obligatoire dans les cas où ce travail n'aura pas pour effet d'éloigner les travailleurs de leur résidence habituelle. Ces autorités pourront également déléguer aux autorités locales supérieures, pour les périodes et dans les conditions qui seront stipulées par la réglementation prévue à l'article 23 de la présente convention, le pouvoir d'imposer un travail forcé ou obligatoire pour l'exécution duquel les travailleurs devront s'éloigner de leur résidence habituelle, lorsqu'il s'agira de faciliter le déplacement de fonctionnaires de l'administration dans l'exercice de leurs fonctions et le transport du matériel de l'administration.

Art. 9. – Sauf dispositions contraires stipulées à l'article 10 de la présente convention, toute autorité ayant le droit d'imposer du travail forcé ou obligatoire ne devra permettre le recours à cette forme de travail que si elle s'est d'abord assurée :

a. que le service ou travail à exécuter est d'un intérêt direct et important pour la collectivité appelée à l'exécuter ;

b. que ce service ou travail est d'une nécessité actuelle ou imminente ;

c. qu'il a été impossible de se procurer la main-d'œuvre volontaire pour l'exécution de ce service ou travail malgré l'offre de salaires et de conditions de travail au moins égaux à ceux qui sont pratiqués dans le territoire intéressé pour des travaux ou services analogues ;

d. qu'il ne résultera pas du travail ou service un fardeau trop lourd pour la population actuelle, eu égard à la main-d'œuvre disponible et à son aptitude à entreprendre le travail en question.

Art. 10. – **1°** Le travail forcé ou obligatoire demandé à titre d'impôt et le travail forcé ou obligatoire imposé, pour des travaux d'intérêt public, par des chefs qui exercent des fonctions administratives devront être progressivement supprimés.

2° En attendant cette abolition, lorsque le travail forcé obligatoire sera demandé à titre d'impôt et lorsque le travail forcé ou obligatoire sera

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

imposé par des chefs qui exercent des fonctions administratives, en vue de l'exécution de travaux d'intérêt public, les autorités intéressées devront s'assurer préalablement :

a. que le service ou travail à exécuter est d'un intérêt direct et important pour la collectivité appelée à l'exécuter ;

b. que ce service ou travail est d'une nécessité actuelle ou imminente ;

c. qu'il ne résultera pas du travail ou service un fardeau trop lourd pour la population actuelle, eu égard à la main-d'œuvre disponible et à son aptitude à entreprendre le travail en question ;

d. que l'exécution de ce travail ou service n'obligera pas les travailleurs à s'éloigner du lieu de leur résidence habituelle ;

e. que l'exécution de ce travail ou service sera dirigée conformément aux exigences de la religion, de la vie sociale ou de l'agriculture.

Art. 11. – **1°** Seuls les adultes valides du sexe masculin dont l'âge ne sera pas présumé inférieur à dix-huit ans ni supérieur à quarante-cinq pourront être assujettis au travail forcé ou obligatoire. Sauf pour les catégories de travail visées à l'article 10 de la présente convention, les limitations et conditions suivantes devront être observées ;

a. reconnaissance préalable dans tous les cas où cela sera possible, par un médecin désigné par l'administration, de l'absence de toute maladie contagieuse et de l'aptitude physique des intéressés à supporter le travail imposé et les conditions où il sera exécuté ;

b. exemption du personnel des écoles, élèves et professeurs, ainsi que du personnel administratif en général ;

c. maintien dans chaque collectivité du nombre d'hommes adultes et valides indispensables à la vie familiale et sociale ;

d. respect des liens conjugaux et familiaux.

2° Aux fins indiquées par l'alinéa *c* ci-dessus, la réglementation prévue à l'article 23 de la présente convention fixera la proportion d'individus de la population permanente mâle et valide qui pourra faire l'objet d'un prélèvement déterminé, sans toutefois que cette proportion puisse, en aucun cas, dépasser 25 pour cent de cette population, de l'époque de l'année et de l'état des travaux à effectuer par les intéressés sur place et à leur propre compte ; d'une manière générale, elles devront respecter les nécessités économiques et sociales de la vie normale de la collectivité envisagée.

Art. 12. – **1°** La période maximum pendant laquelle un individu quelconque pourra être astreint au travail forcé ou obligatoire sous ses diverses formes ne devra pas dépasser soixante jours par période de douze mois, les jours de voyage nécessaires pour aller au lieu de travail et pour en revenir devant être compris dans ces soixante jours.

2° Chaque travailleur astreint au travail forcé ou obligatoire devra être muni d'un certificat indiquant les périodes de travail forcé ou obligatoire qu'il aura effectuées.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 13. – **1°** Les heures normales de travail de toute personne astreinte au travail forcé ou obligatoire devront être les mêmes que celles en usage pour le travail libre et les heures de travail effectuées en sus de la durée normale devront être rémunérées aux mêmes taux en usage pour les heures supplémentaires des travailleurs libres.

2° Un jour de repos hebdomadaire devra être accordé à toutes les personnes soumises à une forme quelconque de travail forcé ou obligatoire et ce jour devra coïncider autant que possible avec le jour consacré par la tradition ou les usages du pays ou de la région.

Art. 14. – **1°** A l'exception du travail prévu à l'article 10 de la présente convention, le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes devra être rémunéré en espèces et à des taux qui, pour le même genre de travail, ne devront être inférieurs ni à ceux en vigueur dans la région où les travailleurs ont été recrutés.

2° Dans le cas de travail imposé par des chefs dans l'exercice de leurs fonctions administratives, le paiement de salaires dans les conditions prévues au paragraphe précédent devra être introduit aussitôt que possible.

3° Les salaires devront être versés à chaque travailleur individuellement et non à son chef de tribu ou à tout autre autorité.

4° Les jours de voyage pour aller au lieu de travail et pour en revenir devront être comptés pour le paiement des salaires comme journées de travail.

5° Le présent article n'aura pas pour effet d'interdire la fourniture aux travailleurs des rations alimentaires habituelles comme partie du salaire, ces rations devant être au moins équivalentes à la somme d'argent qu'elles sont censées représenter ; mais aucune déduction ne devra être opérée sur la salaire, ni pour l'acquittement des impôts, ni pour la nourriture, les vêtements et le logement spéciaux qui seront fournis aux travailleurs pour les maintenir en état de continuer leur travail eu égard aux conditions spéciales de leur emploi, ni pour la fourniture d'outils.

Art. 15. – **1°** Toute législation concernant la réparation des accidents ou des maladies du travail et toute législation prévoyant l'indemnisation des personnes à la charge de travailleurs décédés ou invalides, qui sont ou seront en vigueur sur le territoire intéressé, devront s'appliquer aux personnes assujetties au travail forcé ou obligatoire dans les mêmes conditions qu'aux travailleurs libres.

2° De toute façon, toute autorité employant un travailleur au travail forcé ou obligatoire devra avoir l'obligation d'assurer la subsistance dudit travailleur si un accident ou une maladie résultant de son travail a pour effet de la rendre totalement ou partiellement incapable de subvenir à ses besoins. Cette autorité devra également avoir l'obligation de prendre des mesures pour assurer l'entretien de toute personne

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

effectivement à la charge dudit travailleur en cas d'incapacité ou de décès résultant du travail.

Art. 16. – **1°** Les personnes soumises au travail forcé ou obligatoire ne devront pas, sauf dans les cas de nécessité exceptionnelle, être transférées dans les régions où les conditions de nourriture et de climat seraient tellement différentes de celles auxquelles elles ont été accoutumées qu'elles offriraient un danger pour leur santé.

2° Dans aucun cas un tel transfert de travailleurs ne sera autorisé sans que toutes les mesures d'hygiène et d'habitat qui s'imposent pour leur installation et pour la sauvegarde de leur santé n'aient été strictement appliquées.

3° Lorsqu'un tel transfert ne pourra être évité, des mesures assurant l'adaptation progressive des travailleurs aux nouvelles conditions de nourriture et de climat devront être adoptées après avis du service médical compétent.

4° Dans les cas où ces travailleurs sont appelés à exécuter un travail régulier auquel ils ne sont pas accoutumés, des mesures devront être prises pour assurer leur adaptation à ce genre de travail, notamment en ce qui concerne l'entraînement progressif, les heures de travail, l'aménagement de repos intercalaires et les améliorations ou accroissements de rations alimentaires qui pourraient être nécessaires.

Art. 17. – Avant d'autoriser tout recours au travail forcé ou obligatoire pour les travaux de construction ou d'entretien qui obligeront les travailleurs à séjourner sur des lieux de travail pendant une période prolongée, les autorités compétente devront s'assurer :

1° que toutes les mesures nécessaires ont été prises pour assurer l'hygiène des travailleurs et leur garantir les soins médicaux indispensables, et que, en particulier

a. ces travailleurs subissent un examen médical avant de commencer les travaux et de nouveaux examens à des intervalles déterminés durant la durée de l'emploi ;

b. il a été prévu un personnel médical suffisant ainsi que les dispensaires, infirmeries, hôpitaux et matériel nécessaires pour faire face à tous les besoins ;

c. la bonne hygiène des lieux de travail, l'approvisionnement des travailleurs en eau, en vivres, en combustibles et matériel de cuisine ont été assurés d'une manière satisfaisante et des vêtements et un logement satisfaisants ont été prévus s'il est nécessaire ;

2° Que des mesures appropriées ont été prises pour assurer la subsistance de la famille du travailleur, notamment en facilitant l'envoi d'une partie du salaire à celle-ci, par un procédé sûr, avec l'assentiment ou sur la demande du travailleur ;

3° que les voyages des travailleurs pour aller au lieu du travail et pour en revenir seront assurés par l'administration, sous sa responsabilité et à

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

ses frais, et que l'administration facilitera ces voyages en utilisant dans la plus large mesure possible tous les moyens de transport disponibles ;

4° que, en cas de maladie ou d'accident du travailleur entraînant une incapacité de travail d'une certaine durée, le rapatriement du travailleur sera assuré aux frais de l'administration ;

5° que tout travailleur qui désirerait rester sur place comme travailleur libre, à l'expiration de sa période de travail forcé ou obligatoire, aura la faculté de la faire sans être déchu pendant une période de deux ans, de ses droits au rapatriement gratuit.

Art. 18. – **1°** Le travail forcé ou obligatoire pour le transport de personnes ou de marchandises, par exemple pour le portage et le pagayage, devra être supprimé dans le plus bref délai possible et, en attendant cette suppression, les autorités compétentes devront édicter des règlements fixant notamment :

a. l'obligation de n'utiliser ce travail que pour faciliter le déplacement de fonctionnaires de l'administration dans l'exercice de leurs fonctions, ou le transport du matériel de l'administration, ou en cas de nécessité absolument urgente, le transport d'autres personnes que des fonctionnaires ;

b. l'obligation de n'employer à de tels transports que des hommes reconnus physiquement aptes à ce travail par un examen médical préalable, dans tous les cas où cet examen est possible ; dans les cas où il ne sera pas possible, la personne employant cette main-d'œuvre devra s'assurer, sous sa responsabilité, que les travailleurs employés ont l'aptitude physique requise et ne souffrent pas d'une maladie contagieuse ;

c. la charge maximum à porter par les travailleurs ;

d. le parcours maximum qui pourra être imposé à ces travailleurs du lieu de leur résidence ;

e. le nombre maximum de jour par mois, ou par toute autre période, pendant lesquels ces travailleurs pourront être réquisitionnés, en comprenant dans ce nombre les journées du voyage de retour ;

f. les personnes qui sont autorisées à faire appel à cette forme de travail forcé ou obligatoire ainsi que la mesure dans laquelle elles ont le droit d'y recourir.

2° En fixant les maxima dont il est question sous les lettres *c*, *d*, *e* du paragraphe précédent, les autorités compétentes devront tenir compte des divers éléments à considérer, notamment de l'aptitude physique de la population qui devra subir la réquisition, de la nature de l'itinéraire à parcourir, ainsi que des conditions climatiques.

3° Les autorités compétentes devront, en outre, prendre des dispositions pour que le trajet quotidien normal des porteurs ne dépasse pas une distance correspondant à la durée moyenne d'une journée de travail de huit heures, étant entendu que, pour la déterminer, on devra tenir compte non seulement de la charge à porter et de la distance à

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

parcourir, mais encore de l'état de la route, de l'époque de l'année et de tous autres éléments à considérer ; s'il était nécessaire d'imposer aux porteurs des heures de marche supplémentaires, celles-ci devront être rémunérées à des taux plus élevés que les taux normaux.

Art. 19. – **1°** Les autorités compétentes ne devront autoriser le recours aux cultures obligatoires que dans le but de prévenir la famine ou une disette de produits alimentaires et toujours sous la réserve que les denrées ou les produits ainsi obtenus devront rester la propriété des individus ou de la collectivité qui les auront produits.

2° Le présent article ne devra pas avoir effet, lorsque la production se trouve organisée suivant la loi et la coutume, sur une base communale et lorsque le produits ou les bénéfices provenant de la vente de ces produits restent la propriété de la collectivité, de supprimer l'obligation pour les membres de la collectivité de s'acquitter du travail ainsi imposé.

Art. 20. – Les législations prévoyant une répression collective applicable à une collectivité entière pour les délits commis par quelques-uns de ses membres ne devront pas comporter le travail forcé ou obligatoire pour une collectivité comme une des méthodes de répression.

Art. 21. – Il ne sera pas fait appel au travail forcé ou obligatoire pour les travaux souterrains à exécuter dans les mines.

Art. 22. – Les rapports annuels que les Membres qui ratifient la présente convention s'engagent à présenter au Bureau international du Travail, conformément aux dispositions de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, sur les mesures prises par eux pour donner effet aux dispositions de la présente convention, devront contenir des informations aussi complètes que possible, pour chaque territoire intéressé, sur la mesure dans laquelle il aura été fait appel au travail forcé ou obligatoire dans ce territoire, ainsi que sur les points suivants : fins auxquelles ce travail aura été effectué ; taux de morbidité et de mortalité, heures de travail ; méthodes de paiement des salaires et taux de ces derniers ; ainsi que tous autres renseignements pertinents.

Art. 23. – **1°** Pour donner effet aux dispositions de la présente convention, les autorités compétentes devront promulguer une réglementation complète et précise sur l'emploi du travail forcé ou obligatoire.

2° Cette réglementation devra comporter, notamment, des règles permettant à chaque personne assujettie au travail forcé ou obligatoire de présenter aux autorités toutes réclamations relatives aux conditions de travail qui lui sont faites en lui donnant des garanties que ces réclamations seront examinées et prises en considération.

Art. 24. – Des mesures appropriées devront être prises dans tous les cas pour assurer la stricte application des règlements concernant l'emploi du travail forcé

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

ou obligatoire, soit par l'extension su travail forcé ou obligatoire des attributions de tout organisme d'inspection déjà crée pour la surveillance du travail libre, soit par tout autre système convenable. Des mesures devront également être prises pour que ces règlements soient portés à la connaissance des personnes assujetties au travail forcé ou obligatoire.

Art. 25. – Le fait d'exiger illégalement du travail forcé ou obligatoire sera passible de sanctions pénales et tout Membre ratifiant la présente convention aura l'obligation de s'assurer que les sanctions imposées par la loi sont réellement efficaces et strictement appliquées.

Art. 26. – **1°** Tout membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer aux territoires soumis à sa souveraineté, juridiction, protection, suzeraineté, tutelle ou autorité, dans la mesure où il a le droit de souscrire des obligations touchant à des questions de juridiction intérieure. Toutefois, si ce Membre veut se prévaloir des dispositions de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, il devra accompagner sa ratification d'une déclaration faisant connaître :

1 . les territoires dans lesquels il entend appliquer intégralement les dispositions de la présente convention ;

2 . les territoires dans lesquels il entend appliquer les dispositions de la présente convention avec des modifications et en quoi consistent lesdites modifications ;

3 . les territoires pour lesquels il réserve sa décision.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.9. CONVENTION N° 33 du 6 juin 1933
Convention concernant l'âge d'admission des enfants aux travaux non industriels

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 12 avril 1932, en sa seizième session ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'âge d'admission des enfants au travail dans les professions non industrielles, question qui constitue le troisième point de l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

Adopte, ce trentième jour d'avril mil neuf cent trente-deux, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article premier. – 1° La présente convention s'applique à tout travail pas l'objet de la réglementation prévue par les conventions suivantes adoptées respectivement par la Conférence internationale du Travail à ses première, deuxième et troisième sessions :

Convention fixant l'âge minimum d'admission des enfants aux travaux industriels (Washington, 1919) ;

Convention fixant l'âge minimum d'admission des enfants au travail maritime (Gênes, 1920) ;

Convention concernant l'âge d'admission des enfants au travail dans l'agriculture (Genève, 1921).

Dans chaque pays, l'autorité compétente, après consultation des principales organisations patronales et ouvrières intéressées, déterminera la ligne de démarcation entre le champ d'application de la présente convention et celui des trois conventions susmentionnées.

2° La présente convention ne s'appliquera pas :

a. à la pêche maritime ;

b. au travail dans les écoles techniques et professionnelles, à la condition qu'il présente un caractère essentiellement éducatif, n'ait pas pour objet un bénéfice commercial et qu'il soit limité, approuvé et contrôlé par l'autorité publique.

3° Dans chaque pays, l'autorité compétente aura la faculté d'exclure de l'application de la présente convention :

a. l'emploi dans les établissements où sont seuls occupés les membres de la famille de l'employeur, à la condition que cet emploi ne soit pas nuisible, préjudiciable ou dangereux au sens des articles 3 et 5 ci-dessous ;

b. le travail domestique dans la famille par les membres de cette famille.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 2. – Les enfants de moins de quatorze ans ou ceux qui, ayant dépassé cet âge, sont encore soumis à l'obligation scolaire primaire en vertu de la législation nationale ne pourront être occupés à aucun des travaux auxquels s'applique la présente convention, sous réserve des dispositions ci-après.

Art. 3. – 1°. Les enfants âgés de douze ans accomplis pourront, en dehors des heures fixées pour la fréquentation scolaire, être occupés à des travaux légers, sous réserve que ces travaux :

a. ne soient pas nuisibles à leur santé ou à leur développement normal ;

b. ne soient pas de nature à porter préjudice à leur assiduité à l'école ou à leur faculté de bénéficier de l'instruction qui y est donnée ;

c. n'excèdent pas deux heures par jour, aussi bien les jours de classe que les jours de vacances, le nombres total quotidien des heures consacrées à l'école et aux travaux légers ne devant en aucun cas dépasser sept.

2° Les travaux légers seront prohibés :

a. les dimanches et jours de fête publique légale ;

b. pendant la nuit, c'est-à-dire pendant un intervalle d'au moins douze heures consécutives comprenant la période entre 8 heures du soir et 8 heures du matin.

3° Après consultation des principales organisations patronales et ouvrières intéressées, la législation nationale :

a. déterminera quels sont les genres de travaux qui peuvent être considérés comme travaux légers au sens du présent article ;

b. prescrira les garanties préliminaires à remplir avant que les enfants ne puissent être employés à des travaux légers.

4° Sous réserve des dispositions de l'alinéa **a** du paragraphe 1 ci-dessus :

a. la législation nationale pourra déterminer les travaux permis et leur durée journalière, pour la période des vacances des enfants ayant dépassé quatorze ans, visés à l'article 2 ;

b. dans les pays où n'existe aucune disposition relative à la fréquentation scolaire obligatoire, la durée des travaux légers ne devra pas dépasser quatre heures et demie par jour.

Art. 4. – 1° Dans l'intérêt de l'art, de la science ou de l'enseignement, la législation nationale pourra, par le moyen d'autorisations individuelles, accorder des dérogations aux dispositions des articles 2 et 3 de la présente convention, afin de permettre à des enfants de paraître dans tous spectacles publics, ainsi que de participer comme acteurs ou figurants dans des prises de vues cinématographiques.

2° Toutefois :

a. aucune dérogation ne sera accordée dans le cas d'un emploi dangereux sens de l'article 5 ci-dessous, notamment pour des spectacles de cirque, variétés et cabarets ;

b. des garanties strictes seront établies en vue de sauvegarder la santé, le développement physique et la moralité des enfants, de leur assurer de bons traitements, un repos convenable et la continuation de leur instruction ;

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

c. les enfants autorisés à travailler dans les conditions prévues au présent article ne devront pas travailler après minuit.

Art. 5. – La législation nationale fixera un âge ou des âges supérieurs à ceux qui sont mentionnés à l'article 2 de la présente convention pour l'admission des jeunes gens et adolescents à tout emploi qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il est rempli, est dangereux pour la vie, la santé ou la moralité des personnes qui y sont affectées.

Art. 6. – La législation nationale fixera un âge ou des âges supérieurs à ceux qui sont mentionnés à l'article 2 de la présente convention pour l'admission des jeunes gens et adolescents aux emplois dans le commerce ambulant sur la voie publique ou dans les établissements et lieux publics, aux emplois permanents à des étalages extérieurs, ou aux emplois dans les professions ambulantes, lorsque ces emplois sont exercés dans des conditions qui justifient qu'un âge plus élevé soit fixé.

Art. 7. – En vue d'assurer l'application effective des dispositions de la présente convention, la législation nationale :

a. prévoira un système approprié d'inspection et de contrôle officiels ;

b. prévoira des mesures appropriées pour faciliter l'identification et le contrôle des personnes au-dessous d'un âge déterminé occupées dans les emplois et professions visés à l'article 6 ;

c. établira des pénalités pour réprimer les infractions à la législation donnant effet aux dispositions de la présente convention.

Art. 8. – Les rapports annuels prévus par l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail donneront des renseignements complets sur la législation donnant effet aux dispositions de la présente convention. Ces renseignements contiendront notamment :

a. une liste des genres d'emplois que la législation nationale qualifie de travaux légers au sens de l'article 3 ;

b. une liste des genres d'emplois pour lesquels, conformément aux articles 5 et 6, la législation nationale a fixé des âges d'admission plus élevés que ceux établis par l'article 2 ;

c. des renseignements complets sur les conditions dans lesquelles les dérogations aux articles 2 et 3 sont autorisées en vertu de l'article 4.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.10. CONVENTION N°41 du 19 juin 1934
sur du travail de nuit (femmes)

La Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1934, en sa dix-huitième session ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision partielle de la convention concernant le travail de nuit des femmes adoptée par la Conférence à sa première session, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session ;

Considérant que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce dix-neuvième jour de juin mil neuf cent trente-quatre, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934.

Article premier. – 1° Pour l'application de la présente convention, seront considérés comme *établissements industriels*, notamment :

a. les mines, carrières et industries extractives de toute nature ;

b. les industries dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation, y compris la construction des navires, les industries de démolition de matériel, ainsi que la production, la transformation et la transmission de la force motrice en général et de l'électricité ;

c. la construction, la reconstruction, l'entretien la réparation, la modification ou la démolition de tous bâtiments et édifices, chemins de fer, tramways, ports, docks, jetées, canaux, installations pour la navigation intérieure, routes, tunnels, ponts, viaducs, égouts collecteurs, égouts ordinaires, puits, installations télégraphiques ou téléphoniques, installations électriques, usines à gaz, distribution d'eau ou autres travaux de construction, ainsi que les travaux de préparation et de fondation précédant les travaux ci-dessus.

2° Dans chaque pays, l'autorité compétente déterminera la ligne de démarcation entre l'industrie, d'une part, le commerce et l'agriculture, d'autre part.

Art. 2. – 1° Pour l'application de la présente convention, le terme *nuit* signifie une période d'au moins onze heures consécutives, comprenant l'intervalle écoulé entre 10 heures du soir et 5 heures du matin.

2° Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles affectant les travailleurs employés dans une industrie ou dans une région déterminée, l'autorité compétente pourra, après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées, décider que, pour les femmes occupées dans cette industrie ou dans cette région l'intervalle entre 11 heures du soir et 6 heures du matin pourra être substitué à intervalle entre 10 heures du soir et 5 heures du matin.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

3° Dans les pays où aucun règlement public ne s'applique à l'emploi des femmes pendant la nuit dans les établissements industriels, le terme *nuit* pourra provisoirement, et pendant une période maximum de trois années, désigner, à la discrétion du gouvernement une période de dix heures seulement, laquelle comprendra l'intervalle écoulé entre 10 heures du soir et 5 heures du matin.

Art. 3. – Les femmes, sans distinction d'âge, ne pourront être employées pendant la nuit dans aucun établissement industriel, public ou privé, ni dans aucune dépendance d'un de ces établissements, à l'exception des établissements où sont seuls employés les membres d'une même famille.

Art. 4. – L'article 3 ne sera pas appliqué :

a . en cas de force majeure, lorsque dans une entreprise se produit une interruption d'exploitation impossible à prévoir et n'ayant pas un caractère périodique ;

b . dans le cas où le travail s'applique soit à des matières premières, soit à des matières en élaboration, qui seraient susceptibles d'altération très rapide, lorsque cela est nécessaire pour sauver ces matières d'une perte inévitable.

Art. 5. – Dans l'Inde et le Siam, l'application de l'article 3 de la présente convention pourra être suspendue par le gouvernement, sauf en ce qui concerne les manufactures (factories) telles qu'elles sont définies par la loi nationale. Notification de chacune des industries exemptées sera faite au Bureau International du Travail.

Art. 6. – Dans les établissements industriels soumis à l'influence des saisons, et dans tous les cas où des circonstances exceptionnelles l'exigent, la durée de la période de nuit indiquée à l'article 2 pourra être réduite à dix heures pendant soixante jours par an.

Art. 7. – Dans les pays où le climat rend le travail de jour particulièrement pénible, la période de nuit peut être plus courte que celle fixée par les articles ci-dessus, à la condition qu'un repos compensateur soir accordé pendant le jour.

Art. 8. – La présente convention ne s'applique pas aux femmes qui occupent des postes de direction impliquant une responsabilité et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel.

DISPOSITIONS FINALES

Art. 9. – Les ratifications officielles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau International du Travail.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 10. – **1°** La présente convention ne liera que les membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2° Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3° Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Art. 11. – Aussitôt que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées au Bureau International du Travail, le Directeur général du Bureau International du Travail notifiera ce fait à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail. Il leur notifiera également l'enregistrement des ratifications qui lui seront ultérieurement communiquées par tous les autres Membres de l'Organisation.

Art. 12. – **1°** Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la Convention, par un acte communiqué au Directeur Général du Bureau International du Travail, et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée au Bureau International du Travail.

2° Tout membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article, sera lié pour une nouvelle période de dix années, et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Art. 13. – Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau International du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Art. 14. – **1°** Au cas où la Conférence internationale adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

a. la ratification par un membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 12 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;

b. à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2° La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 15. – Les textes français et anglais de la présente convention feront foi l'un et l'autre.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III. 11. CONVENTION N° 87 du 9 juillet 1948
Convention concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical[1]

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à San Francisco par le Conseil d'Administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 17 juin 1948, en sa trente et unième session ;

Après avoir décidé d'adopter sous forme d'une convention diverses propositions relatives à la liberté syndicale et la protection du droit syndical, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session ;

Considérant que le Préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail énonce, parmi les moyens susceptibles d'améliorer la condition des travailleurs et d'assurer la paix, " l'affirmation du principe de la liberté syndicale " ;

Considérant que la Déclaration de Philadelphie a proclamé de nouveau que " la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu " ;

Considérant que la Conférence internationale du Travail, à sa trentième session, a adopté à l'unanimité les principes qui doivent être à la base de la réglementation internationale ;

Considérant que l'Assemblée générale des Nations Unies, à sa deuxième session, a fait siens ces principes et a invité l'Organisation internationale du Travail à poursuivre tous ses efforts afin qu'il soit possible d'adopter une ou plusieurs conventions internationales,

adopte, ce neuvième jour de juillet mil neuf cent quarante-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

PREMIERE PARTIE : LIBERTE SYNDICALE

Art. 1. – Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à donner effet aux dispositions suivantes.

Art. 2. – Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de des dernières.[5]

Art. 3. – 1° Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire

[5] Date d'entrée en vigueur : 4 juillet 1950

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action.

2° Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.

Art. 4. – Les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative;

Art. 5. – Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier, et toute organisation, fédération ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.

Art. 6. – Les dispositions des articles 2, 3 et 4 ci-dessus s'appliquent aux fédérations et aux confédérations des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Art. 7. – L'acquisition de la personnalité juridique par les organisations de travailleurs et d'employeurs, leurs fédérations et confédérations, ne peut être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'application des dispositions des articles 2, 3 et 4 ci-dessus.

Art. 8. – 1° Dans l'exercice des droit qui leurs sont reconnus par la présente convention, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité.

2° La législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la présente convention,

Art. 9. – 1° La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées et à la police sera déterminée par la législation nationale.

2° Conformément aux principes établis par le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, la ratification de cette convention par un Membre ne devra pas être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord déjà existants qui accordent aux membres des forces armées et de la police des garanties prévues par la présente convention.

Art. 10. – Dans la présente convention, le terme " organisation " signifie toute organisation de travailleurs ou d'employeurs ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

PARTIE II :
PROTECTION DU DROIT SYNDICAL

Art. 11. – Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical.

PARTIE III :
MESURES DIVERSES

Art. 12. *et* **13. –** Déclarations d'application aux territoires non métropolitains.

PARTIE IV :
DISPOSITIONS FINALES

Art. 14-21. – Dispositions finales types.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.12. CONVENTION n°95 du 1er juillet 1949 concernant la protection du salaire rendu applicable à Madagascar par décret n° 56-919 du 13 septembre 1956, promulguée par arrêté n° 2254-AP/4 du 12 octobre 1956 *(J.O. n° 3767 du 20.10.56, p. 2686)*

La conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'Administration du Bureau International du Travail, et s'y étant réunie le 8 juin 1949, en sa trente-deuxième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection du salaire, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte ce premier jour de juillet mil neuf cent quarante-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée convention sur la protection du salaire, 1949.

Article premier. – Aux fins de la présente convention, le terme « salaire » signifie, quels qu'en soient la dénomination ou le mode de calcul, la rémunération ou les gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par accord ou par la législation nationale, qui sont dus en vertu d'un contrat de louage de services, écrit ou verbal, par un employeur à un travailleur, soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus.

Art. 2. – 1° La présente convention s'applique à toutes personnes auxquelles un salaire est payé ou payable.

2° L'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, là où de telles organisations existent et y sont directement intéressées, pourra exclure de l'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la présente convention, les catégories de personnes qui travaillent dans des circonstances et dans des conditions d'emploi telles que l'application de l'ensemble ou de certaines desdites dispositions ne conviendrait pas, et qui ne sont pas employées à des travaux manuels ou qui sont employées à des services domestiques ou à des occupations analogues.

3° Tout membre doit indiquer, dans son premier rapport annuel à soumettre sur l'application de la présente convention en vertu de l'article 22 de la constitution de l'Organisation International du Travail, toute catégorie des personnes qu'il se propose d'exclure de l'application de l'ensemble ou de l'une des dispositions de la convention conformément aux termes du paragraphe précédent. Par la suite, aucun membre ne pourra

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

procéder à des exclusions, sauf en ce qui concerne les catégories de personnes ainsi indiquées.

4° Tout membre ayant indiqué dans son premier rapport annuel les catégories de personnes qu'il se propose d'exclure de l'application de l'ensemble ou de l'une des dispositions de la présente convention doit indiquer, dans ses rapports ultérieurs, les catégories de personnes pour lesquelles il renonce au droit de recourir aux dispositions du paragraphe 2 du présent article, et tout progrès qui pourrait avoir été effectué en vue de l'application de la présente convention à ces catégories de personnes.

Art. 3. – 1° Les salaires payables en espèces seront payés exclusivement en monnaie ayant cours légal, et le paiement sous formes de billets à ordre, de bons, de coupons ou sous toute autre forme censée repré-senter la monnaie ayant cours légal sera interdit.

2° L'autorité compétente pourra permettre ou prescrire le paiement du salaire par chèque tiré sur une banque ou par chèque ou mandat postal, lorsque ce mode de paiement est de pratique courante ou est nécessaire en raison de circonstances spéciales, lorsqu'une convention collective ou une sentence arbitrale le prévoit ou lorsque, à défaut de telles dispositions, le travailleur intéressé y consent.

Art. 4. – 1° La législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales peuvent permettre le paiement partiel du salaire en nature dans les industries ou professions où ce mode de paiement est de pratique courante ou souhaitable en raison de la nature de l'industrie ou de la profession en cause. Le paiement du salaire sous forme de spiritueux ou de drogues nuisibles ne sera admis en aucun cas.

2° Dans les cas où le paiement partiel du salaire en nature est autorisé, des mesures appropriées seront prises pour que :

a. les prestations en nature servent à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et soient conformes à leur intérêt ;

b. la valeur attribuée à ces prestations soit juste et raisonnable.

Art. 5. – Le salaire sera payé directement au travailleur intéressé, à moins que la législation nationale, une convention collective ou une sentence arbitrale n'en dispose autrement ou que le travailleur intéressé n'accepte un autre procédé.

Art. 6. – Il est interdit à l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 7. – 1° Lorsqu'il est créé, dans le cadre d'une entreprise, des économats pour vendre des marchandises aux travailleurs ou des services destinés à leur fournir des prestations, aucune contrainte ne sera exercée sur les travailleurs intéressés pour qu'ils fassent usage de ces économats ou services.

2° Lorsqu'il n'est pas possible d'accéder à d'autres magasins ou services, l'autorité compétente prendra des mesures appropriées tendant à obtenir que les marchandises soient vendues et que les services soient fournis à des prix justes et raisonnables, ou que les économats ou services établis par l'employeur ne soient pas exploités dans le but d'en retirer un bénéfice mais dans l'intérêt des travailleurs intéressés.

Art. 8. – 1° Des retenues sur les salaires ne seront autorisées que dans des conditions et limites prescrites par la législation nationale ou fixées par une convention collective ou une sentence arbitrale.

2° Les travailleurs devront être informés, de façon que l'autorité compétente considérera comme la plus approprié des conditions et des limites dans lesquelles de telles retenues pourront être effectuées.

Art. 9. – Est interdite toute retenue sur les salaires dont le but est d'assurer un paiement direct ou indirect par un travailleur à un intermédiaire quelconque (tel qu'un agent chargé de recruter la main-d'oeuvre) en vue d'obtenir ou de conserver un emploi.

Art. 10. – 1° Le salaire ne pourra faire l'objet de saisie ou de cession que selon les modalités et dans les limites prescrites par la législation nationale.

2° Le salaire doit être protégé contre la saisie ou la cession dans la mesure jugée nécessaire pour assurer l'entretien du travailleur et de sa famille.

Art. 11. – 1° En cas de faillite ou de liquidation judiciaire d'une entreprise, les travailleurs employés dans celle-ci auront rang de créanciers privilégiés soit pour les salaires qui leur sont dus au titre de service fournis au cours d'une période antérieure à la faillite ou à la liquidation et qui sera prescrite par la législation nationale, soit pour les salaires qui ne dépassent pas un montant prescrit par la législation nationale.

2° Le salaire constituant une créance privilégiée sera payé intégralement avant que les créanciers ordinaires ne puissent revendiquer leur quote-part.

3° L'ordre de priorité de la créance privilégiée constituée par le

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

salaire, par rapport aux autres créances privilégiées, doit être déterminé par la législation nationale.

Art. 12. – 1° Le salaire sera payé à intervalles réguliers. A moins qu'il n'existe d'autres arrangements satisfaisants qui assurent le paiement du salaire à des intervalles réguliers, les intervalles auxquels le salaire doit être payé seront prescrits par la législation nationale ou fixés par une convention collective ou une sentence arbitrale.

2° Lorsque le contrat de travail prend fin, le règlement final de la totalité du salaire dû sera effectué conformément à la législation nationale, à une convention collective ou à une sentence arbitrale, ou, à défaut d'une telle législation, d'une telle convention ou d'une telle sentence, dans un délai raisonnable, compte tenu des dispositions du contrat.

Art. 13. – 1° Le paiement du salaire, lorsqu'il est fait en espèces, sera effectué les jours ouvrables seulement et au lieu du travail ou à proximité de celui-ci, à moins que la législation nationale, une convention collective ou une sentence arbitrale n'en dispose autrement ou que d'autres arrangements dont les travailleurs intéressés auront eu connaissance paraissent plus appropriés.

2° Le paiement du salaire est interdit dans les débits de boissons ou autres établissements similaires et, si la prévention des abus l'exige, dans les magasins de vente au détail et dans les lieux de divertissement, sauf lorsqu'il s'agit de personnes occupées dans lesdits établissements.

Art. 14. – S'il y a lieu, des mesures efficaces seront prises en vue d'informer les travailleurs d'une manière appropriée et facilement compréhensible :

- **a.** des conditions de salaire qui leur seront applicables, et cela avant qu'ils ne soient affectés à un emploi ou à l'occasion de tous changements dans ces conditions ;
- **b.** lors de chaque paiement de salaire des éléments constituant leur salaire pour la période de paie considérée, dans la mesure où ces éléments sont susceptibles de varier.

Art. 15. – La législation donnant effet aux dispositions de la présente convention doit :

- **a.** être portée à la connaissance des intéressés ;
- **b.** préciser les personnes chargées d'en assurer l'exécution ;
- **c.** prescrire des sanctions appropriées en cas d'infraction ;
- **d.** prévoir, dans tous les cas où il y a lieu la tenue d'états suivant une forme et une méthode appropriées.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 16. – Les rapports annuels qui doivent être présentés aux termes de l'article 22 de la constitution de l'Organisation Internationale du Travail contiendront des renseignements complets sur les mesures donnant effet aux dispositions de la présente convention.

Art. 17. – **1°** Lorsque le territoire d'un membre comprend de vastes régions où en raison du caractère clairsemé de la population ou de l'état de leur développement, l'autorité compétente estime impraticable d'appliquer les dispositions de la présente convention, elle peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, là où de telle organisation existe, exempter lesdites régions de l'application de la convention, soit d'une manière générale, soit avec les exceptions qu'elle juge appropriées à l'égard de certaines entreprises ou de certains travaux.

2° Tout membre doit indiquer, dans son premier rapport annuel à soumettre sur l'application de la présente convention en vertu de l'article 22 de la constitution de l'Organisation Internationale du Travail, toute région pour laquelle il se propose d'avoir recours aux dispositions du présent article, et doit donner les raisons pour lesquelles il se propose d'avoir recours à ces dispositions. Par la suite, aucun membre ne pourra recourir aux dispositions du présent article sauf en ce qui concerne les régions qu'il aura ainsi indiquées.

3° Tout membre recourant aux dispositions du présent article doit reconsidérer, à des intervalles n'excédant pas trois années et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, là où de telles organisations existent, la possibilité d'étendre l'application de la présente convention aux régions exemptées en vertu du paragraphe 1.

4° Tout membre recourant aux dispositions du présent article doit indiquer, dans ses rapports annuels ultérieurs, les régions pour lesquelles il renonce au droit de recourir auxdites dispositions, et tout progrès qui pourra avoir été effectué en vue de l'application progressive de la présente convention dans de telles régions.

Art. 18. – Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur Général du Bureau International du Travail et par lui enregistrées.

Art. 19. – 1° La présente convention ne liera que les membres de l'Organisation Internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur Général.

2° Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux membres auront été enregistrées par le Directeur Général.

3° Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Art. 20. – 1° Les déclarations qui seront communiquées au Directeur Général du Bureau International du Travail, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la constitution de l'Organisation Internationale du Travail, devront faire connaître.

2° Les territoires pour lesquels le membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification ;

3° Les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent les dites modifications ;

a. les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas les raisons pour lesquelles elle est inapplicable ;

b. les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant un examen plus approfondi de la situation à l'égard desdits territoires.

2° Les engagements mentionnés aux alinéas a. et b. du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.

3° Tout membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des aliénas b., c et d. du premier paragraphe du présent article.

4° Tout membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 22. communiquer au Directeur Général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Art. 21. – 1° Les déclarations communiquées au Directeur Général du Bureau International du Travail conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'article 35 de la constitution de l'Organisation Internationale du Travail doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modifications ; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modi-fications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.

2° Le membre ou les membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement, par une déclaration ulté-rieure, au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.

3° Le membre ou les membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

dénoncée conformément aux dispositions de l'article 22, communiquer au Directeur Général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes d'une déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Art. 22. – 1° Tout membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur Général du Bureau International du travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2° Tout membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Art. 23. – 1°Le Directeur Général du Bureau International du Travail notifiera à tous les membres de l'Organisation Internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les membres de l'organisation.

2° En notifiant aux membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur Général appellera l'attention des membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Art. 24. – Le Directeur Général du Bureau International du Travail communiquera au secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Art. 25. – A l'expiration de chaque période de dix années à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, le conseil d'administration du Bureau International du Travail devra présenter à la conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et décidera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Art. 26. – 1° Au cas où la conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention et

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

a. la ratification par un membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 22 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;

b. à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des membres.

2° La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Art. 27. – Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.13. LOI N° 61-007 du 5 juillet 1961 portant ratification de la convention Internationale du Travail n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession *(J.O n° 176 du 15.7.61, p. 1171)*

Article premier. – La convention internationale n° 111, concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, dont la teneur qui suit est applicable à Madagascar :

CONVENTION N° 111 du 25 juin 1958 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession *(J.O n° 176 du 15.7.61, p. 1171)*

La conférence Générale de l'Organisation Internationale du Travail,

Convoquée à Genève, par le Conseil d'Administration du Bureau International du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1958, en sa quarante-deuxième session ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la discrimination en matière d'emploi et de profession, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale ;

Considérant que la déclaration de Philadelphie affirme que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales ;

Considérant en outre que la discrimination constitue une violation de droits énoncés dans la déclaration universelle des droits de l'homme ;

Adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent cinquante-huit, la convention ci-après, qui sera dénomée Convention concernant la discrimination (emploi et profession) 1958.

Article premier.– 1° Aux fins de la présente convention, le terme "discrimination" comprend :

a. Toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ;

b. Toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le membre intéressé après consultation des Organisations représentatives d'employeurs et de Travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.

2° Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifi-cations exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.

3° Aux fins de la présente convention, les mots «emploi » et «profession »

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

Art. 2. – Tout membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière.

Art. 3. – Tout membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux :

- **a.** S'efforcer d'obtenir la collaboration des Organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés pour favoriser l'acceptation et l'application de cette politique ;
- **b.** Promulguer des lois et encourager des programmes d'éducation propres à assurer cette acceptation et cette application ;
- **c.** Abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administratives qui sont incompatibles avec ladite poli-tique ;
- **d.** Suivre ladite politique en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale ;
- **e.** Assurer l'application de ladite politique dans les activités des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement soumis au contrôle d'une autorité nationale ;
- **f.** indiquer dans ses rapports annuels sur l'application de la conven-tion, les mesures prises conformément à cette politique et les résultats obtenus.

Art. 4. – Ne sont pas considérées comme des discriminations toutes mesures affectant une personne qui fait individuellement l'objet d'une suspicion légitime de se livrer à une activité préjudiciable à la sécurité de l'Etat ou dont il est établi qu'elle se livre en fait à cette activité, pour autant que ladite personne ait le droit de recourir à une instance, compétence établie suivant la pratique nationale.

Art. 5. – 1° Les mesures spéciales de protection ou d'assistance prévues dans d'autres conventions ou recommandations adoptées par la Conférence Internationale du Travail ne sont pas considérées comme des discriminations.

2° Tout membre peut, après consultation, là où elles existent, des organisations représentatives d'employeurs et de Travailleurs, définir comme non discriminatoires 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 charges de famille ou le niveau social ou culturel.

Art. 6. – Tout membre qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer aux territoires non métropolitains, conformément aux dispo-sitions de la constitution de l'Organisation Internationale du Travail.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 7. – Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur Général du Bureau International du Travail et par lui enregistrées.

Art. 8. – 1° La présente convention ne liera que les membres de l'Organisation Internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur Général.

2° Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux membres auront été enregistrées par le Directeur Général.

3° Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Art. 9. – 1° Tout membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur Général du Bureau International du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2° Tout membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Art. 10. – 1° Le Directeur Général du Bureau International du Travail notifiera à tous les membres de l'Organisation Internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les membres de l'Organisation.

2° En notifiant aux membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur Général appellera l'attention des membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Art. 11. – Le Directeur Général du Bureau International du Travail communiquera au Secrétaire Général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Art. 12. – Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le conseil d'adminis-tration du Bureau International du Travail présentera à la conférence Générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Art. 13. – 1° Au cas où la conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

a. La ratification par un membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus,

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;

b. A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des membres.

2° La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les membres qui l'auraient ratifiée et qui ne rati-fieraient pas la convention portant révision.

Art. 14. – Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Art. 15. – La présente loi sera publiée au *Journal officiel* de la République Malgache. Elle sera exécutée comme loi de l'Etat.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.14. LOI N° 62-020 du 6 juillet 1962
autorisant la ratification de la Convention Internationale du Travail n° 12 concernant la réparation des accidents du travail dans l'agriculture *(J.O. n°232 du 14.7.62, p. 1282)*

Article premier. – Est autorisée la ratification de la Convention Internationale du Travail n° 12 concernant la réparation des accidents du travail dans l'agriculture.

Art. 2. – La présente loi sera publiée au *Journal officiel* de la République.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.15. LOI N° 62-021 du 6 juillet 1962

autorisant la ratification de la Convention Internationale du Travail n° 19 concernant l'égalité de traitement des travailleurs étrangers et nationaux en matière de réparation des accidents du travail *(J.O. n°232 du 14.7.62, p. 1283)*

Article premier. – Est autorisée la ratification de la convention internationale du Travail n° 19 concernant l'égalité de traitement des travailleurs étrangers et nationaux en matière de réparation des accidents du travail.

Art. 2. – La présente loi sera publiée au *Journal officiel* de la République.

Elle sera exécutée comme loi de l'Etat.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.16. LOI N° 62-022 du 6 juillet 1962
autorisant la ratification de la convention internationale du travail n° 52
concernant les congés annuels payés
(J.O. n°232 du 14.7.62 ,p.1283)

Article premier. – Est autorisée la ratification de la convention internationale du travail n° 52 concernant les congés annuels payés.

Art. 2. – La présente loi sera publiée au *Journal officiel* de la Répu-blique.
Elle sera exécutée comme loi de l'Etat.

CONVENTION N° 52 du 24 juin 1936
concernant les congés annuels payés
(J.O. n°232 du 14.7.62,p. 1283)

La conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail,
Convoquée à Genève, par le conseil d'administration du Bureau International du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1936, en sa vingtième session ;
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux congés annuels payés, question qui constitue le deuxième point à l'ordre du jour de la session,
Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,
Adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent trente-six, la convention ci-après, qui sera dénommée convention sur les congés payés, 1936 :

Article premier. – 1° La présente convention s'applique au personnel occupé dans les entreprises et établissements suivants qu'ils soient publics ou privés :

a. Entreprises dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, détruits ou démolis, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation, y compris les entreprises de construction des navires ainsi que les entreprises de production, de transformation et de transmission de l'électricité et de la force motrice en général ;

b. Entreprises s'adonnant exclusivement ou principalement à des travaux de construction, reconstruction, entretien, réparation, modi-fication ou démolition des ouvrages suivants :
- Bâtiments et édifices ;
- Chemins de fer ;
- Tramways ;
- Aéroports ;
- Ports ;
- Docks ;
- Jetées ;
- Ouvrages de protection contre l'action des cours d'eau et de la mer ;
- Canaux ;
- Installations pour la navigation intérieure, maritime ou aérienne ;

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

- Routes ;
- Tunnels ;
- Ponts ;
- Viaducs ;
- Egouts collecteurs ;
- Egouts ordinaires ;
- Puits ;
- Installations pour l'irrigation et le drainage ;
- Installations de télécommunications ;
- Installations afférentes à la production ou à la distribution de force électrique et de gaz ;
- Pipe-lines ;
- Installations de distribution d'eau, ainsi que les entreprises s'adonnant aux autres travaux similaires et aux travaux de préparation ou de fondation précédant les travaux ci-dessus ;

c. Entreprises de transport de personnes ou de marchandises par route ou voie ferrée, par voie d'eau intérieure ou par air y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs, entrepôts ou aéroports ;

d. Mines, carrières et industries extractives de toute nature ;

e. Etablissements commerciaux, y compris les postes et les services de télécommunications ;

f. Etablissements et administrations dont le fonctionnement repose essentiellement sur un travail de bureau ;

g. Entreprises de presse ;

h. Etablissements ayant pour objet le traitement ou l'hospitalisation des malades, des infirmes, des indigents et des aliénés ;

i. Hôtels, restaurants, pensions, cercles, cafés et autres établis-sements où sont servies des consommations ;

j. Entreprises de spectacles et de divertissements ;

k. Etablissements revêtant un caractère à la fois commercial et indus-triel ne correspondant pas complètement à l'une des catégories précédentes.

2° Dans chaque pays, l'autorité compétente doit, après consultation des principales organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, s'il en existe, déterminer la ligne de démarcation entre les entreprises et établissements mentionnés au paragraphe précédent et ceux qui ne sont pas visés par la présente convention.

3° Dans chaque pays, l'autorité compétente peut exempter de l'appli-cation de la présente convention :

a. Les personnes occupées dans les entreprises ou établissements où sont seuls occupés les membres de la famille de l'employeur ;

b. Les personnes occupées dans des administrations publiques dont les conditions d'emploi donnent droit à un congé annuel payé d'une durée au moins égale à celle du congé prévu par la présente convention.

Art. 2. – 1° Toute personne à laquelle s'applique la présente convention a droit, après un an de service continu, à un congé annuel payé comprenant au moins six jours ouvrables.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

2° Les personnes de moins de seize ans, y compris les apprentis, ont droit, après un an de service continu, à un congé annuel payé comprenant au moins douze jours ouvrables.

3° Ne sont pas comptés dans le congé annuel payé :

a. Les jours fériés officiels ou coutumiers ;

b. Les interruptions de travail dues à la maladie.

4° La législation nationale peut autoriser, à titre exceptionnel, le fractionnement du congé annuel payé, mais seulement en ce qui concerne la partie du congé dépassant la durée minimum prévue par le présent article.

5° La durée du congé annuel payé doit s'accroître progressivement avec la durée du service, selon des modalités à fixer par la législation nationale.

Art. 3. – Toute personne prenant congé en vertu de l'article 2 de la présente convention doit recevoir pour toute la durée dudit congé :

a. Soit sa rémunération habituelle, calculée d'une façon qui doit être fixée par la législation nationale, majorée de l'équivalent de sa rémunération en nature, s'il en existe ;

b. Soit une rémunération fixée par convention collective.

Art. 4. – Tout accord portant sur l'abandon du droit au congé annuel payé ou sur la renonciation audit congé doit être considéré comme nul.

Art. 5. – La législation nationale peut prévoir que toute personne qui entreprend un travail rétribué pendant la durée de son congé annuel payé pourra être privée de sa rémunération pour toute la durée dudit congé.

Art. 6. – Toute personne congédiée pour une cause imputable à l'employeur, avant d'avoir pris un congé qui lui est dû, doit recevoir, pour chaque jour de congé du, en vertu de la présente convention, le montant de la rémunération prévue à l'article 3.

Art. 7. – En vue de faciliter l'application effective de la présente convention, chaque employeur doit inscrire sur un registre, selon le mode approuvé par l'autorité compétente :

a. Les dates d'entrée en service des personnes employées par lui et la durée du congé annuel payé auquel chacune d'elles a droit ;

b. Les dates auxquelles le congé annuel payé de chaque personne est pris ;

c. La rémunération reçue par chaque personne pour la durée de son congé annuel payé.

Art. 8. – Tout membre qui ratifie la présente convention doit instituer un système de sanctions pour en assurer l'application.

Art. 9. – Rien dans cette convention n'affecte toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord entre les employeurs et les travailleurs qui assure des

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

conditions plus favorables que celles prévues par la présente convention.

Art. 10. – Les ratifications officielles de la présente convention seront communiquées au Directeur Général du Bureau International du Travail et par lui enregistrées.

Art. 11. – 1° La présente convention ne liera que les membres de l'Organisation Internationale du Travail dont la ratification aura été enre-gistrée par le Directeur Général.

2° Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux membres auront été enregistrées par le Directeur Général.

3° Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Art. 12. – Aussitôt que les ratifications de deux membres de l'Organisation Internationale du Travail auront été enregistrée, le Directeur Général du Bureau International du Travail notifiera ce fait à tous les membres de l'Organisation Internationale du Travail. Il leur notifiera éga-lement l'enregistrement des ratifications qui lui seront ultérieurement communiquées par tous autres membres de l'Organisation.

Art. 13. 1° Tout membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur Général du Bureau International du Travail, et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2° Tout membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article, sera lié pour une nouvelle période de dix années et par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Art. 14. – A l'expiration de chaque période de dix années à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, le conseil d'administration du Bureau International du Travail devra présenter à la conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et décidera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Art. 15. – 1° Au cas où la conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

a. La ratification par un membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 13 ci-dessus, dénonciation

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;

b. A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des membres.

2° La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les membres qui l'auraient ratifiée et qui ne rati-fieraient pas la convention portant révision.

Art. 16. – Les textes français et anglais de la présente convention feront foi l'un et l'autre.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.17. LOI N° 62-023 du 6 juillet 1962
autorisant la ratification de la convention internationale du travail n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale *(J.O. n°232 du 14.7.62 p. 1285)*

Article premier. – Est autorisée la ratification de la convention internationale du travail n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Art. 2. – La présente loi sera publiée au *Journal officiel* de la Répu-blique.
Elle sera exécutée comme loi de l'Etat.

CONVENTION N° 100 du 29 juin 1951
concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale *(J.O. n°232 du 14.7.62 p. 1285)*

La conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail,

Convoquée à Genève, par le conseil d'administration du Bureau Inter-national du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1951, en sa trente-quatrième session.

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session.

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-neuvième jour de juin mil neuf cent cinquante et un, la convention ci-après, qui sera dénommée convention sur l'égalité de rémunération, 1951.

Article premier. – Aux fins de la présente convention :

a. Le terme «rémunération » comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier ;

b. L'expression « égalité de rémunération entre la main-d'œuvre mascu-line et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale » se réfère aux taux de rémunération fixée sans discrimination sur le sexe.

Art. 2. – 1° Chaque membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale ;

2° Ce principe pourra être appliqué au moyen :

a. Soit de la législation nationale ;

b. Soit de tout système de fixation de la rémunération établi ou re-connu par la législation ;

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

c. Soit de conventions collectives passées entre employeurs et tra-vailleurs ;
d. Soit d'une combinaison de ces divers moyens.

Art. 3. – 1° Lorsque de telles mesures seront de nature à faciliter l'application de la présente convention, des mesures seront prises pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent.

2° Les méthodes à suivre pour cette évaluation pourront faire l'objet de décision, soit de la part des autorités compétentes en ce qui concerne la fixation des taux de rémunération, soit, si les taux de rémunération sont fixés en vertu de conventions collectivites, de la part des parties à ces conventions.

3° Les différences entre les taux de rémunération qui correspondent, sans considération de sexe, à des différences résultant d'une telle éva-luation objective dans les travaux à effectuer ne devront pas être consi-dérées comme contraires au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Art. 4. – Chaque membre collaborera, de la manière qui conviendra, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en vue de donner effet aux dispositions de la présente convention.

Art. 5. – Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau International du Travail et par lui enregistrées.

Art. 6. – 1° La présente convention ne liera que les membres de l'Orga-nisation Internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2° Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3° Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Art. 7. – 1° Les déclarations qui seront communiquées au Directeur général du Bureau International du Travail, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la constitution de l'organisation internationale du travail, devront faire connaître :

a. Les territoires pour lesquels le membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modi-fication ;
b. Les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications ;
c. Les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable ;
d. Les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant un examen plus approfondi de la situation à l'égard desdits territoires.

2° Les engagements mentionnés aux alinéas a et b du premier para-graphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la rati-fication et porteront des effets identiques.

3° Tout membre pourra renoncer, par une nouvelle déclaration, à tout ou partie

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b, c et d du premier paragraphe du présent article.

4° Tout membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 9, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Art. 8. – 1° Les déclarations communiquées au Directeur Général du Bureau International du Travail conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'article 35 de la constitution de l'organisation internationale du travail doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modifications ; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdsites modifications.

2° Le membre ou les membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement, par une déclaration ulté-rieure, au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.

3° Le membre ou les membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 9, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes d'une déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Art. 9. – 1° Tout membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau International du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2° Tout membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expi-ration de chaque période de dix années dans les conditions au présent article.

Art. 10. – 1° Le Directeur Général du Bureau International du Travail notifiera à tous les membres de l'Organisation Internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les membres de l'Organisation.

2° En notifiant aux membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur Général appellera l'attention des membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Art. 11. – Le Directeur Général du Bureau International du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregis-

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

trement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, de toutes décla-rations et de tous actes de dénomination qu'il aura enregistrés confor-mément aux articles précédents.

Art. 12. – Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le conseil d'adminis-tration du Bureau International du Travail présentera à la conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et exami-nera s'il ya lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Art. 13. – 1° Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

a. La ratification par un membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;

b. A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des membres.

2° La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les membres qui l'auraient ratifiée et qui ne rati-fieraient pas la convention portant révision.

Art. 14. – Les révisions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.18. LOI N° 62-024 du 6 juillet 1962
autorisant la ratification de la convention internationale du travail n° 101 concernant les congés payés dans l'agri-culture *(J.O. n°232 du 14.7.62, p. 1286)*

Article premier. – Est autorisée la ratification de la Convention Internationale du Travail n° 101 concernant les congés payés dans 'agriculture.

Art. 2. – La présente loi sera publiée au *Journal officiel* de la Répu-blique.
Elle sera exécutée comme loi de l'Etat.

CONVENTION N° 101 du 26 juin 1952
concernant les congés payés dans l'agriculture
(J.O. n°232 du 14.7.62, p. 1286).

La conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail,
Convoquée à Genève, par le conseil d'administration du Bureau Inter-national du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1952, en sa trente-cinquième session,
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux congés payés dans l'agriculture, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session,
Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,
Adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent cinquante-deux, la convention ci-après, qui sera dénommée convention sur les congés payés (agriculture), 1952 :

Article premier. – Les travailleurs employés dans les entreprises de l'agriculture ainsi que dans les occupations connexes devront bénéficier d'un congé annuel payé après une période de service continu auprès du même employeur.

Art. 2. – 1° Tout membre qui ratifie la présente convention sera libre de décider de la manière dont sera assuré l'octroi des congés payés dans l'agriculture.
2° L'octroi des congés payés dans l'agriculture pourra être assuré éventuellement par voie de convention collective ou en confiant la réglementation à organismes spéciaux.
3° Lorsque la manière dont est assuré l'octroi des congés payés dans l'agriculture le permet :

- **a.** Il devra être procédé à une consultation préliminaire approfondie des organisations les plus représentatives d'employeurs et de tra-vailleurs intéressées, s'il en existe, et de toutes autres personnes spécialement qualifiées à cet égard par leur profession ou leurs fonctions auxquelles l'autorité compétente jugerait utile de s'adresser ;
- **b.** Les employeurs et travailleurs intéressés devront participer à la

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

réglementation des congés payés, ou être consultés, où avoir le droit d'être entendus, sous la forme et dans la mesure qui pourront être déterminées par la législation nationale, mais dans tous les cas sur la base d'une égalité absolue.

Art. 3. – La période minimum requise de service continu et la durée minimum du congé annuel payé seront déterminées par voie de législation nationale, de convention collective, de sentence arbitrale ou par des organismes spéciaux chargés de la réglementation des congés payés en agriculture, ou par toute autre voie approuvée par l'autorité compétente.

Art. 4. – 1° Tout membre qui ratifie la présente convention a la liberté, après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées et les catégories de personnes visées à l'article premier auxquelles devront s'appliquer les dispositions de la convention.

2° Tout membre qui ratifie la présente convention peut exclure de l'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la conven-tion les catégories de personnes à l'égard desquelles ces dispositions sont inapplicables du fait de leurs conditions d'emploi, telles que les membres de la famille de l'exploitant employés par ce dernier.

Art. 5. – Lorsque cela est opportun, il devra être prévu, conformément à la procédure établie pour la réglementation des congés payés dans l'agriculture :

a. Un régime plus favorable pour les jeunes travailleurs, y compris les apprentis, dans les cas où les congés payés annuels octroyés aux travailleurs adultes ne sont pas considérés comme appropriés pour des jeunes travailleurs ;

b. Un accroissement de la durée du congé payé, avec la durée du service ;

c. Un congé proportionnel ou, à défaut, une indemnité compensatoire, si la période de service continu d'un travailleur ne lui permet pas de prétendre à un congé annuel payé, mais dépasse une période minimum déterminée conformément à la procédure établie ;

d. Lors de l'attribution du congé annuel payé, l'exclusion des jours fériés officiels et coutumiers, des périodes de repos hebdomadaires, et, dans les limites fixées conformément à la procédure établie, des interruptions temporaires de travail dues notamment à la maladie ou à un accident.

Art. 6. – Le congé annuel payé pourra être fractionné dans les limites pouvant être fixées par voie de législation nationale, de convention collective, de sentence arbitrale ou par des organismes spéciaux chargés de la réglementation des congés payés en agriculture, ou par toute autre voie approuvée par l'autorité compétente.

Art. 7. – 1° Toute personne prenant un congé en vertu de la présente convention recevra, pour toute la durée dudit congé, une rémunération qui ne pourra être inférieure à sa rémunération habituelle, ou telle rému-nération qui pourrait être prescrite conformément aux paragraphes 2 et 3 du présent article.

2° La rémunération à verser pour la période du congé sera calculée de la manière prescrite par voie de législation nationale, de convention collective, de

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

sentence arbitrale ou par des organismes spéciaux chargés de la réglementation des congés payés en agriculture, ou par toute autre voie approuvée par l'autorité compétente.

3° Lorsque la rémunération de la personne qui prend un congé comporte des prestations en nature, il pourra lui être versé, pour la période du congé, la contre-valeur en espèces de ces prestations.

Art. 8. – Tout accord portant sur l'abandon du droit au congé annuel payé ou sur la renonciation audit congé devra être considéré comme nul.

Art. 9. – Toute personne congédiée sans qu'il y ait eu faute de sa part, avant d'avoir pris un congé qui lui est dû, devra recevoir pour chaque jour de congé dû en vertu de la présente convention, la rémunération prévue à l'article 7.

Art. 10. – Tout membre qui ratifie la présente convention s'engage à faire en sorte qu'il existe un système approprié d'inspection et de contrôle pour en assurer l'application.

Art. 11. – Tout membre qui ratifie la présente convention devra communiquer chaque année au Bureau International du Travail un exposé général faisant connaître la manière dont les dispositions de la convention sont appliquées. Cet exposé comprendra des indications sommaires sur les occupations, les catégories et le nombre approximatif des travailleurs auxquels cette réglementation s'applique, la durée des congés octroyés et, le cas échéant, les autres mesures les plus importantes relatives aux congés payés dans l'agriculture.

Art. 12. – Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur Général du Bureau International du Travail et par lui enregistrées.

Art. 13. – 1° La présente convention ne liera que les membres de l'Organisation Internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur Général.

2° Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux membres auront été enregistrées par le Directeur Général.

3° Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Art. 14. – 1° Les déclarations qui seront communiquées au Directeur Général du Bureau International du Travail, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, devront faire connaître :

a. Les territoires pour lesquels le membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modi-fication ;

b. Les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications ;

c. Les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

raisons pour lesquels elle est inapplicable ;

d. Les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant un examen plus approfondi de la situation à l'égard desdits territoires.

2° Les engagements mentionnés aux alinéas a. et b. du premier para-graphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratifi-cation et porteront des effets identiques.

3° Tout membre pourra renoncer, par une nouvelle déclaration, à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b, c et d du premier paragraphe du présent article.

4° Tout membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 16, communiquer au Directeur Général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Art. 15. 1° Les déclarations communiquées au Directeur Général du Bureau International du Travail conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modifications ; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modification, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.

2° Le membre ou les membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement, par une déclaration ulté-rieure, au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.

3° Le membre ou les membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 16, communiquer au Directeur Général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes d'une déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Art. 16. – 1° Tout membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur Général du Bureau International du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2° Tout membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expi-ration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Art. 17. – 1° Le Directeur Général du Bureau International du Travail notifiera à tous les membres de l'Organisation Internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

seront communiquées par les membres de l'Organisation.

2° En notifiant aux membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur Général appellera l'attention des membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Art. 18. – Le Directeur Général du Bureau International du Travail communiquera au Secrétaire Général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Art. 19. – Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le conseil d'adminis-tration du Bureau International du Travail présentera à la conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et exami-nera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Art. 20. – 1° Au cas où la conférence adopterait une nouvelle conven-tion portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

a. La ratification par un membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 16 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;

b. A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des membres.

2° La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Art. 21. – Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.19. DECRET N° 64-199 du 13 mai 1964
portant ratification de la convention internationale du travail n° 117

(J.O. n° 355 du 23.5.64, p. 998)

Article premier. – La Convention internationale du travail n° 117 concernant les objectifs et les normes de base de la politique sociale, dont le texte figure en annexe, est ratifiée par le Gouvernement de la Répu blique.

Art. 2. – Les Ministres intéressés par la Convention ci-dessus sont chargés, chacun en ce qui les concerne, de l'exécution du présent décret.

CONVENTION N° 117 du 22 juin 1962
concernant les objectifs et les normes de base de la poli-tique sociale *(J.O. n° 355 du 23.5.64, p. 998)*

La conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail,

Convoquée à Genève, par le conseil d'administration du bureau inter-national du travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1962, en sa quarante-sixième session ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant la révi-sion de la convention sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947 – question qui constitue le dixième point à l'ordre du jour de la session – principalement en vue de permettre aux Etats indépendants de continuer à l'appliquer et de la ratifier ;

Considérant que ces propositions devraient prendre la forme d'une convention internationale ;

Considérant que le développement économique doit servir de base au progrès social ;

Considérant que tous les efforts devraient être faits sur le plan inter-national, régionale ou national ; pour assurer une assistance financière et technique sauvegardant les intérêts des populations ;

Considérant que, lorsqu'il y a lieu, des mesures internationales, régio-nales ou nationales, devraient être prises en vue d'établir des conditions de commerce qui encourageraient une production d'un rendement élevé et permettraient d'assurer un niveau de vie raisonnable ;

Considérant que toutes les initiatives possibles devraient être prises au moyen de mesures appropriées sur le plan international, régional ou national, pour encourager des améliorations dans des domaines tels que l'hygiène publique, le logement, l'alimentation, l'instruction publique, le bien-être des enfants, le statut des femmes, les conditions de travail, la rémunération des salariés et des producteurs indépendants, la protection des travailleurs migrants, la sécurité sociale, le fonctionnement des services publics et la production en général ;

Considérant que toutes les initiatives possibles devraient être prises pour intéresser et associer d'une manière effective la population à l'élabo-ration et à l'exécution des mesures de progrès social, adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent soixante-deux, la convention ci-après, qui sera dénommée convention sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962 :

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

PREMIERE PARTIE :
PRINCIPES GENERAUX.

Article premier. – 1° Toute politique doit tendre en premier lieu au bien-être et au développement de la population ainsi qu'à encourager les aspirations de celle-ci vers le progrès social.

2° Dans la définition de toutes politiques d'une portée générale, il sera dûment tenu compte des répercussions de ces politiques sur le bien-être de la population.

PARTIE II :
AMELIORATION DES NIVEAUX DE VIE.

Art. 2. – L'amélioration des niveaux de vie sera considérée comme l'objectif principal des plans de développement économique.

Art. 3. – 1° Toutes mesures pratiques et possibles seront prises, lors de l'établissement des plans de développement économique, pour harmoniser ce développement et une saine évolution des communautés intéressées.

2° En particulier, l'on s'efforcera d'éviter la dislocation de la vie familiale et de toute cellule sociale traditionnelle, notamment par :

- **a.** L'étude attentive des causes et des effets des mouvements migr a-toires et l'adoption éventuelle de mesures appropriées ;
- **b.** L'encouragement à l'urbanisme dans les régions où les nécessités économiques entraînent une concentration de la population ;
- **c.** La prévention et l'élimination de la congestion dans les zones urbaines ;
- **d.** L'amélioration des conditions de vie dans les régions rurales et l'implantation d'industries appropriées dans celles où il existe une main-d'œuvre suffisante.

Art. 4. – Les mesures suivantes figureront parmi celles que les autorités compétentes devront prendre en considération pour accroître la capacité de production et améliorer le niveau de vie des producteurs agricoles :

- **a.** Eliminer, dans toute la mesure du possible, les causes de l'endet-tement chronique ;
- **b.** Contrôler la cession de terres cultivables à des personnes qui ne sont pas des cultivateurs, afin que cette cession ne se fasse qu'au mieux des intérets du pays ;
- **c.** Contrôler, par application d'une législation appropriée, la propriété et l'usage de la terre et d'autres ressources naturelles, afin d'assurer qu'elles soient employées au mieux des intérêts de la population du pays en tenant dûment compte des droits tradi-tionnels ;
- **d.** Contrôler les conditions de tenure et de travail, afin d'assurer aux fermiers et aux travailleurs agricoles le plus haut niveau de vie possible et une part équitable des avantages pouvant provenir d'une amélioration du rendement ou des prix ;
- **e.** Réduire les coûts de production et de distribution par tous les moyens

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

possibles, en particulier en instituant, en favorisant et en assistant des coopératives de producteurs et de consommateurs.

Art. 5. – 1° Des mesures seront prises pour assurer aux producteurs indépendants et aux salariés des conditions de vie qui leur permettent d'améliorer leur niveau de vie par leurs propres efforts et qui garantissent le maintien d'un niveau de vie minimum déterminé au moyen d'enquêtes officielles sur les conditions de vie, conduites d'accord avec les organi-sations représentatives des employeurs et des travailleurs.

2° En fixant le niveau de vie minimum, il faudra tenir compte des besoins familiaux essentiels des travailleurs, y compris l'alimentation et sa valeur nutritive, le logement, l'habillement, les soins médicaux et l'édu-cation.

PARTIE III :
DISPOSITIONS RELATIVES AUX TRAVAILLEURS MIGRANTS.

Art. 6. – Lorsque les circonstances dans lesquelles les travailleurs sont employés exigent qu'ils résident hors de leurs foyers, les conditions de leur emploi devront tenir compte de leurs besoins familiaux normaux.

Art. 7. – Lorsqu'il sera fait appel, à titre temporaire, en faveur d'une région aux ressources en main-d'œuvre d'une autre région, des mesures seront prises pour favoriser le transfert partiel des salaires et des épargnes des travailleurs de la région où ils sont employés à la région d'où ils proviennent.

Art. 8. – 1° Lorsqu'il sera fait appel dans une région aux ressources en main-d'œuvre d'un pays soumis à une administration différente, les auto-rités compétentes des pays intéressés devront, chaque fois qu'il sera nécessaire ou désirable de le faire, conclure des accords pour régler les questions d'intérêt commun qui pourront être posées par l'application des dispositions de la présente convention.

2° Ces accords devront prévoir que le travailleur migrant jouira d'une protection et d'avantages qui ne soient pas moindres que ceux dont béné-ficient les travailleurs résidant dans la région de l'emploi.

3° Ces accords devront prévoir des facilités à accorder aux travailleurs pour leur permettre de transférer partiellement dans leurs foyers leurs salaires et leurs épargnes.

Art. 9. – Lorsque les travailleurs et leur famille se transportent d'une région où le coût de la vie est bas dans une région où le coût de la vie est plus élevé, il doit être tenu compte de l'augmentation du coût de la vie qu'entraîne ce changement de résidence.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.20. DECISION N° 533 du 15 mai 1964 portant ratification des Conventions Internationales du Travail n° 116, 118 et 119 (*J.O. n°355 du 23.5.64, p.1001)*

Article premier. – Les Conventions Internationales du Travail :
N° 116 portant révision des articles finals 1961 ;
N° 118 sur l'égalité de traitement (sécurité sociale) 1962 ;
N° 119 sur la protection des machines, 1963,
dont les textes figurent en annexe, sont ratifiées par le Gouvernement de la République.

Art. 2. – Le Ministre du Travail et des Lois Sociales est chargé de l'exé-cution de la présente décision.

III.20.a. CONVENTION N° 116 du 26 juin 1961 Convention pour la révision partielle des conventions adoptées par la conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail en ses trente-deux premières sessions, en vue d'unifier les dispositions relatives à la préparation des rapports sur l'application des conventions par le conseil d'administration du Bureau International du Travail [6] *(J.O n°355 du 23.5.64, p.1001)*

La Conférence Générale de l'Organisation Internationale du Travail.
Convoquée à Genève par le conseil d'administration du Bureau International du Travail, et s'y étant réunie le 7 juin 1961, en sa quarante-cinquième session ;
Après avoir décidé d'adopter certaines propositions relatives à la révision partielle des conventions adoptées par la conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail en ses trente-deux première sessions, en vue d'unifier les dispositions relatives à la préparation des rapports sur l'application des conventions par le conseil d'administration du Bureau International du Travail.
Considérant que ces propositions doivent prendre la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent soixante et un, la convention ci-après, qui sera dénommée convention portant révision des articles finaux, 1961 :

Article premier. – Dans le texte des conventions adoptées par la Convention Internationale du Travail au cours de ses trente-deux premières sessions, l'article final prévoyant la présentation d'un rapport sur l'application de la convention, par le Conseil d'Administration du Bureau International du Travail, à la Conférence générale sera omise et remplacée par l'article suivant :
" Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du

---

[6] *Adoptée le 26 juin 1961 par 300 voix sans opposition ni abstention*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Bureau International du Travail présentera à la conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle ".

Art. 2. – Tout membre de l'Organisation qui, après la date de l'entrée en vigueur de la présente convention, communiquera au Directeur Général du Bureau International du Travail sa ratification formelle d'une convention adoptée par la Conférence au cours de ses trente-deux premières sessions sera censé avoir ratifié cette convention telle qu'elle a été modifiée par la présente convention.

Art. 3. – Deux exemplaires de la présente convention seront signés par le Président de la conférence et par le Directeur Général du Bureau International du Travail. L'un de ces exemplaires sera déposé aux archives du Bureau International du Travail, l'autre, entre les mains du Secrétaire général des Nations Unies pour enregistrement conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies. Le Directeur Général communiquera une copie certifiée conforme de la présente convention à chacun des membres de l'Organisation Internationale du Travail.

Art. 4. – 1° Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur Général du Bureau International du Travail.

2° La présente convention entrera en vigueur à la date où les ratifications de deux membres de l'Organisation Internationale du Travail auront été reçu par le Directeur Général.

3° Dès la date d'entrée en vigueur de la présente convention ainsi que dès la réception subséquente de nouvelles ratifications de la présente convention, le Directeur Général du Bureau International du Travail notifiera ce fait à tous les membres de l'Organisation Internationale du Travail et au Secrétaire général des Nations Unies.

4° Tout membre qui ratifie la présente convention reconnaît que les dispositions de la clause modifiée énoncée à l'article premier ci-dessus remplacent, dès l'entrée en vigueur initiale du présent instrument, l'obligation faite au conseil d'administration, aux termes des conventions adoptées par la conférence à ses trente-deux premières sessions, de présenter à celle-ci, à des intervalles fixés par lesdites conventions, un rapport sur l'application de chacune d'entre elles et d'examiner en même temps s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Art. 5. – Nonobstant toute disposition figurant dans une des conventions adoptées par la conférence au cours de ses trente-deux premières sessions, la ratification de la présente convention par un membre n'entraînera pas de plein droit la dénonciation d'une quelconque desdites conventions, et l'entrée en vigueur de la présente convention

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

n'aura pas pour effet de fermer aucune desdites conventions à de nouvelles ratifications.

Art. 6. – 1° Au cas où la conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement :

- **a.** La ratification par un membre de la nouvelle convention entraînerait de plein droit dénonciation de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit en vigueur ;
- **b.** A partir de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des membres.

2° La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Art. 7. – Les versions française et anglaise de la présente convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail dans sa quarante-cinquième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 29 juin 1961.

En foi de quoi ont apposé leurs signatures, ce trentième jour de juin 1961.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.20.b. CONVENTION N° 118 du 28 juin 1962
convention concernant l'égalité de traitement des nationaux et des non nationaux en matière de sécurité sociale*(J.O n°355 du 23.5.64, p.1001)*

La conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail.

Convoquée à Genève par le conseil d'administration du Bureau International du Travail et s'y étant réunie le 6 juin 1962, en sa quarante-sixième session ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions à l'égalité de traitement des nationaux et des non nationaux en matière de sécurité sociale, question qui constitue le cinquième point à l'ordre de jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une Convention Internationale, adopte, ce vingt-huitième jour de juin mil neuf cent soixante-deux, la convention ci-après, qui sera dénommée convention sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962 :

Article premier. – Aux fins de la présente convention :

a. Le terme " législation " comprend les lois et règlements aussi bien que les dispositions statutaires en matière de sécurité sociale ;
b. Le terme " prestations " vise toutes prestations, pensions, rentes et allocations, y compris tous suppléments ou majorations éventuels ;
c. Les termes " prestations accordées au titre de régimes transitoires " désignent, soit les prestations accordées aux personnes ayant dépassé un certain âge au moment de l'entrée en vigueur de la législation applicable, soit les prestations accordées, à titre transitoire, en considération d'événements survenus ou de périodes accomplies hors des limites actuelles du territoire d'un membre ;
d. Les termes " allocations au décès " désignent toute somme versée en une seule fois en cas de décès ;
e. Le terme " résidence " désigne la résidence habituelle ;
f. Le terme " prescrit " signifie déterminé par ou en vertu de la législation nationale, au sens de l'alinéa *a* ci-dessus ;
g. Le terme " réfugié " a la signification qui lui est attribuée à l'article premier de la Convention du 28 juillet 1951 relative au statut des réfugiés ;
h. Le terme " apatride " a la signification qui lui est attribuée à l'article premier de la Convention du 28 septembre 1954 relative au statut des apatrides.

Art. 2. – 1° Tout membre peut accepter les obligations de la présente convention en ce qui concerne l'une ou plusieurs des branches de sécurité sociale suivantes, pour lesquelles il possède une législation effectivement appliquée sur son territoire à ses propres ressortissants :

a. Les soins médicaux ;
b. Les indemnités de maladie ;

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

c. Les prestations de maternité ;
d. Les prestations d'invalidité ;
e. Les prestations de vieillesse ;
f. Les prestations de survivants ;
g. Les prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
h. Les prestations de chômages ;
i. Les prestations aux familles.

2° Tout membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit appliquer les dispositions de ladite convention en ce qui concerne la branche ou les branches de sécurité sociale pour lesquelles il a accepté les obligations de la convention.

3° Tout membre doit spécifier dans sa ratification la branche ou les branches de sécurité sociale pour lesquelles il accepte les obligations de la présente convention.

4° Tout membre qui a ratifié la présente convention peut, par la suite, notifier au Directeur Général du Bureau International du Travail qu'il accepte les obligations de la convention en ce qui concerne l'une des branches de sécurité sociale qui n'ont pas déjà été spécifiées dans sa ratification ou plusieurs d'entre elles.

5° Les engageants prévus au paragraphe précédent seront réputés partie intégrante de la ratification et porteront des tels identiques dès la date de leur notification.

6° Aux fins de l'application de la présente convention, tout membre qui en accepte les obligations en ce qui concerne une branche quelconque de sécurité sociale doit, le cas échéant, notifier au Directeur Général du Bureau International du Travail les prestations prévues par sa législation qu'il considère comme :

a. Des prestations autres que celles dont l'octroi dépend, soit d'une participation financière directe des personnes protégées ou de leur employeur, soit d'une condition de stage professionnel ;
b. Des prestations accordées au titre de régimes transitoires.

7° La notification prévue au paragraphe précédent doit être effectuée au moment de la ratification ou de la notification prévue au paragraphe 4 du présent article et, en ce qui concerne toute législation adoptée ultérieurement, dans un délai de trois mois à dater de l'adoption de celle-ci.

Art. 3. – 1° Tout membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit accorder, sur son territoire, aux ressortissants de tout autre membre pour lequel ladite convention est également en vigueur, l'égalité de traitement avec ses propres ressortissants au regard de sa législation, tant en ce qui concerne l'assujettissement que le droit aux prestations, dans toute branche de sécurité sociale pour laquelle il a accepté les obligations de la convention.

2° En ce qui concerne les prestations de survivants, cette égalité de

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

traitement doit en outre être accordée aux survivants des ressortissants d'un membre pour lequel la présente convention est en vigueur, sans égard à la nationalité desdits survivants.

3° Toutefois, en ce qui concerne les prestations d'une branche de sécurité sociale déterminée, un membre peut déroger aux dispositions des paragraphes précédents du présent article, à l'égard des ressortissants de tout autre membre qui, bien qu'il possède une législation relative à cette branche, n'accorde pas, dans ladite branche, l'égalité de traitement aux ressortissants du premier membre.

Art. 4. – 1° En ce qui concerne le bénéfice des prestations, égalité de traitement doit être assurée sans condition de résidence. Toutefois, elle peut être subordonnée à une condition de résidence, en ce qui concerne les prestations d'une branche de sécurité sociale déterminée, à l'égard des ressortissants de tout membre dont la législation subordonne l'octroi des prestations de la même branche à une condition de résidence sur son territoire.

2° Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, le bénéfice des prestations visées au paragraphe 6 *a* de l'article 2, à l'exclusion des soins médicaux, des indemnités de maladie, des prestations d'accidents du travail ou de maladies professionnelles et des prestations aux familles, peut être subordonné à la condition que le bénéficiaire ait résidé sur le territoire du membre en vertu de la législation duquel la prestation est due ou, s'il s'agit de prestations de survivants, que le défunt y ait résidé pendant une durée qui ne peut, selon le cas, être fixée à plus de :

- **a.** Six mois, immédiatement avant la demande de prestation, en ce qui concerne les prestations de maternité et les prestations de chômage ;
- **b.** Cinq années consécutives immédiatement avant la demande de prestation, en ce qui concerne les prestations de survivants ;
- **c.** Dix années après l'âge de dix-huit ans dont cinq années consécutives peuvent être exigées immédiatement avant la demande de prestation en ce qui concerne les prestations de vieillesse.

3° Des dispositions particulières peuvent être prescrites en ce qui concerne les prestations accordées au titre de régimes transitoires.

4° Les dispositions requises pour éviter le cumul de prestation seront réglées, en tant que de besoin, par des arrangements particuliers pris entre les membres intéressés.

Art. 5. – 1° En plus des dispositions de l'article 4, tout membre qui a accepté les obligations de la présente convention pour l'une ou plusieurs des branches de sécurité sociale dont il s'agit au présent paragraphe, doit assurer, à ses propres ressortissants de tout autre membre ayant accepté les obligations de ladite convention pour une branche correspondante, en cas de résidence à l'étranger, le service des prestations d'invalidité, des prestations de vieillesse, des prestations de survivants et des allocations au décès, ainsi que le service des rentes d'accidents du travail et de

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

maladies professionnelles, sous réserve des mesures à prendre à cet effet, en tant que de besoin, conformément aux dispositions de l'article 8.

2° Toutefois, en cas de résidence à l'étranger, le service des prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants du type visé au paragraphe 6 *a* de l'article 2 peut être subordonné à la participation des membres intéressés au système de conservation des droits prévus à l'article 7.

3° Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux prestations accordées au titre de régimes transitoires.

Art. 6. – En plus des dispositions de l'article 4, tout membre qui a accepté les dispositions de la présente convention pour les prestations aux familles devra garantir le bénéfice des allocations familiales à ses propres ressortissants et aux ressortissants de tous autres membres ayant accepté les obligations de ladite convention pour la même branche, en ce qui concerne les enfants qui résident sur le territoire de l'un de ces membres, dans les conditions et limites à fixer d'un commun accord entre les membres intéressés.

Art. 7. – 1° Les membres pour lesquels la présente convention est en vigueur devront, sous réserve de condition à arrêter d'un commun accord entre les membres intéressés conformément aux dispositions de l'article 8, s'efforcer de participer à un système de conservation des droits acquis et des droits en cours d'acquisition, reconnus en application de leur législation aux ressortissants des membres pour lesquels ladite convention est en vigueur, au regard de toutes les branches de sécurité sociale pour lesquelles les membres considérés auront accepté les obligations de la convention.

2° Ce système devra notamment la totalisation des périodes d'assurance, d'emploi ou de résidence et des périodes assimilées pour l'ouverture, le maintien ou le recouvrement des droits, ainsi que pour le calcul des prestations.

3° Les charges des prestations, d'invalidité des prestations, de vieillesse et des prestations de survivants ainsi liquidées devront être, soit réparties entre les membres intéressés, soit supportées par le membre sur le territoire duquel les bénéficiaires résidents, selon des maladies à déterminer d'un commun accord entre les membres intéressés.

Art. 8. – Les membres pour lesquels la présente convention est en vigueur pourront satisfaire à leurs obligations résultant des dispositions des articles 5 et 7, soit par la ratification de la convention sur la conservation des droits à pension des migrants, 1935, soit par l'application entre eux des dispositions de cette convention, en vertu d'un accord mutuel, soit au moyen de tout instrument multilatéral ou bilatéral garantissant l'exécution desdites obligations.

Art. 9. – Les membres peuvent déroger à la présente convention par voie d'arrangements particuliers, sans affecter les droits et l'obligation des

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

autres membres et sous réserve de régler la conservation des droits acquis et des droits en cours d'acquisition dans des conditions qui, dans l'ensemble, soient au moins favorables que celles par ladite convention.

Art. 10. – 1° Les dispositions de la présente convention sont applicables aux réfugiés et aux apatrides sans condition de réciprocité.

2° La présente convention ne s'applique pas aux régimes spéciaux des fonctionnaires, ni aux régimes spéciaux des victimes de guerre, ni à l'assistance publique.

3° La présente convention n'oblige aucun membre à appliquer ses dispositions aux personnes qui, en vertu d'instruments internationaux, sont exemptés de l'application des dispositions de sa législation nationale de sécurité sociale.

Art. 11. – Les membres pour lesquels la présente convention est en vigueur doivent se prêter mutuellement, à titre gratuit, l'assistance administrative requise en vue de faciliter l'application de la dite convention, ainsi que l'exécution de leurs législations de sécurité sociale respectives.

Art. 12. –1° La présente convention ne s'applique pas aux prestations dues avant l'entrée en vigueur, pour les membres intéressés, des dispositions de la convention en ce qui concerne la branche de sécurité sociale au titre de laquelle lesdites prestations sont dues.

2° La mesure dans laquelle la convention s'applique à des prestations dues après l'entrée en vigueur, pour le membre intéressé, de ses dispositions en ce qui concerne la branche de sécurité sociale au titre de laquelle ces prestations sont dues, pour des éventualités survenues avant ladite entrée en vigueur, sera déterminée par voie d'instruments multilatéraux ou bilatéraux ou, à défaut, par la législation du membre intéressé.

Art. 13. – La présente convention ne doit pas être considérée comme portant révision de l'une quelconque des conventions existantes.

Art. 14. – Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur Général du Bureau International du Travail et par lui enregistrées.

A**rt. 15.** – 1° La présente convention ne liera que les membres de l'Organisation Internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur Général.

2° Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux membres auront été enregistrées par le Directeur Général.

3° Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Art. 16. *–1° Tout membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur Général du Bureau International du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2° Tout membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Art. 17. – 1° Le Directeur Général du Bureau International du Travail notifiera à tous les membres de l'Organisation Internationale du Travail, de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les membres de l'Organisation.

2° En notifiant aux membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Art. 18. – Le Directeur Général du Bureau International du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Art. 19. – Chaque fois qu'il jugera nécessaire, le conseil d'administration du Bureau International du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Art. 20. – 1° Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

a. La ratification par un membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 16 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;

b. A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des membres.

2° La présente convention demeurerait en tout cas, en vigueur dans sa forme et teneur pour les membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 21. – Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail dans sa quarante-sixième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 28 juin 1962.

En foi de quoi ont apposé leurs signatures, ce trentième jour de juin 1961.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.20.c. CONVENTION N° 119 du 25 juin 1963
Concernant la protection des machines *(J.O n°355 du 23.5.64, p.1001)*

La Conférence générale de l'Organisation Internationale de Travail :

Convoquée à Genève par le conseil d'administration du Bureau International du Travail, et s'y étant réunie le 5 juin 1963, en quarante-septième session ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'interdiction de la vente, de la location et de l'utilisation des machines dépourvues de dispositifs, de protection appropriés, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent soixante-trois, la convention ci-après, qui sera dénommée convention sur la protection des machines, 1963 :

PREMIERE PARTIE : DISPOSITIONS GENERALES

Article premier. – 1° Toutes les machines, neuves ou d'occasion, mues par une force autre que la force humaine sont considérées comme des machines aux fins de l'application de la présente convention.

2° L'autorité compétente dans chaque pays déterminera si et dans quelle mesure des machines, neuves ou d'occasion, mues par la force humaine présentent des dangers pour l'intégrité physique des travailleurs et doivent être considérées comme des machines aux fins d'application de la présente convention.

Ces décisions seront prises après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés. L'initiative de la consultation peut être prise par l'une quelconque de ces organisations.

3° Les dispositions de la présente convention :

a. ne s'appliquent aux véhicules routiers ou se déplaçant sur rails, lorsqu'ils sont en mouvement, que dans la mesure où la sécurité du personnel de conduite est en cause ;

b. ne s'appliquent aux machines agricoles mobiles que dans la mesure où la sécurité des travailleurs dont l'emploi est en rapport avec ces machines est en cause.

PARTIE II : VENTE, LOCATION, CESSION A TOUT AUTRE TITRE ET EXPOSITION

Art. 2. – 1° La vente et la location de machines dont les éléments dangereux, spécifiés aux paragraphes 3 et 4 du présent article, sont

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

dépourvus de dispositifs de protection appropriés, doivent être interdites par la législation nationale ou empêchées par d'autres mesures tout aussi efficaces.

2° La cession à tout autre titre et l'exposition de machines dont les éléments dangereux, spécifiés aux paragraphes 3 et 4 du présent article, sont dépourvus de dispositifs de protection appropriés, doivent, dans la mesure déterminée par l'autorité compétente, être interdites par la législation nationale ou empêchée par d'autres mesures tout aussi efficaces. Toutefois, l'enlèvement provisoire, pendant l'exposition d'une machine, des dispositifs de protection, aux fins de démonstration, ne sera pas considéré comme une infraction à la présente disposition, à condition que les précautions à la présente disposition, à condition que les précautions appropriées soient prises pour protéger les personnes contre tout risque.

3° Tous les boulons, vis d'arrêt et clavettes, ainsi que telles autres pièces, formant sailli sur les parties mobiles des machines, qui seraient susceptibles également de présenter des dangers pour les personnes entrant en contact avec ces pièces, par l'autorité compétente, doivent être conçues, noyés ou protégés de façon à prévenir des dangers.

4° Tous les volants, engrenages, cônes ou cylindre de friction, cames, poulies, courroies, chaînes, pignons, vis sans fin, bielles et autres organes de transmission qui seraient susceptibles également de présenter des dangers pour les personnes entrant en contact avec ces éléments, lorsque ceux-ci sont en mouvement, et qui seraient désignés par l'autorité compétente, doivent être conçus ou protégés de façon à prévenir ces dangers. Les commandes des machines doivent être conçues ou protégées de façon à prévenir tout danger.

Art. 3. – 1° Les dispositions de l'article 2 ne s'appliquent pas aux machines ou à leurs éléments dangereux spécifiés audit article qui :

- **a.** Offrent, du fait de leur construction, une sécurité identique à celle que présenteraient des dispositifs de protection appropriés ;
- **b.** Sont destinés à être installés ou placés de manière que, du fait de leur installation ou de leur emplacement, ils offrent une sécurité identique à celle que présenteraient des dispositifs de protection appropriés.

2° Des machines construites de telle façon que les conditions prévues aux paragraphes 3 et 4 de l'article 2 ne seraient pas pleinement remplies pendant les opérations d'entretien, de graissage, de changement des parties travaillantes et de réglage, à condition toutefois que ces opérations puissent être effectuées conformément aux normes usuelles de sécurité, ne seront pas, de ce simple fait, visées par l'interdiction de vente, de location, de cession à tout autre titre ou d'exposition, prévue aux paragraphes 1et 2 dudit article.

3° Les dispositions de l'article 2 ne font pas obstacle à la vente ni à la cession à tout autre titre de machines pour les entreposer, les mettre au rebut ou les remettre en état. Toutefois, ces machines ne doivent pas être vendues, louées, cédées à tout autre titre ou exposées, après leur

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

entreposage ou leur remise en état, à moins qu'elles ne remplissent les conditions prévues à l'article 2.

Art. 4. – L'obligation d'appliquer les dispositions de l'article 2 doit incomber au vendeur, au loueur, à la personne qui cède la machine à tout autre titre ou à l'exposant, ainsi que, dans les cas appropriés, conformément à la législation nationale, à leurs mandataires respectifs. Le fabricant qui vend, loue, cède à tout autre titre ou expose des machines aura la même obligation.

Art. 5. – 1° Tout membre peut prévoir une dérogation temporaire aux dispositions de l'article 2.

2° Les conditions et la durée de cette dérogation temporaire qui ne peut dépasser trois ans à partir de l'entrée en vigueur de la présente convention pour le membre intéressé, doivent être déterminées par la législation nationale ou par d'autres mesures aussi efficaces.

3° Aux fins de l'application du présent article, l'autorité compétente doit consulter les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, ainsi que, le cas échéant, les organisations de fabricants.

PARTIE III : UTILISATION

Art. 6. – 1° L'utilisation de machines dont l'un quelconque des éléments dangereux, y compris les parties travaillantes (zone d'opération), est dépourvu de dispositifs de protection appropriés, doit être interdite par la législation nationale ou empêchée par d'autres mesures tout aussi efficaces. Toutefois, lorsque cette interdiction ne peut être pleinement respectée sans empêcher l'utilisation de la machine, elle doit néanmoins s'appliquer dans toute la mesure où cette utilisation le permet.

2° Les machines doivent être protégées de façon que la réglementation et les normes nationales de sécurité et d'hygiène du travail soient respectées.

Art. 7. – L'obligation d'appliquer les dispositions de l'article 6 doit incomber à l'employeur.

Art. 8. – 1° Les dispositions de l'article 6 ne s'appliquent pas aux machines ou aux éléments de machines qui, du fait de leur construction, de leur installation ou de leur emplacement, offrent une sécurité identique à celle que présenteraient des dispositifs de protection appropriés.

2° Les dispositions de l'article 6 et de l'article 11 ne font pas obstacle aux opérations d'entretien, de graissage des parties travaillantes ou de réglage des machines ou éléments de machines, effectuées conformément aux normes usuelles de sécurité.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 5. – Art. 9. – 1° **Tout membre peut prévoir une dérogation temporaire aux dispositions de l'article 6.**

2° Les conditions et la durée de cette dérogation temporaire, qui ne peut dépasser trois ans à partir de l'entrée en vigueur de la présente convention pour le membre intéressé, doivent être déterminées par la législation nationale ou par d'autres mesures aussi efficaces.

3° Aux fins de l'application du présent article, l'autorité compétente doit consulter les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés.

Art. 10. – 1° L'employeur doit prendre des mesures pour mettre les travailleurs au courant de la législation nationale concernant la protection des machines et doit les informer, de manière appropriée, des dangers résultant de l'utilisation des machines, ainsi que des précautions à prendre.

2° L'employeur doit établir et maintenir des conditions d'ambiance telles que les travailleurs affectés aux machines visées par la présente convention ne courent aucun danger.

Art. 11. – **1°** Aucun travailleur ne doit utiliser une machine sans que les dispositifs de protection dont elle est pourvue soient en place, il ne pourra être demandé à aucun travailleur d'utiliser une machine sans que les dispositions de protection dont elle est pourvue soient en place.

2° Aucun travailleur ne doit rendre inopérants les dispositifs de protection dont est pourvue la machine qu'il utilise. Les dispositifs de protection dont est pourvue une machine destinée à être utilisée par un travailleur ne doivent pas être rendus inopérants.

Art. 12. – La ratification de la présente convention n'affectera pas les droits, qui découlent pour les travailleurs des législations nationales de sécurité sociale ou d'assurance sociale.

Art. 13. – Les dispositions de la présente partie de la convention qui ont trait aux obligations des employeurs et des travailleurs s'appliquent, si l'autorité compétente en décide ainsi et dans la mesure fixée par elle, aux travailleurs indépendants.

Art. 14. – Aux fins de l'application de la présente partie de la convention, le terme « employeur » désigne également, le cas échéant, le mandataire de l'employeur au sens où l'entend la législation nationale.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

PARTIE IV :
MESURES D'APPLICATION

Art. 15. – Toutes nécessaires, y compris des mesures en vue d'assurer des sanctions appropriées, doivent être prises en vue d'assurer l'application effective des dispositions de la présente convention.

Art. 16. – Toute législation nationale donnant effet aux dispositions de la présente convention doit être élaborée par l'autorité compétente après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, ainsi que, le cas échéant, des organisations de fabricants.

PARTIE V :
CHAMP D'APPLICATION

Art. 17. – 1° Les dispositions de la présente convention s'appliquent à tous les secteurs d'activité économique, à moins que le membre ratifiant la convention n'en restreigne l'application par une déclaration annexée à sa ratification.

2° Dans le cas d'une déclaration restreignant ainsi l'application des dispositions de la présente convention :

a. Les dispositions de la convention doivent s'appliquer au moins aux entreprises ou aux secteurs d'activité économique que l'autorité compétente, après consultation des services de l'inspection du travail et des organisations les plus représentatives, d'employeurs et de travailleurs intéressées, considère comme utilisant des machines dans une mesure importante ; l'initiative de la consultation peut être prise par l'une quelconque desdites organisations ;

b. Le membre doit indiquer, dans ses rapports à soumettre en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, quels ont été les progrès réalisés en vue d'une plus large application des dispositions de la convention.

3° Tout membre qui a fait une déclaration conformément au paragraphe 1 ci-dessus peut, en tout temps, l'annuler totalement ou partiellement, par une déclaration ultérieure.

PARTIE VI :

Art. 3. – DISPOSITIONS FINALES

Art. 18. – Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur Général du Bureau International du Travail et par lui enregistrées.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 19. – 1° La présente convention ne liera les membres de l'Organisation Internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur Général.

2° Elle entrera en vigueur douze mois après que la ratification de deux membres aura été enregistrée par le Directeur Général.

3° Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Art. 20. – 1° Tout membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur Général du Bureau International du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistré ;

2° Tout membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Art. 21. – 1° Le Directeur Général du Bureau International du Travail qui notifiera à tous les membres de l'Organisation Internationale du Travail notifiera à tous les membres de l'Organisation Internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et de l'organisation.

2° En notifiant aux membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur Général appellera l'attention des membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Art. 22. – Le Directeur Général du Bureau International du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Art. 23. – Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le conseil d'administration du Bureau International du Travail présentera à la conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Art. 24. – 1° Au cas où la conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

a. La ratification par un membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 20 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention cesserait d'être ouverte à la ratification des membres.

b. A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des membres.

2° La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Art. 25. – Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail dans sa quarante-septième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 26 juin 1963.

En foi de quoi apposé leurs signatures, ce vingt-septième jour de juin 1963.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.21. DECRET N° 66-295 du 5 juillet 1966 portant ratification des conventions internationales du travail n° 120 et 122 *(J.O n°487 du 16.7.66, p.1546)*

Article premier. – Sont ratifiées par la République Malgache, les Conventions Internationales du Travail n°120 sur l'hygiène (commerce et bureaux) 1964, et n°122 sur la politique de l'emploi 1964, dont les textes figurent en annexe.

Art. 2. – Le Vice-Président du Gouvernement, Ministre des Affaires Sociales, est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République.

III.21.a. CONVENTION N° 120 du 8 juillet 1964 concernant l'hygiène dans le commerce et les bureaux.

(J.O n°487 du 16.7.66, p. 1546)

La conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le conseil d'administration du Bureau International du Travail, et s'y étant réunie le 17 juin 1964, en sa quarante-huitième session ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'hygiène dans le commerce et les bureaux, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que certaines de ces propositions prendraient la forme d'une Convention internationale, adopté ce huitième jour de juillet mil neuf cent soixante-quatre, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964.

PREMIERE PARTIE :
OBLIGATIONS DES PARTIES

Article premier. – La présente convention s'applique :

a. Aux établissements commerciaux :

b. Aux établissements, institutions ou administrations dans lesquels les travailleurs sont occupés principalement à un travail de bureau ;

c. Dans la mesure où ils ne sont pas soumis à la législation ou à d'autres dispositions régissant l'hygiène dans l'industrie, les mines, les transports ou l'agriculture, à tous services d'autres établis-sements, institutions ou administrations dans lesquels les travailleurs sont occupés principalement à des activités commerciales ou à des travaux de bureau.

Art. 2. – L'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs directement intéressés, s'il en

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

existe, exclure de l'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la présente convention des catégories déterminées d'établissements, d'institutions, d'administrations ou de services visés à l'article premier, lorsque les circonstances et les conditions d'emploi sont telles que l'application de l'ensemble ou de certaines desdites dispositions ne conviendrait pas.

Art. 3. – Dans tous les cas où il n'apparaît pas certain que la présente convention s'applique à un établissement, à une institution ou à une administration déterminée, la question sera tranchée, soit par l'autorité compétente, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés, s'il en existe, soit selon toute autre méthode conforme à la législation et à la pratique nationale.

Art. 4. – Tout membre qui ratifie la présente convention s'engage :

a. A adopter et à maintenir en vigueur une législation qui assure l'application des principes généraux contenus dans la partie II ;

b. A assurer que, dans la mesure où les conditions nationales le permettent et le rendent désirable, il doit donner effet aux dispositions de la recommandations sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964, ou à des dispositions équivalentes.

Art. 5. – La législation donnant effet aux dispositions de la présente convention doit être établie après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés, s'il en existe ; il en sera de même pour toute législation donnant effet, dans la mesure où les conditions nationales le permettent et le rendent désirable, aux dispositions de la recommandation sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964, ou à des dispositions équivalentes.

Art. 6. – 1° Des mesures appropriées doivent être, par les moyens de services d'inspection adéquats ou par d'autres moyens pour assurer l'application effective des législations, visées à l'article.

2° Si les moyens par lesquels il est donné effet aux dispositions de la présente convention le permettent, l'application effective de ces législations doit être assurée par l'institution d'un système de sanctions adéquat.

PARTIE II :
PRINCIPES GENERAUX

Art. 7. – Tous les locaux utilisés par les travailleurs ainsi que l'équipement de ces locaux doivent être tenus en bon état d'entretien et de propreté.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 8. – Tous les locaux utilisés par les travailleurs doivent être, soit aérés naturellement, soit ventilés artificiellement, soit les deux à la fois, d'une façon suffisante et appropriée, par rapport d'air neuf ou épuré.

Art. 9. – Tous les locaux doivent être éclairés d'une manière suffisante et appropriée ; pour les locaux de travail, l'éclairage doit, autant que possible, être naturel.

Art. 10. – Une température aussi confortable et aussi stable que les circonstances le permettent doit être maintenue dans tous les locaux utilisés par les travailleurs.

Art. 11. – Tous les locaux de travail ainsi que les emplacements de travail doivent être aménagés de telle manière que la santé des travailleurs ne soit exposée à aucun effet nuisible.

Art. 12. – De l'eau potable ou une autre boisson saine doit être mise en quantité suffisante à la disposition des travailleurs.

Art. 13. – Des lieux d'aisances appropriés et des installations appropriées permettant de se laver doivent être prévues en nombre suffisant et être convenablement entretenus.

Art. 14. – Des sièges appropriés et en nombre suffisant doivent être mis à la disposition des travailleurs, ceux-ci doivent, dans une mesure raison-nable, avoir la possibilité de les utiliser.

Art. 15. – Pour permettre aux travailleurs de changer qu'ils ne portent pas pendant le travail, des installations appropriées doivent être prévues et convenablement entretenues.

Art. 16. – Les locaux souterrains et les locaux sans fenêtres où un travail est normalement exécuté doivent répondre à des normes d'hygiène appropriées.

Art. 17. – Les travailleurs doivent être protégés par des mesures appropriées et praticables contre les substances et procédés incommodes, insalubres, ou toxiques, ou dangereux pour quelque raison que ce soit. Lorsque la nature du travail l'exige, l'autorité compétente doit prescrire l'utilisation d'équipements de protection individuelle.

Art. 18. – Les bruits et les vibrations susceptibles de produire sur les travailleurs des effets nuisibles doivent être réduits autant que possible par des mesures appropriées et praticables.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 19. – Tout établissement, institution, administration ou service auquel s'applique la présente convention doit, suivant son importance et suivant les risques supputés :

- **a.** Soit posséder sa propre infirmerie ou son propre poste de premiers secours ;
- **b.** Soit posséder une infirmerie ou un poste de premiers secours en commun avec d'autres établissements, institutions, administrations ou services ;
- **c.** Soit posséder une ou plusieurs armoires, boîtes ou trousses de premiers secours.

PARTIE III :
DISPOSITIONS FINALES

Art. 20. – Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau International du Travail et par lui enregistrées.

Art. 21. – 1° La présente convention ne liera que les membres de l'Organisation Internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2° Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3° Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Art. 22. – 1° Tout membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau International du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2° Tout membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Art. 23. – 1° Le Directeur général du Bureau International du Travail notifiera à tous les membres de l'Organisation Internationale du Travail, l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les membres de l'Organisation.

2° En notifiant aux membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 24. – Le Directeur général du Bureau International du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Art. 25. – Chaque fois qu'il jugera nécessaire, le conseil d'administration du Bureau International du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention, et examinera, s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Art. 26. – Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

a. La ratification par un membre de la nouvelle convention portant révisions entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 22 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;

b. A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des membres.

Art. 27. – Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Le texte qui précède par la Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail dans sa quarante-huitième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 9 juin 1964.

En foi de quoi ont apposé leurs signatures, ce treizième jour de juillet 1964.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.21.b. CONVENTION N°122 du 9 juillet 1964
concernant la politique de l'emploi *(J.O n°487 du 16.7.66, p.1546)*

La conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail.
Convoquée à Genève par le conseil d'administration du Bureau International du Travail, et s'y étant réunie le 17 juin 1964, en sa quarante-huitième session ;

Considérant que la déclaration de Philadelphie reconnaît l'obligation solennelle pour l'Organisation Internationale du Travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser la plénitude de l'emploi et l'élévation des niveaux de vie, et que le Préambule de la Constitution de l'Organisation prévoit la lutte contre le chômage et la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables ;

Considérant en outre qu'aux termes de la Déclaration de Philadelphie, il incombe à l'Organisation Internationale du Travail d'examiner et de consister les répercussions des politiques économiques et financières sur la politique de l'emploi, à la lumière de l'objectif fondamental selon lequel « tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales » ;

Considérant que la Déclaration universelle des droits de l'homme prévoit que « toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage ;

Notant les termes des conventions et recommandations internationales du travail qui sont directement en rapport avec la politique de l'emploi, et en particulier la convention et la recommandation sur le service de l'emploi, 1948, la recommandation sur l'ordonnance concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ;

Considérant que ces instruments devraient être placés dans le contexte l'expansion économique fondée sur le plein emploi, productif et librement choisi ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la politique de l'emploi qui sont comprises dans la huitième question à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce neuvième jour de juillet mil neuf cent soixante-quatre la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la politique de l'emploi 1964 :

Article premier. – 1° En vue de stimuler la croissance et le développement économiques, d'élever les niveaux de vie, de répondre aux besoins de main-d'œuvre et de résoudre le problème du chômage et du sous-emploi, tout membre formulera et appliquera, comme un objectif

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi.

2° Ladite politique devra tendre à garantir:

a. Qu'il y aura du travail pour toutes les personnes disponibles et en quête de travail ;

b. Que ce travail sera aussi productif que possible ;

c. Qu'il y aura libre choix de l'emploi et que chaque travailleur aura toutes possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons, quels que soient sa race, sa couleur, son sexe, sa religion, son opinion politique, son ascendance nationale ou son origine sociale.

3° Ladite politique devra tenir compte du stade et du niveau du développement économique ainsi que des rapports existant entre les objectifs de l'emploi et les autres objectifs économiques et sociaux, et sera appliquée par des méthodes adaptées aux conditions et aux usages nationaux.

Art. 2. – Tout membre devra, par des méthodes adaptées aux conditions du pays et dans la mesure où celles-ci le permettent :

a. Déterminer et revoir régulièrement, dans le cadre d'une politique économique et sociale coordonnée, les mesures à adopter en vue d'atteindre les objectifs énoncés à l'article premier;

b. Prendre les dispositions qui pourraient être requises pour l'application de ces mesures, y compris, le cas échéant, l'élaboration de programme.

Art. 3. – Dans l'application de la présente convention, les représentants de milieux intéressés par les mesures à prendre, et en particulier les représentants des employeurs et des travailleurs, devront être consultés au sujet des politiques de l'emploi, afin qu'il soit pleinement tenu compte de leur expérience et de leur opinion, qu'ils collaborent entièrement à l'élabo-ration de ces politiques et qu'ils aident à recueillir des appuis en faveur de ces dernières.

Art. 4. – Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau International du Travail et par lui enregistrées.

Art. 5. – 1° La présente convocation ne liera que les membres de l'Organisation Internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2° Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3° Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque membre douze mois après la date où la ratification aura été enregistrée.

Art. 6. – 1° Tout membre ayant ratifié la présente convention peut la

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur Général du Bureau International du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2° Tout membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionné au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article, sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Art. 7. – 1° Le Directeur Général du Bureau International du Travail notifiera à tous les membres de l'Organisation Internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiqués par les membres de l'Organisation.

2° En notifiant aux membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Art. 8. – Le Directeur général du Bureau International du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrer au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Art. 9. – Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le conseil d'administration du Bureau International du Travail présentera à la Conférence géné-rale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Art 10. – 1° Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

- **a.** La ratification par un membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 6 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;
- **b.** A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des membres.

2° La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les membres qui l'auraient ratifiée et qui ne

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

ratifieraient pas la convention portant révision.

Art. 11. – Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail dans sa quarante-huitième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 9 juillet 1964.

En foi de quoi ont apposé leurs signatures ce treizième jour de juillet 1964.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.22. LOI N° 66-026 du 19 décembre 1966
portant ratification de la convention Franco-Malagasy de sécurité sociale *(J.O. n°516 du 14.1.67, p.36)*

Article premier. - Est approuvée l'adhésion de la République Malagasy à la convention et aux protocoles de sécurité sociale négociée à Paris du 24 au 28 mai 1965.

Art. 2. – La présente loi sera publiée au *Journal officiel* de la Répu-blique.
Elle sera exécutée comme loi de l'Etat.

ANNEXE à la loi n° 66-026 du 19 décembre 1966
Convention de sécurité sociale entre le gouvernement de la République Malgache et le Gouvernement de la République Française *(J.O. n°725 du 29.8.70, p. 2073)*

Le Gouvernement de la République Malgache, et Le Gouvernement de la République Française,

Résolus à coopérer dans le domaine social ;

Affirmant le principe de l'égalité de traitement des nationaux des deux Etats au regard de la législation de sécurité sociale dans chacun d'eux;

Désireux de permettre à leurs nationaux de conserver les droits acquis en vertu de la législation de l'un des Etats ;

Ont décidé de conclure une Convention générale tendant à coordonner l'application aux ressortissants Français et Malgaches des législations française et malgache en matière de sécurité sociale et à cet effet sont convenus des dispositions suivantes :

TITRE PREMIER :
PRINCIPES GENERAUX

Article premier. – *Paragraphe premier :* Les travailleurs français ou malgaches, salariés ou assimilés aux salariés, sont soumis respectivement aux législations de sécurité sociale énumérées à l'article 2 ci-dessous, applicables à Madagascar ou en France, et, sous les réserves inscrites à l'article 2, en bénéficient ainsi que leurs ayants droits dans les mêmes conditions que les ressortissants de chacun de ces Etats.

Paragraphe 2 : Les territoires couverts par les dispositions de la présente convention sont :

- en ce qui concerne la France : la France métropolitaine et les Départements d'outre-mer ;
- en ce qui concerne la République Malgache : le territoire de la République Malgache.

Art. 2. – *Paragraphe premier :* Les législations auxquelles s'applique la présente Convention sont :

1° En France :

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

a. La législation fixant l'organisation de la sécurité sociale ;

b. La législation fixant le régime des assurances sociales applicables aux salariés des professions non agricoles, à l'exception des dispo-sitions concernant l'assurance volontaire du risque vieillesse pour les personnes travaillant hors du territoire français ;

c. La législation des assurances sociales applicables aux salariés et assimilés des professions agricoles ;

d. Les législations sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles ;

e. La législation relative aux prestations familiales, à l'exception de l'allocation de maternité ;

f. Les législations sur les régimes spéciaux de sécurité sociale en tant qu'ils concernent les risques ou prestations couverts par les législations énumérées aux alinéas précédents, et notamment, le régime relatif à la sécurité sociale dans les mines.

2° A Madagascar :

- la législation relative aux prestations familiales ;
- la législation sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Paragraphe 2 : La présente Convention ne s'applique pas aux régimes des gens de mer qui feront l'objet d'un accord particulier.

Paragraphe 3 : La présente Convention s'appliquera également à tous les actes législatifs ou réglementaires qui ont modifié ou complété ou qui modifieront où compléteront les législations énumérées au paragraphe premier du présent article.

Toutefois, elle ne s'appliquera :

a. Aux actes législatifs ou réglementaires couvrant une branche nouvelle de la sécurité sociale que si un accord intervient à cet effet entre les parties contractantes ;

b. Aux actes législatifs ou réglementaires qui étendront les régimes existants à de nouvelles catégories de bénéficiaires, que s'il n'y a pas, à cet égard, opposition du Gouvernement de la partie qui modifie sa législation, notifiée au Gouvernement de l'autre partie dans un délai de trois mois à dater de la publication officielle desdits actes.

Art. 3. – *Paragraphe premier :* Les travailleurs salariés ou assimilés aux salariés par les législations applicables dans chacun des Etats contrac-tants, occupés sur le territoire de l'un d'eux, sont soumis aux législations en vigueur au lieu de leur travail.

Paragraphe 2 : Le principe posé au paragraphe premier du présent article comporte les exceptions suivantes :

a. Les travailleurs qui étant occupés sur le territoire de l'une des parties contractantes par une entreprise dont ils relèvent norma-lement, sont détachés par cette entreprise sur le territoire de l'autre partie afin d'y effectuer un travail déterminé pour le couple de ladite entreprise demeurent soumis à la législation de cette première partie comme s'ils continuaient à être occupés sur son territoire, à condition que la durée

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

prévisible du travail qu'ils doivent effectuer n'excède pas deux ans non compris la durée du congé ;

b. Les agents non fonctionnaires mis par l'une des parties contrac-tantes à la disposition de l'autre sur la base d'un contrat d'assistance technique sont soumis à la législation de sécurité sociale de la première partie sous réserve des dispositions relatives à la sécurité sociale figurant dans les accords de coopération technique.

Paragraphe 3 : Les autorités administratives compétentes, des parties contractantes pourront prévoir, d'un commun accord, des exceptions aux règles énoncées au paragraphe premier du présent article. Elles pourront convenir également que les exceptions prévues au paragraphe 2 ne s'appliqueront pas dans certains cas particuliers.

Art. 4. – *Paragraphe premier :* Les dispositions du paragraphe premier de l'article 3 sont applicables aux travailleurs salariés ou assimilés quelle que soit leur nationalité, occupés dans les postes diplomatiques ou consulaires français ou malgaches ou qui sont au service personnel d'agents de ces postes.

Toutefois :

a. Sont exceptés de l'application du présent article les agents diploma-tiques et consulaires de carrière, ainsi que les fonctionnaires appartenant au cadre des marchandises ;

b. Les travailleurs salariés ou assimilés qui appartiennent à la nationalité du pays représenté par le poste diplomatique ou consu-laire et qui ne sont pas définitivement fixes dans le pays où ils sont occupés peuvent opter entre l'application de la législation du pays de leur lieu de travail et celle de travail et celle de la législation de leur pays d'origine.

Paragraphe 2 : Les travailleurs au service d'une administration gouvernementale de l'une des parties contractantes qui sont soumis à la législation de ladite partie et qui sont détachés dans l'autre, continuent à être soumis à la législation de la partie qui les a détachés.

TITRE II : DISPOSITIONS PARTICULIERES

CHAPITRE PREMIER : ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Art. 5. – *Paragraphe premier :* Ne sont pas opposables aux nationaux de l'une des parties contractantes, les dispositions contenues dans les législations de l'autre partie concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles,

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

qui restreignent les droits des étrangers et opposent à ceux-ci des déchéances en raison du lieu de leur résidence.

Paragraphe 2 : Les majorations ou allocations complémentaires accordées en supplément des rentes d'accidents du travail en vertu des législations applicables sur le territoire de chacun des deux Etats sont maintenues aux personnes visées à l'alinéa précédent qui transfèrent leur résidence de l'un des Etats dans l'autre.

Art. 6. – *Paragraphe premier :* Tout travailleur salarié ou assimilé, victime d'un accident du travail (ou maladie professionnelle) en France ou à Madagascar et qui transfère sa résidence sur le territoire de l'autre Etat, bénéficie, à la charge de l'institution d'affiliation de prestations en nature servies par l'institution du lieu de la nouvelle résidence.

Paragraphe 2 : Le travailleur doit, avant de transférer sa résidence, obtenir l'autorisation de l'institution d'affiliation, laquelle tient dûment compte des motifs de ce transfert.

Paragraphe 3 : Les prestations en nature prévues au paragraphe premier sont servies par l'institution du lieu de la nouvelle résidence suivant les dispositions de la législation appliquée par ladite institution en ce qui concerne l'étendue et les modalités de service des prestations en nature ; toutefois, la durée du service des prestations est celle prévue par la législation du pays d'affiliation.

Paragraphe 4 : Dans le cas visé au paragraphe premier du présent article**,** l'octroi des prothèses du grand appareillage et d'autres prestations en nature d'une grande importance est subordonné sauf en cas d'urgence absolue à la condition que l'institution d'affiliation en donne l'autorisation.

Paragraphe 5 : Les prestations en nature prévues dans le cas visé au paragraphe premier du présent article font l'objet d'un remboursement aux institutions qui les ont servies par l'institution d'affiliation selon les modalités qui seront précisées par arrangement administratif.

Paragraphe 6 : Les dispositions des paragraphes premier, 3 et 5 ci-dessus ne sont pas applicables aux victimes en France d'un accident du travail agricole qui transfèrent leur résidence à Madagascar. Dans ce cas, le service des prestations en nature est effectué directement par l'employeur responsable ou l'assureur substitué.

Art. 7. – Dans le cas de transfert de résidence prévu à l'article 6 ci-dessus, les prestations en espèces sont servies par l'institution d'affiliation conformément à la législation qui lui est applicable et suivant les modalités fixées par arrangement administratif.

Art. 8. – Pour apprécier le degré d'incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, au regard de la législation française ou malgache, les accidents du travail ou les maladies professionnelles survenues antérieurement sous la législation de l'autre partie sont pris en considération comme s'ils étaient survenus sous la légis-lation de la première partie.

Art. 9. – Les prestations en cas de maladie professionnelle susceptible de donner lieu à réparation en vertu de la législation des deux parties contractantes,

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

ne sont accordées qu'au titre de la législation de la partie sur le territoire de laquelle l'emploi susceptible de provoquer une maladie professionnelle de cette nature a été exercé en dernier lieu et sous réserve que l'intéressé remplisse les conditions prévues par cette législation.

Art. 10. – Lorsque, en cas d'aggravation d'une maladie professionnelle, un travailleur qui a bénéficié ou qui bénéficie d'une réparation pour une maladie professionnelle en vertu de la législation de l'une des parties contractantes fait valoir pour une maladie professionnelle de même nature, des droits à prestations en vertu de la législation de l'autre partie, les règles suivantes sont applicables :

a. Si le travailleur n'a pas exercé sur le territoire de cette partie un emploi susceptible de provoquer la maladie professionnelle ou de l'aggraver, l'institution d'affiliation de la première partie reste tenue de servir les prestations en vertu de sa propre législation, compte tenu de l'aggravation ;

b. Si le travailleur a exercé sur le territoire de cette dernière partie, un tel emploi, l'institution d'affiliation de la première partie reste tenue de servir les prestations en vertu de sa propre législation, compte non tenu de l'aggravation ; l'institution d'affiliation de l'autre partie octroie au travailleur le supplément dont le montant est déterminé selon la législation de cette seconde partie et qui est égal à la différence entre le montant de la prestation dû après l'aggravation et le montant qui aurait été dû si la maladie, avant l'aggravation s'était produite sur son territoire.

CHAPITRE II :
PRESTATIONS FAMILIALES

Art. 11. – Si la législation de l'une des deux parties subordonne l'acquisition du droit aux allocations familiales à l'accomplissement de périodes d'emploi, d'activité professionnelle ou de périodes assimilées, l'organisme compétent de cette partie tient compte, dans la mesure où il est nécessaire, de toutes les périodes accomplies sur le territoire de chacun des deux Etats.

Art. 12. – *Paragraphe premier :* Les travailleurs salariés ou assimilés, de nationalité française ou malgache, occupés sur le territoire de l'un des deux Etats, peuvent prétendre, pour leurs enfants résidant sur le territoire de l'autre Etat, aux allocations visées au présent article s'ils remplissent les conditions d'activité prévues par la législation applicable au lieu de travail.

Paragraphe 2 : Les allocations prévues par le présent article sont versées au titre des périodes d'emploi et des périodes assimilées.

Paragraphe 3 : Les enfants bénéficiaires des allocations prévues au présent article sont les enfants à charge du travailleur, à condition qu'ils aient en outre la qualité d'enfant légitime, d'enfant naturel reconnu ou d'enfant adoptif à l'égard du travailleur ou de son conjoint.

Paragraphe 4 : Le service des allocations familiales est assuré par l'institution du pays de résidence des enfants, aux taux et selon les modalités prévues par la législation applicable dans ce pays.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Paragraphe 5 : L'institution d'affiliation du travailleur verse à l'organisme centralisateur du pays de résidence une participation calculée dans la limite de quatre enfants bénéficiaires selon un barème fixé d'un commun accord entre les autorités compétentes des deux parties. Ledit barème est révisable compte tenu des variations du taux des allocations familiales dans les deux pays. Cette révision ne peut intervenir qu'une fois par an.

Paragraphe 6 : Le droit aux prestations prévues au présent article prend fin à l'expiration d'un délai de six ans à compter de la date d'entrée du travailleur sur le territoire du nouveau pays d'emploi. Des avenants à la présente Convention pourront déroger à cette disposition.

Art. 13. – Les conditions d'application de l'article 12 et notamment, la détermination des modalités de versement de la participation prévue au paragraphe 5 seront fixées par arrangement administratif.

Art. 14. – Les enfants des travailleurs visés au paragraphe 2 de l'article 3 de la présente Convention, qui accompagnent le travailleur à l'occasion de son occupation temporaire dans l'autre pays, ouvrent droit aux prestations familiales prévues par la législation du pays d'origine.

TITRE III :
DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 15. – Sont considérés, dans chacune des parties contractantes, comme autorités administratives compétentes, au sens de la présente Convention, les Ministres qui sont chargés chacun en ce qui concerne, de l'application des législations énumérées à l'article 2.

Art. 16. – Les autorités compétentes :

1° prennent tous arrangements administratifs nécessaires à l'application de la présente Convention ;

2° se communiquent toutes informations concernant les mesures prises pour son application ;

3° se communiquent, dès que possible toutes informations concernant les modifications de leurs législations susceptibles d'en affecter l'appli-cation.

Art. 17. – *Paragraphe premier :* Pour l'application de la présente Convention et des législations de sécurité sociale de l'autre Etat, les autorités compétentes et les organismes de sécurité sociale des deux parties contractantes se prêteront leurs bons offices comme s'il s'agissait de leur propre législation de sécurité sociale.

Paragraphe 2 : Les autorités compétentes régleront notamment, d'un commun accord, les modalités du contrôle médical et administratif ainsi que des procédures d'expertises nécessaires à l'application tant de la présente Convention que des législations de sécurité sociale des deux Etats.

Art. 18. – *Paragraphe premier :* Le bénéfice des exemptions de droits d'enregistrement de timbre et des taxes consulaires prévues par la législation de l'une des parties contractantes pour les pièces à produire aux administrations ou

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

organismes de sécurité sociale de cette partie est étendu aux pièces correspondantes à produire pour l'application de la présente Convention aux administrations ou organismes de sécurité sociale de l'autre partie.

Paragraphe 2 : Tous actes, documents et pièces quelconques à produire pour l'exécution de la présente Convention sont dispensés du visa de légalisation des autorités consulaires.

Art. 19. – Les recours qui auraient dû être introduits dans un délai déterminé auprès d'une autorité ou d'un organisme compétent pour recevoir des recours en matière de sécurité sociale dans l'une des parties contractantes sont recevables s'ils sont présentés dans le même délai à une autorité ou à un organisme correspondant de l'autre partie. Dans ce cas, cette dernière autorité ou ce dernier organisme devra transmettre sans retard les recours à l'autorité ou à l'organisme compétent.

Si l'autorité ou l'organisme auprès duquel le recours a été introduit ne connaît pas l'autorité ou l'organisme compétent, la transmission peut être faite par voie des autorités visées à l'article 15 ci-dessus.

Art. 20. – Les transferts des sommes correspondant à l'ensemble des règlements financiers rattachés à des opérations de sécurité sociale ou de prévoyance sociale, soit en application de la présente Convention, soit en application de la législation interne de chacun des Etats, notamment au titre de l'assurance volontaire et des régimes de retraite complémentaire, bénéficient d'une totale liberté.

Art. 21. – Il n'est pas dérogé aux règles prévues par les législations visées à l'article 2 pour les conditions de la participation des assurés aux élections auxquelles donne lieu le fonctionnement de la sécurité sociale.

Art. 22. – Les formalités que les dispositions légales ou réglementaires de l'une des parties contractantes pourraient prévoir pour le service, en dehors de son territoire, des prestations dispensées par les organismes compétents de cette partie s'appliqueront également, dans les mêmes conditions qu'aux nationaux aux personnes admises au bénéfice de ces prestations en vertu de la présente Convention.

Art. 23. – *Paragraphe premier :* Toutes les difficultés relatives à l'application de la présente Convention seront réglées d'un commun accord, par les autorités administratives visées à l'article 15.

Paragraphe 2 : Au cas où il n'aurait pas été possible d'arriver, par cette voie, à une solution, le différend devra être réglé suivant une procédure d'arbitrage organisée par un arrangement à intervenir entre les deux Gouvernements.

Art. 24. – Les Gouvernements de chacune des parties contractantes notifiera à l'autre, l'accomplissement des procédures constitutionnelles requises en ce qui concerne pour l'entrée en vigueur de la présente Convention. Celle-ci prendra effet le premier jour de troisième mois qui suivra la date de la dernière de ces notifications.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 25. – La présente Convention est conclue pour une durée d'une année à partir de la date de son entrée en vigueur. Elle sera renouvelée tacitement d'année en année sauf dénonciation qui devra être notifiée trois mois avant l'expiration du terme.

En cas de dénonciation, les stipulations de la présente convention resteront applicables aux droits acquis, nonobstant les dispositions restric-tives que les législations intéressées prévoiraient pour les cas de séjour à l'étranger d'un assuré.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

PROTOCOLE
relatif au régime d'assurances sociales des étudiants

Le Gouvernement de la République Malgache et le Gouvernement de la République Française,

Considérant que l'article 6 de la Convention d'établissement en vigueur entre la France et Madagascar prévoit l'égalité de traitement entre les nationaux des deux Etats au regard des législations de sécurité sociale et désireux de favoriser dans la plus large mesure les échanges culturels entre les deux pays, ont décidé d'adopter les mesures suivantes :

Article premier. – Le régime français d'assurances sociales des étudiants institué au livre VI du titre premier du code de la sécurité sociale est applicable dans les mêmes conditions qu'aux étudiants en France et ne sont dans ce pays ni assurés sociaux ni ayants droits d'un assuré social.

Art. 2. – Les deux Gouvernements s'engagent à assurer l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale entre les étudiants malgaches et les étudiants français sur le territoire de chacun des deux Etats.

Art. 3. – Le Gouvernement de chacune des parties contractantes notifiera à l'autre l'accomplissement des procédures constitutionnelles requises en ce qui le concerne pour l'entrée en vigueur du présent proto-cole.

Celle-ci prendra effet le premier jour du troisième mois qui suivra la date de la dernière de ces notifications.

Art. 4 . Le présent protocole est conclu pour une durée d'une année à partir de la date de son entrée en vigueur. Il sera renouvelé tacitement d'année, sauf dénonciation qui devra être notifiée trois mois avant l'expi-ration du terme.

En cas de dénonciation, les stipulations du présent protocole resteront applicables aux droits acquis.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

PROTOCOLE

relatif à l'octroi aux nationaux malgaches de l'allo-cation aux vieux travailleurs salariés de la législa-tion française

Le Gouvernement de la République Malgache et le Gouvernement de la République Française,

Considérant que l'allocation aux vieux travailleurs salariés de la législation française de la sécurité sociale est réservée aux nationaux français en raison de son caractère non contributif,

Considérant que la convention d'établissement en vigueur entre la République Française et la République Malgache stipule que les nationaux de chacune des parties bénéficieront sur le territoire de l'autre de l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, les conditions de mise en œuvre de l'égalité de traitement dans ce domaine devant être précisées par voie d'accord,

Conviennent d'appliquer les dispositions suivantes :

Article premier. – L'allocation aux vieux travailleurs salariés sera accordée aux vieux travailleurs salariés malgaches résidants en France à la date de la liquidation de l'allocation, dans les mêmes conditions qu'aux vieux travailleurs salariés français.

Art. 2. – Le Gouvernement de chacune des parties contractantes notifiera à l'autre l'accomplissement des procédures constitutionnelles requises en ce qui concerne pour l'entrée en vigueur du présent protocole. Celle-ci prendra effet le premier jour du troisième mois qui suivra la date de la dernière de ces notifications.

Art. 3. – Le présent protocole est conclu pour une durée d'une année à partir de la date de son entrée en vigueur, et sera renouvelé tacitement d'année en année, sauf dénonciation qui devra être notifiée trois mois avant l'expiration du terme.

En cas de dénonciation, les stipulations du présent protocole resteront applicables aux droits acquis.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

PROTOCOLE
relatif à l'octroi de prestations de vieillesse non contri-butives de la législation française aux nationaux malgaches résidant en France

Le Gouvernement de la République Malgache et le Gouvernement de la République Française ;

Considérant que la législation française de sécurité sociale comporte un certain nombre de prestations de vieillesse réservées aux nationaux français, en raison de leur caractère non contributif ;

Considérant que la convention d'établissement en vigueur entre la République Française et la République Malgache stipule que les nationaux de chacune des parties bénéficieront sur le territoire de l'autre de l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, les conditions de mise en œuvre de l'égalité de traitement dans ce domaine devant être précisées par voie d'accord ;

Conviennent d'appliquer les dispositions suivantes :

Article premier. – Les nationaux malgaches résidant en France, qui ont exercé, en France, une activité professionnelle non salariée relevant du régime d'allocation de vieillesse prévu au titre premier du livre VIII du code de la sociale, et qui n'ont pas cotisé audit régime, bénéficient de l'allocation de vieillesse non contributive des non salariés, dans les mêmes conditions que les nationaux français.

Art. 2. – Les nationaux malgaches en France bénéficient de l'allocation spéciale prévue au titre II du livre VIII du Code de la sécurité sociale, dans les mêmes conditions, de ressources notamment, que les nationaux français.

Art. 3. – Les allocations attribuées dans les conditions définies aux articles premier et 2 ci-dessus cessent d'être servies lorsque les intéressées transfèrent leur résidence hors du territoire français.

Art. 4. – Le Gouvernement de chacune des parties contractantes notifiera à l'autre l'accomplissement des procédures constitutionnelles requises en ce qui concerne pour l'entrée en vigueur du présent protocole. Celle-ci prendra effet le premier jour du troisième mois qui suivra la date de la dernière de ces notifications.

Art. 5. – Le présent protocole est conclu pour une durée d'une année à partir de la date de son entrée en vigueur. Il sera renouvelé tacitement d'année en année, sauf dénonciation qui devra être notifiée trois mois avant l'expiration du terme.

En cas de dénonciation, les stipulations du présent protocole resteront applicables aux droits acquis.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

PROTOCOLE

relatif à l'octroi aux nationaux malgaches de l'allocation supplémentaire de la loi française du 30 juin 1956 portant institution d'un fonds national de solidarité

Le Gouvernement de la République Malgache et le Gouvernement de la République Française ;

Considérant que l'allocation supplémentaire, instituée en France par la loi modifiée du 3 juin 1956 portant institution d'un fonds national de solidarité est une prestation non contributive réservée aux personnes âgées de nationalité française, sans ressources suffisantes, et que cette prestation est allouée suivant des modalités qui lui sont propres ;

Considérant que la convention d'établissement en vigueur entre la République Française et la République Malgache stipule que les nationaux de chacune des parties bénéficieront de l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, les conditions de mise en œuvre de l'égalité de traitement dans ce domaine devant être précisées par voie d'accord ;

Conviennent d'appliquer des dispositions suivantes :

Article premier. – Les nationaux malgaches titulaires d'une avantage de vieillesse ou d'invalidité de régime français dans le cadre des législa-tions visées à l'article 2, 1 de la convention générale de la sécurité sociale, d'un avantage de vieillesse servi au titre d'un régime contributif de non salariés, de l'allocation aux vieux travailleurs salariés, de l'allocation de vieillesse non contributive des non salariés ou de l'allocation spéciale, ont droit à l'allocation supplémentaire dans les mêmes conditions de res-sources, notamment, que les nationaux français.

Art. 2. – L'allocation supplémentaire attribuée dans les conditions définies à l'article premier ci-dessus cesse d'être servie lorsque les bénéfi-ciaires quittent le territoire français.

Art. 3. – Pour l'application des clauses de ressources prévues par la législation française, les services compétents malgaches prêtent leurs concours aux organismes et services français débiteurs de l'allocation supplémentaire en vue de :

- **a.** Rechercher les ressources dont les requérants peuvent bénéficier à Madagascar, notamment les avantages viagers servis en vertu de la législation malgache, et sécurité sociale ;
- **b.** Evaluer les biens qu'ils possèdent à Madagascar ;
- **c.** Intervenir, le cas échéant, auprès des personnes résidant à Mada-gascar qui sont tenues à l'obligation alimentaire envers les requé-rants dont il s'agit.

Les demandes présentées à cet effet par les organismes et services débiteurs français sont adressées à un organisme désigné par le Gouver-nement malgache.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 4. – Le Gouvernement de chacune des parties contractantes notifiera à l'autre l'accomplissement des procédures constitutionnelles requises en ce qui le concerne pour l'entrée en vigueur du présent protocole. Celui-ci prendra effet le premier jour du troisième mois qui suivra la date de la dernière de ces notifications.

Art. 5. – Le présent protocole est conclu pour une durée d'une année à partir de la date de son entrée en vigueur. Il sera renouvelé tacitement d'année en année, sauf dénonciation qui devra être notifiée trois mois avant l'expiration du terme.

En cas de dénonciation, les stipulations du présent protocole resteront applicables aux droits acquis.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.23. DECRET N° 67-382 du 26 septembre 1967

portant ratification des conventions internationales du travail n° 123 et 124 ***(J.O n°555 du 30.9.67, p.1584)***

Article premier. – Sont ratifiées par la République Malgache les conventions internationales du travail n° 123 sur l'âge minimum d'admis-sion aux travaux souterrains dans les mines et n° 124 sur l'examen médical d'aptitude des adolescents à l'emploi aux travaux souterrains dans les mines.

Art. 2. – En application de la convention n° 123 susvisée, l'âge mini-mum d'admission aux travaux souterrains dans les mines fixé à dix-huit ans.

Art. 3. – Le Ministre du Travail et des Lois Sociales, le Garde des sceaux, Ministre de la Justice et le Ministre de l'Industrie et des Mines sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel* de la République.

III.23.a. CONVENTION N° 123 du 22 juin 1965
concernant l'âge minimum d'admission aux travaux souterrains dans les mines, adoptée par la conférence à sa quarante-neuvième session, Genève, 22 juin 1965.

La conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail ;

Convoquée à Genève par le conseil d'administration du Bureau International du Travail, et s'y étant réunie le 2 juin 1965, en sa quarante-neuvième session ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'âge minimum d'admission aux travaux souterrains dans les mines, question qui est comprise dans le quatrième point à l'ordre du jour de la session ;

Notant que la convention des travaux souterrains (femmes), 1935, interdit en principe l'emploi d'aucune personne du sexe féminin, quel que soit son âge, aux travaux souterrains dans les mines ;

Notant que la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, qui s'applique aux mines, prévoit que les enfants de moins de quinze ans ne peuvent être employés ou travaillés dans les établissements industriels, publics ou privés, ou dans leurs dépendances;

Notant que cette convention énonce en outre qu'en ce qui concerne les emplois qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils sont remplis, sont dangereux pour la vie, la santé ou la moralité des personnes qui y sont affectées, les lois nationales doivent, soit fixer elles-mêmes un âge ou des âges supérieurs à quinze ans pour l'admission des jeunes gens et adolescents à ces emplois, soit conférer à une autorité appropriée le pouvoir de le faire ;

Considérant qu'étant donné la nature des travaux souterrains dans les mines, il y a lieu d'adopter des normes internationales fixant un âge supérieur à quinze ans pour l'admission à de tels travaux ;

Après avoir décidé que ces normes prendraient la forme d'une convention internationale ;

Adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent soixante-cinq, la

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965 :

Article premier. – Aux fins de l'application de la présente convention, le terme « mine » s'entend de toute entreprise, soit publique, soit privée, dont le but est l'extraction de substances situées en dessous du sol, et qui comporte l'emploi ou au travail souterrain dans les mines couvrent l'emploi ou le travail souterrains dans les carrières.

Art. 2. – 1° Les personnes n'ayant pas atteint un âge minimum déterminé ne doivent pas être employées ou travaillées sous terre dans les mines.

2° Tout membre qui ratifie la présente convention doit spécifier cet âge minimum dans une déclaration annexée à sa ratification.

3° L'âge minimum ne peut, en aucun cas, être inférieur à seize ans.

Art. 3. – Tout membre ayant ratifié la présente convention pourra informer le Directeur Général du Bureau International du Travail, par une déclaration ultérieure qu'il relève l'âge minimum spécifié au moment de sa ratification.

Art. 4. – 1° Toutes les mesures nécessaires, y compris l'adoption de sanctions appropriées, doivent être prises par l'autorité compétente pour assurer l'application effective des dispositions de la présente convention.

2° Tout membre qui ratifie la présente convention s'engage à disposer d'un système d'inspection approprié pour surveiller l'application des dis-positions de la convention, ou à vérifier qu'une inspection appropriée est effectuée.

3° La législation nationale doit déterminer les personnes chargées d'assurer l'exécution des dispositions de la présente convention.

4° L'employeur doit tenir des registres qui seront à la disposition des inspecteurs et qui indiqueront, pour chaque personne employée ou travaillant sous terre et dépassant de moins de deux ans l'âge minimum d'admission spécifié :

- **a.** La date de naissance, dûment attestée dans la mesure du possible ;
- **b.** La date à laquelle la personne a été employée ou a travaillé sous terre, dans l'entreprise, pour la première fois.

5° L'employeur doit, à la demande des représentants des travailleurs, mettre à leur disposition des listes des personnes employées ou travaillant sous terre et dépassant de moins de deux ans l'âge minimum d'admission spécifié ; ces listes doivent indiquer la date de naissance de ces personnes et la date à laquelle elles ont été employées ou ont travaillé sous terre, dans l'entreprise, pour la première fois.

Art. 5. – L'âge minimum d'admission qui doit être spécifié en vertu des articles 2 et 3 de la présente convention doit être fixé après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 6. – Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur Général du Bureau International du Travail et par lui enregistrées.

Art. 7. – 1° La présente convention ne liera que les membres de l'Organisation Internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur Général.

2° Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux membres auront été enregistrées par le Directeur Général.

3° Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Art. 8. – 1° Tout membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur Général du Bureau International du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2° Tout membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Art. 9. – 1° Le Directeur Général du Bureau International du Travail notifiera à tous les membres de l'Organisation Internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les membres de l'Organisation.

2° En notifiant aux membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur Général appellera l'attention des membres de l'organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Art. 10. – Le Directeur Général du Bureau International du Travail communiquera au secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Art. 11. – Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le conseil d'adminis-tration du Bureau International du Travail présentera à la conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et exa-minera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 12. – 1° Au cas où la conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

a. La ratification par un membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 8 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;

b. A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des membres.

2° La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les membres qui l'auraient ratifié et qui ne rati-fieraient pas la convention portant révision.

Art. 13. – Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la Convention dûment adoptée par la conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail dans sa quarante-neuvième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 23 juin 1965.

En foi de quoi ont apposé leurs signatures, ce vingt-quatrième jour de juin 1965.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.23.b. CONVENTION N° 124 du 23 juin 1965 concernant l'examen médical d'aptitude des adolescents à l'emploi aux travaux souterrains dans les mines adoptées, par la conférence à sa quarante-neuvième session, Genève, 23 juin 1965.

La conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail ;

Convoquée à Genève par le conseil d'administration du Bureau International du Travail, et s'y étant réunie le 2 juin 1965, en sa quarante-neuvième session ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'examen médical d'aptitude des adolescents à l'emploi aux travaux souterrains dans les mines, question qui est comprise dans le quatrième point à l'ordre du jour de la session ;

Notant que la convention sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946, qui s'applique aux mines, prévoit que les enfants et ado-lescents de moins de dix-huit ans ne pourront être admis à l'emploi par une entreprise industrielle que s'ils ont été reconnus aptes à l'emploi auquel ils seront occupés à la suite d'un examen médical approfondi, que l'emploi d'un enfant ou d'un adolescent de moins de dix-huit ans ne pourra être continué que moyennant renouvellement de l'examen médical à des intervalles ne dépassant pas une année et que la législation nationale devra comporter des dispositions visant des examens médicaux supplémentaires ;

Notant que la convention dispose en outre que, pour les travaux qui présentent des risques élevés pour la santé, l'examen médical d'aptitude à l'emploi et ses renouvellements périodiques doivent être exigés jusqu'à l'âge de vingt et un ans au moins et que la législation nationale devra, soit déterminer les emplois ou catégories d'emplois pour lesquels cette obli-gation s'impose, soit conférer à une autorité appropriée le pouvoir de les déterminer ;

Considérant qu'étant donné les risques que présentent, pour la santé, les travaux souterrains dans les mines, il y a lieu d'adopter des normes internationales exigeant un examen médical d'aptitude à l'emploi souterrain dans les mines ainsi que des examens médicaux périodiques jusqu'à l'âge de vingt et un ans, et spécifiant la nature de ces examens ;

Après avoir décidé que ces normes prendraient la forme d'une convention internationale,

Adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante-cinq, la convention ci-après, qui sera dénommée convention sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965 :

Article premier. – 1° Aux fins de l'application de la présente conven-tion, le terme " mine " s'entend de toute entreprise, soit publique, soit privée, dont le but est l'extraction de substances situées en dessous du sol, et qui comporte l'emploi souterrain de personnes.

2° Les dispositions de la présente convention relatives à l'emploi ou au travail souterrains dans les mines couvrent l'emploi ou le travail souterrains dans les carrières.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 2. – 1° Un examen médical approfondi d'aptitude à l'emploi et des examens périodiques ultérieurs à des intervalles ne dépassant pas douze mois seront exigés pour les personnes âgées de moins de vingt et un ans, en vue de l'emploi et du travail souterrains dans les mines.

2° L'adoption d'autres mesures concernant la surveillance médicale des adolescents entre dix-huit et vingt et un ans sera néanmoins permise lorsque l'autorité compétente estime, après avis médical, que de telles mesures sont équivalentes à celles exigées au paragraphe 1, ou plus efficaces, et qu'elle a consulté les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés et a obtenu leur accord.

Art. 3. – 1° Les examens médicaux prévus à l'article 2 doivent :

a. être effectués sous la responsabilité et la surveillance d'un médecin qualifié agréé par l'autorité compétente ;

b. être attestés de façon appropriée.

2° Une radiographie des poumons sera exigée lors de l'examen d'embauchage et également, si cela est considéré nécessaire du point de vue médical, lors des réexamens ultérieurs.

3° Les examens médicaux exigés par la présente convention ne doivent entraîner de frais ni pour les adolescents ni pour leurs parents ou tuteurs.

Art. 4. – 1° Toutes les mesures nécessaires, y compris l'adoption de sanctions appropriées, doivent être prises par l'autorité compétente pour assurer l'application effective des dispositions de la présente convention.

2° Tout membre qui ratifie la présente convention s'engage à disposer d'un système d'inspection approprié pour surveiller l'application des dispositions de la convention ou à vérifier qu'une inspection appropriée est effectuée.

3° La législation nationale doit déterminer les personnes chargées d'assurer l'exécution des dispositions de la présente convention.

4° L'employeur doit tenir des registres qui seront à la disposition des inspecteurs et qui indiqueront, pour chaque personne âgée de moins de vingt et un ans employée ou travaillant sous terre :

a. la date de naissance, dûment attestée dans la mesure du possible ;

b. des indications sur la nature de la tâche ;

c. un certificat attestant l'aptitude à l'emploi, mais ne fournissant aucune indication d'ordre médical.

d. l'employeur doit mettre à la disposition des représentants des tra-vailleurs, sur leur demande, les renseignements mentionnés au paragraphe 4.

Art. 5. – L'autorité compétente dans chaque pays doit consulter les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés avant de déterminer la politique générale d'application de la présente convention et d'adopter une réglementation destinée à donner suite à celle-ci.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 6. – Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur Général du Bureau International du Travail et par lui enregistrées.

Art. 7. – 1° La présente convention ne liera que les membres de l'Organisation Internationale du Travail dont la ratification aura été enregistré par le Directeur Général.

2° Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux membres auront été enregistrées par le Directeur Général.

3° Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Art. 8. – 1. Tout membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur Général du Bureau International du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistré.

2° Tout membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Art. 9. – 1° Le Directeur Général du Bureau International du Travail notifiera à tous les membres de l'Organisation Internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les membres de l'Organisation.

2° En notifiant aux membres de l'organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur Général appellera l'attention des membres de l'organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Art. 10. – Le Directeur Général du Bureau International du Travail communiquera au secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Art. 11. – Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le conseil d'adminis-tration du Bureau International du Travail présentera à la conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et exami-nera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Art. 12. – Au cas où la conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

a. La ratification par un membre de la nouvelle convention portant

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 8 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;

b. A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres ;

c. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur et qui ne ratifierait pas la convention portant ré-vision.

Art. 13. – Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail dans sa quarante-neuvième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 23 juin 1965.

En foi de quoi ont apposé leurs signatures, ce vingt-quatrième jour de juin 1965.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.24. DECRET N° 70-250 du 26 mai 1970

portant création d'une commission chargée de proposer les mesures d'harmonisation de la législation nationale malgache avec les conventions internationales 29 et 87 de l'Organisation Internationale du Travail *(J.O. n° 708 du30.5.70 p. 1167)*

Article premier. – Il est créé une commission chargée de proposer les mesures d'harmonisation de la législation nationale malgache avec les conventions internationales 29 et 87 de l'Organisation Internationale du Travail.

Art. 2. – La commission est ainsi composée du :

Président :

Le Président de la Chambre administrative

Membres :

Un représentant du Ministère d'Etat chargé de l'Intérieur ;
Un représentant du Ministère d'Etat aux Affaires Etrangères ;
Un représentant du Ministère des Finances ;
Un représentant du Ministère de la Justice ;
Un représentant du Secrétariat d'Etat chargé du Travail et des Lois Sociales

Conseiller technique :

Le chef du service de la Législation et du Contentieux.

Le secrétariat de la commission sera assuré par un fonctionnaire du secrétariat d'Etat chargé du Travail et des Lois Sociales.

Art. 3. – La commission examinera notamment les textes suivants :

1° Décret n° 59-121 du 270 et 1959 portant organisation des services pénitentiaires ;

2° Articles 2 et 3 du Code du Travail ;

3° Ordonnance n° 62-065 du 27 septembre 1962 sur les mesures propres à améliorer le recouvrement des impôts directs et tendant à réprimer l'inexécution des obligations fiscales ainsi que les atteintes au crédit de la nation ;

4° Ordonnance n° 62-004 du 27 juillet 1962 définissant les attributions, les responsabilités et les pouvoirs du Fokonolona ;

5° Article 472 du Code Pénal.

Art. 4. – La commission proposera au Gouvernement toutes mesures propres à la mise en harmonisation des textes nationaux avec les Conven-tions Internationales.

Art. 5. – Le présent décret sera publié au *Journal officiel* de la Répu-blique.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.25. LOI N° 70-011 du 15 juillet 1970
portant ratification de l'accord complémentaire relatif au régime de sécurité sociale des marins *(J.O. n° 726 du 29.8.70, p. 2078)*

Article premier. – Est approuvée l'adhésion de la République Malgache à l'accord complémentaire relatif au régime de sécurité sociale des marins signé à Tananarive le 8 novembre 1969.

Art. 2. – La présente loi sera publiée au *Journal officiel* de la Répu-blique.
Elle sera exécutée comme loi de l'Etat.

ACCORD COMPLEMENTAIRE
relatif au régime de sécurité sociale des marins

TITRE PREMIER :
PRINCIPES GENERAUX

Article premier. – *Paragraphe premier :* Sont soumis au régime défini par le présent accord les marins salariés de nationalité française em-barqués sous pavillon malgache et les marins salariés de nationalité malgache embarqués sous pavillon français, servant à bord de navire pourvus d'un rôle d'équipage.

Est considéré comme marin quiconque s'engage envers un armateur ou son représentant pour servir à bord d'un navire de commerce, de pêche ou de plaisance et contribue dans les services du pont, de la machine, dans les services radioélectriques et le service général, à la marche, à la conduite, à l'entretien ou à l'exploitation du navire.

Est considéré comme armateur pour l'application du présent accord tout particulier, toute société, tout service public, pour le compte desquels un navire est armé.

Paragraphe 2 : Les territoires couverts par les dispositions du présent accord sont :

- en ce qui concerne la France : les départements, européens et les départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion) de la République Française ;
- en ce qui concerne la République Malgache : le territoire de la République Malgache.

Art. 2. – *Paragraphe premier :* Les législations auxquelles s'appliquent le présent accord sont :

1° En France :

a. Les législations relatives au régime de retraite des marins géré par la caisse de retraites des marins ;

b. Les législations relatives au régime de prévoyance des marins géré par la caisse générale de prévoyance des marins.

2° A Madagascar :

a. Les législations relatives au régime de retraites des travailleurs du secteur privé ;

b. Les législations relatives à la prévention et à la réparation des acci-dents

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

du travail et des maladies professionnelles.

Paragraphe 2 : Le présent accord s'appliquera également à tous les actes législatifs réglementaires qui ont modifié ou complété ou qui modifieront ou complèteront les législations énumérées au paragraphe premier du présent article.

Toutefois, ils ne s'appliqueront :

a. Aux actes législatifs ou réglementaires couvrant une branche nouvelle du régime de sécurité sociale des marins que si un accord intervient à cet effet entre les Parties contractantes ;

b. Aux actes législatifs ou réglementaires qui étendront les régimes existants à de nouvelles catégories de bénéficiaires que s'il n'y a pas à cet égard, opposition du Gouvernement de la partie qui modifie sa législation, notifiée au Gouvernement de l'autre partie dans un délai de trois mois à dater de la publication officielle desdits actes.

Art. 3. – *Paragraphe premier :* Les marins salariés sont soumis à la législation de l'Etat qui a conféré son pavillon au navire sur lequel ils sont embarqués.

Paragraphe 2 : Les autorités administratives compétentes des Parties contractantes pourront prévoir, d'un commun accord, des exceptions à la règle énoncée au paragraphe premier du présent article.

TITRE II :
DISPOSITIONS PARTICULIERES
CHAPITRE PREMIER
ACCIDENTS DU TRAVAIL MARITIME ET MALADIES SURVENUES EN COURS DE NAVIGATION

Art. 4. – Le Droit aux prestations en nature et en espèces en cas d'acci-dent du travail maritime ou de maladie en cours de navigation d'un marin français ou malgache est déterminée conformément à la législation de l'Etat qui a conféré son pavillon au navire à bord duquel il est en service.

Pour la détermination du droit auxdites prestations, les périodes d'assu-rance accomplies successivement sous le régime des marins de l'une et des autres parties contractantes sont totalisées, à condition qu'elles ne se superposent pas.

Art. 5. – *Paragraphe premier :* Dans le cas où le droit aux prestations est ouvert dans les conditions de l'article 4 ci-dessus, le marin français ou malgache qui transfère sa résidence sur le territoire de l'Etat autre que celui sous le pavillon duquel il a été embarqué, bénéficie, à la charge de l'institution d'affiliation, des prestations en nature servies par l'institution du lieu de la nouvelle résidence.

Paragraphe 2: Le marin doit, avant de transférer sa résidence, obtenir l'autorisation de l'institution d'affiliation, laquelle tient dûment compte des motifs de ce transfert.

Le marin qui, à la suite d'un accident du travail maritime ou d'une maladie en cours de navigation et en application de la législation du travail maritime de l'une des parties contractantes, a été débarqué ou rapatrié sur le territoire de l'Etat autre que celui sous le pavillon duquel il a été embarqué est présumé avoir obtenu l'autorisation de l'institution d'affi-liation, jusqu'à l'intervention de l'institution d'affiliation jusqu'à l'intervention de la décision de ladite institution.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Paragraphe 3 : Les prestations en nature prévues au paragraphe sont servies par l'institution du lieu de la nouvelle résidence, suivant les dispositions de la législation appliquée par ladite institution en ce qui concerne l'étendue et les modalités du service des prestations en nature.

Toutefois, en cas d'accident du travail maritime, la durée du service de ces prestations est celle prévue par la législation du pays d'affiliation. En cas de maladie en cours de navigation, la durée du service des prestations ne peut excéder six mois.

Paragraphe 4 : Dans le cas visé au paragraphe premier du présent article, l'octroi des prothèses, du grand appareillage et d'autres prestations en nature d'une grande importance est subordonné, sauf en cas d'urgence absolue, à la condition que l'institution d'affiliation en donne l'autorisation.

Paragraphe 5: Les prestations en nature servies dans le cas visé au paragraphe premier du présent article, font l'objet d'un remboursement aux institutions qui les ont servies par l'institution d'affiliation selon les moda-lités qui seront précisées par arrangement administratif.

Art. 6. – Dans le cas de transfert de résidence prévu à l'article 5 ci-dessus, les prestations en espèces sont servies par l'institution d'affiliation conforment à la législation qui lui est applicable et suivant les modalités fixées par arrangement administratif.

Toutefois, en cas de maladie en cours de navigation, la durée du service des prestations en espèces ne peut excéder six mois.

Art. 7. – Les dispositions des articles 5 et 8 de la Convention de sécurité sociale entre le Gouvernement de la République Française et le Gouvernement de la République Malgache du 8 mai 1967 sont étendues aux marins.

CHAPITRE II :
ASSURANCE-VIEILLESSE

Art. 8. – Le droit aux prestations de vieillesse est déterminé conformé-ment à la législation de l'Etat qui en a la charge, compte tenu des périodes d'assurance accomplies sous le régime des marins de cet Etat.

Art. 9. – Les organismes chargés dans chacun de deux Etats du service des retraites des marins pourront déduire du montant des pensions dues aux marins nationaux de l'autre Etat une fraction correspondant à la participation moyenne qu'ils reçoivent pour le paiement des prestations de même nature à leurs nationaux.

Toutefois, cette déduction ne pourra ramener le montant desdites prestations au-dessous de celui des prestations qui auraient été servies si le régime général des autres travailleurs avait été appliqué aux intéressés.

Art. 10. – Les dispositions du présent accord relatives à l'assurance-vieillesse sont applicables, le cas échéant, aux droits des conjoints et enfants survivants.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 11. – Les intéressés dont les droits se sont ouverts antérieurement au présent accord pourront en demander la liquidation. Ne sont suscep-tibles d'être prises en compte que les annuités acquises par l'exercice de la profession de marin, effectuées conformément aux lois et règlements en vigueur et au présent accord.

La liquidation sera effectuée selon les règles établies par le présent chapitre et aura effet à la date d'entrée en vigueur du présent accord si les demandes sont présentées dans un délai de deux ans à compter de cette date. Toutefois, si les droits antérieurement liquidés ont fait l'objet d'un règlement en capital, il n'y a pas lieu à révision.

TITRE III :
DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 12. – Sont considérés, dans chacun des Etats contractants, comme autorités administratives compétentes, au sens du présent accord, les Ministres qui sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application des régimes de sécurité sociale dont relèvent les marins.

Art. 13. – Les dispositions des articles 11, 12 et 13 de la Convention de Sécurité Sociale entre le Gouvernement de la République Française et le Gouvernement de la République Malgache sont étendues aux marins ; pour l'application de ces dispositions, les autorités administratives compé-tentes sont celles visées à l'article 15 de ladite Convention.

Art. 14. – Les dispositions des articles 16 à 23 inclus de la Convention de la sécurité sociale entre le Gouvernement de la République Française et le Gouvernement de la République Malgache sont également applicables en ce qui concerne le présent accord.

Art. 15. – L'ensemble des dispositions du protocole du 8 mai 1967, relatif au maintien de certains avantages de l'assurance maladie à des assurés sociaux français ou malgaches qui se rendent à Madagascar sont applicables, s'il y a lieu, aux marins.

Art. 16. – Chacune des Parties contractantes notifiera à l'autre l'accomplissement des procédures constitutionnelles requises en ce qui la concerne pour l'entrée en vigueur du présent accord. Celui-ci prendra effet le premier jour du troisième mois qui suivra la date de la dernière de ces notifications.

Art. 17. – Le présent accord est conclu pour une durée d'une année à partir de la date de son entrée en vigueur. Il sera renouvelé tacitement, d'année en année, sauf dénonciation qui devra être notifiée trois mois avant l'expiration du terme.

En cas de dénonciation, les stipulations du présent accord resteront applicables aux droits acquis, nonobstant les dispositions restrictives que les législations intéressées prévoiraient pour les cas de séjour à l'étranger d'un assuré.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.26. DECRET N° 70-624 du 24 novembre 1970

portant ratification de la Convention internationale n° 127 *(J.0. n° 746 du 5.12.70, p.2768)*

Article premier. – Est ratifiée par la République Malgache, la Conven-tion Internationale du Travail n° 127 sur le poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur.

Art. 2. – En application de la Convention n°127 susvisée, l'âge minimum d'admission à un emploi de transport manuel régulier de charges est fixé à dix-huit ans.

Art. 3. – Le Ministre du Travail est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel* de la République.

III.26.a. CONVENTION N°127 du 10 mars 1970

Convention concernant le poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 7 juin 1967, en sa cinquante et unième session ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur,

question qui constitue le sixième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-huitième jour de juin mil neuf cent soixante sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le poids maximum, 1967.

Article premier. – Aux fins de la présente convention :

a. l'expression « transport manuel de charges » désigne tout transport où le poids de la charge est entièrement supporté par un seul travailleur ; elle comprend le soulèvement et la pose de la charge ;

b. l'expression « transport manuel régulier de charges » désigne toute activité consacrée de manière continue ou essentielle au transport manuel de charges ou comportant normalement, même de manière discontinue, le transport manuel de charges ;

c. l'expression « jeune travailleur » désigne tout travailleur âgé de moins de dix-huit ans.

Art. 2. – 1° La présente convention s'applique au transport manuel régulier de charges.

2° La présente convention s'applique à tous les secteurs d'activité économique pour lesquels le Membre intéressé au système d'inspection du travail.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 3. – Le transport manuel, par un travailleur, de charges dont le poids serait susceptible de compromettre sa santé ou sa sécurité ne doit être ni exigé ni admis.

Art. 4. – Aux fins de l'application du principe énoncé à l'article 3 ci-dessus, les Membres tiendront compte de toutes les conditions dans lesquelles le travail doit être exécuté.

Art. 5. – Chaque membre prendra les mesures nécessaires pour que tout travailleur affecté au transport manuel de charges autres que légères reçoive, avant cette affectation, une formation satisfaisante quant aux méthodes de travail à utiliser, en vue de sauvegarder la santé et d'éviter les accidents.

Art. 6. – En vue de limiter ou de faciliter le transport manuel de charges, des moyens techniques appropriés seront utilisés dans toute la mesure possible.

Art. 7. – 1° L'affectation de femmes et de jeunes travailleurs au transport manuel de charges autres que des charges légères sera limitée.

2° Lorsque des femmes et des jeunes travailleurs sont affectés au transport manuel de charges, le poids maximum de ces charges devra être nettement inférieur à celui qui est admis pour les hommes.

Art. 8. – Chaque Membre prendra, par voie de législation ou par toute méthode conforme à la pratique et aux conditions nationales, et en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, les mesures nécessaires pour donner effet aux dispositions de la présente convention.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.27.b. CONVENTION N° 129 du 25 juin 1969 concernant l'inspection du travail dans l'agriculture *(J.O. n°802 du 27.11.71, p.2366)*

La conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau International du Travail et s'y étant réunie le 4 juin 1969 en sa cinquante troisième session ;

Notant les termes des conventions internationales du travail existantes telles que la Convention sur l'inspection du travail, 1947, telles que le convention sur l'inspection du travail, qui s'applique à l'industrie et au commerce, et la convention sur les plantations, 1958, qui s'applique à un type particulier d'entreprises agricoles ;

Considérant qu'il est souhaitable d'adopter à présent des normes internationales sur l'inspection du travail dans l'agriculture en général ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'inspection du travail dans l'agriculture, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent soixante-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée « Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 » :

Article premier. – **1°** Aux fins de la présente convention, les termes « entreprise agricole» désigne les entreprises ou parties d'entreprises ayant pour objet la culture, l'élevage, la sylviculture, l'horticulture, la trans-formation, primaire des produits agricoles par l'exploitant, ou toutes autres formes activité agricole.

2° Lorsqu'il sera nécessaire, l'autorité compétente déterminera, après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, s'il en existe, la ligne de démarcation entre l'agriculture, d'une part, et l'industrie et le commerce, d'autre part, de telle sorte qu'aucune entreprise agricole n'échappe au système national d'inspection du travail.

3° Dans tous les cas où il n'apparaît pas certain que la convention s'applique à une entreprise ou partie d'entreprise, la question sera tranchée par l'autorité compétente.

Art. 2. – Dans la présente convention, les termes « dispositions légales » comprennent, outre la législation, les sentences arbitrales et les contrats collectifs ayant force de loi et dont les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 3. – Tout membre de l'Organisation Internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspec-tion du travail dans l'agriculture.

Art. 4. – Le système d'inspection du travail dans l'agriculture s'appliquera aux entreprises agricoles dans lesquelles sont occupés des travailleurs salariés ou des apprentis, quels que soient leur mode de rémunération et le type, la forme ou la durée de leur contrat.

Art. 5. – **1°** Tout membre qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, s'engager à étendre son système d'inspection du travail dans l'agriculture à une ou plusieurs des catégories suivantes de personnes travaillant dans les entreprises agricoles :

- **a.** Fermiers n'employant pas de main-d'œuvre extérieure, métayers et catégories analogues de travailleurs agricoles ;
- **b.** Personnes associées à la gestion d'une entreprise collective, telles que les membres d'une coopérative ;
- **c.** Membres de la famille de l'exploitant tels que définis par la législation nationale.

2° Tout membre ayant ratifié la présente convention pourra par la suite communiquer au Directeur Général du Bureau International du Travail une déclaration par laquelle il s'engage à étendre son système d'inspection du travail dans l'agriculture à une ou plusieurs des catégories de personnes énumérées au paragraphe précédent qui n'auraient pas déjà été mention-nées dans une déclaration antérieure.

3° Tout membre ayant ratifié la présente convention devra indiquer, dans les rapports qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la constitution de l'Organisation Internationale du Travail, dans quelle mesure il a donné suite ou se propose de donner suite aux dispositions de la convention en ce qui concerne celles des catégories de personnes énumérées au paragraphe premier ci-dessus qui n'auraient par fait l'objet de telles déclarations.

Art. 6. – 1° Le système d'inspection du travail dans l'agriculture sera chargé :

- **a.** D'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions concernant

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

la durée du travail, les salaires, le repos hebdomadaires et les congés, la sécurité, l'hygiène et le bien-être, l'emploi des femmes, des enfants et des adolescents, et d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions ;

b. De fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ;

c. De porter à l'attention de l'autorité compétente les défectuosités ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes et de lui soumettre des propositions sur l'amélioration de la législation.

2° La législation nationale peut confier aux inspecteurs du travail dans l'agriculture des fonctions d'assistance ou de contrôle portant sur l'application de dispositions légales relatives aux conditions de vie des travailleurs et de leur famille.

3° Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs de travail dans l'agriculture, celle-ci ne doivent pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'auto-rité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les travailleurs.

Art. 7. – 1° Pour autant que cela est compatible avec la pratique administrative du membre, l'inspection du travail dans l'agriculture sera placée sous la surveillance et le contrôle d'un organe central.

2° S'il s'agit d'Etat fédératif, l'expression « organe central » peut désigner un organe central établi soit au niveau fédéral, soit au niveau d'une entité constituante fédérée.

3° L'inspection du travail dans l'agriculture pourra être assurée par exemple :

a. Par un organe d'inspection du travail, compétent pour toutes les branches de l'activité économique ;

b. Par un organe unique d'inspection du travail, comportant uns spécia-lisation fonctionnelle assurée par la formation adéquate des inspec-teurs chargés d'exercer leurs fonctions dans l'agriculture ;

c. Par un organe unique d'inspection du travail, comportant une spécialisation institutionnelle assurée par le création d'un service techniquement qualifié dont les agents exerceraient leurs fonctions dans l'agriculture ;

d. Par une inspection spécialisée, chargée d'exercer ses fonctions dans l'agriculture ; mais dont l'activité serait placée sous la surveil-lance d'un organe central doté des mêmes prérogatives, en

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

matière d'inspection du travail, dans d'autres branches de l'activité écono-mique, telles que l'industrie, les transports et le commerce.

Art. 8. – **1°** Le personnel de l'inspection du travail dans l'agriculture doit être composé doit être composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue.

2° Lorsque cela est conforme à la législation ou à la pratique nationale, les membres ont la faculté d'inclure dans le système d'inspection du travail dans l'agriculture des agents ou représentants des organisations profes-sionnelles, dont l'action complèterait celle des fonctionnaires publics ; ces agents ou représentants doivent bénéficier de garanties quant à la stabilité de leurs fonctions et être à l'abri de toute influence extérieure indue.

Art. 9. – **1°** Sous réserve des conditions auxquelles la législation nationale soumettrait le recrutement des agents de la Fonction publique, les inspecteurs du travail dans l'agriculture seront recrutés uniquement sur la base de l'aptitude des candidats à remplir les tâches qu'ils ont à assumer.

2° Les moyens de vérifier cette aptitude doivent être déterminés par l'autorité compétente.

3° Les inspecteurs du travail dans l'agriculture doivent recevoir une formation adéquate pour l'exercice de leurs fonctions, et des mesures seront prises pour assurer, de manière appropriée, leur perfectionnement en cours d'emploi.

Art. 10. – Les femmes, aussi bien que les hommes, peuvent être désignées comme membres du personnel des services d'inspection du travail dans l'agriculture ; si besoin est, des tâches spéciales pourront être assignées aux inspecteurs ou aux inspectrices, respectivement.

Art. 11. – Tout membre doit prendre les mesures nécessaires pour assurer que des experts et techniciens dûment qualifiés et pouvant apporter leur concours à la solution des problèmes nécessitant des connaissances techniques collaborent au fonctionnement de l'inspection du travail dans l'agriculture, selon les méthodes jugées les plus appropriées aux conditions nationales.

Art. 12. – **1°** L'autorité compétente doit prendre les mesures appro-priées pour favoriser une coopération effective entre les services d'inspec-tion du travail dans l'agriculture et les services gouvernementaux ou

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

institutions publiques ou agréées qui peuvent être appelés à exercer des activités analogues.

2° Si les circonstances l'exigent, l'autorité compétente peut confier, à titre auxiliaire, certaines fonctions d'inspection, au niveau régional ou local, à des services gouvernementaux appropriés ou à des institutions publiques, ou associer auxdites fonctions de tels services ou institutions, pour autant que l'application des principes prévus par la présente convention n'en soit affectée.

Art. 13. – L'autorité compétente doit prendre les mesures appropriées pour favoriser la collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail dans l'agriculture, les employeurs et les travailleurs, ou leurs organisations, s'il en existe.

Art. 14. – Des dispositions doivent être prises afin que le nombre des inspecteurs du travail dans l'agriculture soit suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection et soit fixé compte tenu :

a. De l'importance des tâches à accomplir et, notamment :

i. Du nombre, de la nature, de l'importance et de la situation des entreprises agricoles assujetties au contrôle de l'inspection ;

ii. Du nombre et de la diversité des catégories de personnes qui sont occupées dans ces entreprises ;

iii. Du nombre et de la complexité des dispositions légales dont l'application doit être assurée ;

b. Des moyens matériels d'exécution mis à la disposition des inspecteurs ;

c. Des conditions pratiques dans lesquelles les visites doivent être effectuées pour être efficaces.

Art. 15. – **1°** L'autorité compétente doit prendre les mesures nécessaires en vue de mettre à la disposition des inspecteurs du travail dans l'agriculture :

a. Des bureaux d'inspection locaux aménagés de façon appropriée aux besoins du service, accessibles, dans la mesure du possible, à tous les intéressés, et situés en des lieux choisis en fonction de la situa-tion géographique des entreprises agricoles et des facilités de communication existantes ;

b. Les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions lorsqu'il n'existe pas de facilités de transport public appropriées.

2° L'autorité compétente doit prendre les mesures nécessaires en vue du remboursement aux inspecteurs du travail dans l'agriculture de tous

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Art. 16. – 1° Les inspecteurs du travail dans l'agriculture, munis de pièces justificatives de leurs fonctions, doivent être autorisés :

a. A pénétrer librement, sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, sur les lieux de travail assujettis au contrôle de l'inspection ;

b. A pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection ;

c. A procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées et notamment :

i. A interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur, le personnel de l'entreprise ou toute autre personne se trouvant dans l'exploitation, sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales ;

ii. A demander selon des modalités qui pourraient être définies par la législation nationale, communication de tous livres, registres et autres documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail et de vie, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits ;

iii. A prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons des produits, matières et substances utilisés ou manipulés, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des produits, matières ou substances ont été prélevés et emportés à cette fin.

2° Les inspecteurs ne peuvent pas pénétrer, en vertu des alinéas a ou b du paragraphe précédent, dans l'habitation privée de l'exploitant d'une entreprise agricole, à moins qu'ils n'aient obtenu son accord ou qu'ils ne soient munis d'une autorisation spéciale délivrée par l'autorité compétente.

3° Les inspecteurs doivent à l'occasion d'une visite d'inspection, informer de leur présence l'employeur ou son représentant ainsi que les travailleurs ou leurs représentants, à moins qu'ils n'estiment qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Art. 17. – Les services d'inspection du travail dans l'agriculture doivent être associées, dans les cas et dans les conditions prévues par l'autorité compétente, au contrôle préventif des nouvelles installations, de

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

nouvelles substances et des nouveaux procédés de manipulation ou de trans-formation des produits, qui seraient susceptibles de constituer une menace à la santé ou à la sécurité.

Art. 18. – **1°** Les inspecteurs du travail dans l'agriculture doivent être autorisés à prendre des mesures destinées à éliminer les défectuosités constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail dans les entreprises agricoles, y compris l'utilisation de substances dangereuses, et qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité.

2° Afin d'être à même de prendre de telles mesures, les inspecteurs auront le droit, sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif qui pourrait prévoir la législation nationale, d'ordonner ou de faire ordonner :

a. Que soient apportées aux installations, aux locaux, aux outils, à l'équipement ou aux appareils, dans un délai fixé, les modifications qui sont nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales concernant la santé et la sécurité ;

b. Que des mesures immédiatement exécutoires, pouvant aller jusqu'à l'arrêt du travail, soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité.

3° Si la procédure envisagée au paragraphe 2 ci-dessus n'est pas compatible avec la pratique administrative et judiciaire du membre, les inspecteurs auront le droit de saisir l'autorité compétente pour qu'elle formule des injonctions ou fasse prendre des mesures immédiatement exécutoires.

4° Les défectuosités constatées par l'inspecteur lors de la visite d'une entreprise, ainsi que les mesures ordonnées en application du paragraphe 2 ou sollicitées en application du paragraphe 3, doivent être portées immédiatement à l'attention de l'employeur et des représentants des travailleurs.

Art. 19. – **1°** L'inspection du travail dans l'agriculture doit être informée des accidents du travail et des de maladie professionnelle survenant dans le secteur agricole, dans les cas de la manière qui seront prescrits par la législation nationale.

2° Dans la mesure du possible, les inspecteurs du travail doivent être associés à toutes enquête sur place portant sur les causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles plus graves, notamment lorsqu'il s'agit d'accident ou de maladies entraînant la mort en faisant un certain nombre de victimes.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 20. – Sous réserve des exceptions que la législation nationale pourrait prévoir, les inspecteurs du travail dans l'agriculture :

a. N'auront pas le droit d'avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle ;

b. Seront tenus, sous peine de sanctions pénales ou de mesures disciplinaires appropriées, de ne point révéler, même après avoir quitté le service, les secrets de fabrication ou de commerce ou les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ;

c. Devront traiter absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant une défectuosité, ou danger dans les procédés de travail ou une infraction aux dispositions légales, et devront s'abs-tenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été pro-cédé à une visite d'inspection à la suite d'une plainte.

Art. 21. – Les entreprises agricoles devront être inspectées aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales pertinentes.

Art. 22. – **1°** Les personnes qui soient ou négligent d'observer les dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle des inspecteurs du travail dans l'agriculture sont passibles de poursuites judiciaires ou administratives immédiates, sans avertissement préalable. Toutefois, la législation nationale peut prévoir des exceptions pour les cas où un avertis-sement préalable doit être donné afin qu'il soit remédié à la situation ou que des mesures préventives soient prises.

2° Il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites.

Art. 23. – Si des inspecteurs du travail dans l'agriculture ne sont pas eux-mêmes habilités à intenter des poursuites, ils ont le droit de saisir directement l'autorité investie du pouvoir de les intenter, des procès-verbaux constatant des infractions aux dispositions légales.

Art. 24. – Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle des inspecteurs du travail dans l'agriculture et pour obstruction faite auxdits inspecteurs dans l'exercice de leurs fonctions seront prévues par la législation nationale et effectivement appliquées.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 25. – **1°** Les inspecteurs du travail ou les bureaux d'inspection locaux, selon le cas, seront tenus de soumettre à l'autorité centrale d'inspection des rapports périodiques sur les résultats de leurs activités dans l'agriculture.

2° Ces rapports seront établis selon la manière prescrite par l'autorité centrale d'inspection et traiteront des sujets indiqués de temps à autre par cette autorité ; ils seront soumis au moins aussi fréquemment que ladite autorité le prescrira et, dans tous les cas au moins une fois par année.

Art. 26. – **1°** L'autorité centrale d'inspection publiera un rapport annuel sur l'activité des services d'inspection dans l'agriculture, soit sous forme d'un rapport séparé, soit comme partie de son rapport annuel général.

2° Ces rapports annuels seront publiés dans un délai raisonnable, ne dépassant en aucun cas douze mois, à partir de la fin de l'année à laquelle ils se rapportent.

3° Des copies des rapports annuels seront communiqués au Directeur Général du Bureau International du Travail dans un délai de trois mois après leur publication.

Art. 27. – Les rapports annuels publiés par l'autorité centrale d'inspec-tion porteront notamment sur les sujets suivants, pour autant que ces sujets relèvent du contrôle de cette autorité :

a. Lois et règlements relevant de la compétence de l'inspection du travail dans l'agriculture ;
b. Personnel de l'inspection du travail dans l'agriculture ;
c. Statistiques des entreprises agricoles soumises au contrôle de l'ins-pection et nombre des personnes occupées dans ces entreprises ;
d. Statistiques des visites d'inspection ;
e. Statistiques des infractions commises et des sanctions infligées ;
f. Statistiques des accidents du travail et de leurs causes ;
g. Statistiques des maladies professionnelles et de leurs causes.

Art. 28. – Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur Général du Bureau International du Travail et par lui enregistrées.

Art. 29. – **1°** La présente convention ne liera que les membres de l'Organisation Internationale du travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur Général.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

2° Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux membres auront été enregistrées par le Directeur Général.

3° Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Art. 30. – **1°** Tout membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur Général du Bureau International du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2° Tout membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Art. 31. – **1°** Le Directeur Général du Bureau International du Travail notifiera à tous les membres de l'Organisation Internationale du travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les membres de l'Organisation.

2° En notifiant aux membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur Général appellera l'attention des membres de l'organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Art. 32. – Le Directeur Général du Bureau International du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Art. 33. – Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le conseil d'administration du Bureau International du Travail présentera à la conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 34. – **1°** Au cas où la conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

a. La ratification par un membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 30 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;

b. A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention, la présente convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des membres.

2° La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les membres qui l'aurait ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Art. 35. – Les versions françaises et anglaises du texte de la présente convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail dans sa cinquante-troisième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 25 juin 1969.

En foi de quoi ont apposé leurs signatures, ce vingt-cinquième jour de juin 1969.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.28. LOI N° 71-025 du 23 novembre 1971 portant ratification de la convention n°132 de l'Organisation Internationale du Travail

(J.O. n°802 du 27.11.71, p.2378 et 2379)

Article premier. – Est ratifiée par la République Malgache la convention n°132, sur les congés payés (révisés) 1970, dont les textes figurent en annexe.

Art. 2. – La présente loi lui sera publiée au *Journal Officiel* de la République.

Elle sera exécutée comme loi de l'Etat.

III.28.a. CONVENTION N° 132 du 24 juin 1970 Convention concernant les congés annuels payes (révisée en 1970) *(J.O n°802 du 27.11.71, p.2378 et 2379)*

La conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail ;

Convoquée à Genève par le conseil d'administration du Bureau International du Travail et s'y étant réunie le 3 juin 1970, en sa cinquante-quatrième session ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux congés payés, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent soixante-dix, la convention ci-après, qui sera dénommée "Convention sur les congés payés (révisée), 1970 " :

Article premier. – Pour autant qu'elles ne seront pas mises en application, soit par voie de convention collective, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, soit par des organismes officiels de fixation des salaires, soit de toute autre manière conforme à la pratique nationale et paraissant appropriée, compte tenu de conditions propres à chaque pays, les dispositions de la convention devront être appliquées par voie de législation nationale.

Art. 2. – 1° La présente convention s'applique à toutes les personnes employées, à l'exclusion des gens de mer.

2° Pour autant qu'il soit nécessaire, l'autorité compétente ou tout organisme approprié dans chaque pays pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, là où il en existe, prendre des mesures pour exclure de l'application de la convention des catégories limitées de personnes employées lorsque cette application soulèverait des problèmes particuliers d'exécution ou d'ordre constitutionnel ou législatif revêtant une certaine importance.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

3° Tout membre qui ratifie la convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la constitution de l'Organisation Internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories qui ont été l'objet d'une exclusion en appli-cation du paragraphe 2 du présent article et exposer, dans les rapports ultérieurs, l'état de sa législation et de sa pratique quant aux dites catégories, en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la convention en ce qui concerne les catégories en question.

Art. 3. – 1° Toute personne à laquelle la convention s'applique aura droit à un congé annuel payé d'une durée minimum déterminée.

2° Tout membre qui ratifie la convention devra spécifier la durée du congé dans une déclaration annexée à sa ratification.

3° La durée du congé ne devra en aucun cas être inférieure à trois semaines de travail pour une année de service.

4° Tout membre ayant ratifié la convention pourra informer le Directeur Général du Bureau International du Travail, par une déclaration ultérieure, qu'il augmente la durée du congé spécifiée au moment de sa ratification.

Art. 4. – 1° Toute personne ayant accompli, au cours d'une année déterminée, une période de service d'une durée inférieure à la période requise pour ouvrir droit à la totalité du congé prescrit à l'article 3 ci-dessus aura droit pour ladite année, à un congé payé d'une durée proportion-nellement réduite.

2° Aux fins du présent article, le terme "année" signifie une année civile ou toute autre période de même durée fixée par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans le pays intéressé.

Art. 5. – 1° Une période de service minimum pourra être exigée pour ouvrir droit à un congé annuel payé.

2° Il appartient à l'autorité compétente ou à l'organisme approprié, dans le pays intéressé, de fixer la durée d'une telle période de service minimum, mais celle-ci ne devra en aucun cas dépasser six mois.

3° Le mode de calcul de la période de service, aux fins de déterminer le droit au congé, sera fixé par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.

4° Dans des conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, les absences du travail pour des motifs indépendants de la volonté de la personne employée intéressée, telles que les absences dues à une maladie, à un accident ou à un congé de maternité, seront comptées dans la période de service.

Art. 6. – 1° Les jours fériés officiels et coutumiers, qu'ils se situent ou non dans la période de congé annuel, ne seront pas comptés dans le congé payé annuel minimum prescrit au paragraphe 3 de l'article 3 ci-dessus.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

2° Dans des conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, les périodes d'incapacités de travail résultants de maladies ou d'accidents ne peuvent pas être comptées dans le congé payé annuel minimum prescrit au paragraphe 3 de l'article de la présente convention.

Art. 7. – 1° Toute personne prenant le congé visé par la présente convention doit, pour toute la durée dudit congé, recevoir au moins sa rémunération normale ou moyenne (y compris, lorsque cette rémunération comporte des prestations en nature, la contre-valeur en espèces de celles-ci, à moins qu'il ne s'agisse de prestations permanentes dont l'intéressé jouit indépendamment du congé payé), calculée selon une méthode à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.

2° Les montants dus au titre du paragraphe premier ci-dessus devront être versés à la personne employée intéressée avant son congé, à moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'employeur et ladite personne.

Art. 8. – 1° Le fractionnement du congé annuel payé pourra être autorisé par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.

2° A moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'employeur et la personne employée intéressée, et à condition que la durée du service de cette personne lui donne droit à une telle période de congé, l'une des fractions de congé devra correspondre au moins à deux semaines de travail interrompues.

Art. 9. – 1° La partie interrompue du congé annuel payé mentionnée au paragraphe 2 de l'article 8 de la présente convention devra être accordée et prise dans un délai d'une année au plus, et le reste du congé annuel payé dans le dix-huit mois au plus à compter de la fin de l'année ouvrant droit au congé.

2° Toute partie du congé annuel dépassant un minimum prescrit pourra, avec l'accord de la personne employée intéressée, être ajournée pour une période limitée au-delà du délai fixé au paragraphe premier du présent article.

3° Le minimum de congé ne pouvant pas faire l'objet d'un ajournement ainsi que la période limitée durant laquelle un ajournement est possible seront déterminés par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, ou par voie des négociations collectives, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale et paraissant appropriée, compte tenu des conditions propres à chaque pays.

Art. 10. – 1° L'époque à laquelle le congé sera pris déterminée par l'employeur auprès consultation de la personne employée intéressée ou

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

de ses représentants, à moins qu'elle ne soit fixée par voie réglementaire, par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

2° Pour fixer l'époque à laquelle le congé sera pris, il sera tenu compte des nécessités du travail et des possibilités de repos et de détente qui s'offrent à la personne employée.

Art. 11. – Toute personne employée ayant accompli la période minimum de service correspondant à celle qui peut être exigée conformément au paragraphe premier de l'article 5 de la présente convention doit bénéficier, en cas de cessation de la relation de travail, soit d'un congé payé propor-tionnel à la durée de la période de service pour laquelle elle n'a pas encore eu un tel congé, soit d'une indemnité compensatoire, soit d'un crédit de congé équivalent.

Art. 12. – Tout accord portant sur l'abandon du droit au congé annuel payé minimum prescrit au paragraphe 3 de l'article 3 de la présente convention ou sur la renonciation audit congé, moyennant une indemnité ou de toute autre manière, doit, selon les conditions nationales, être nul de plein droit ou interdit.

Art. 13. – L'autorité compétente ou l'organisme approprié dans chaque pays peut adopter des règles particulières visant les cas où une personne employée exerce durant son congé une activité rémunérée incompatible avec l'objet de ce congé.

Art. 14. – Des mesures effectives, adaptées aux moyens par lesquels il est donné effet aux dispositions de la présente convention, doivent être prises, par la voie d'une inspection adéquate ou par toute autre voie, pour assurer la bonne application et le respect des règles ou dispositions relatives aux congés payés.

Art. 15. – 1° Tout membre peut accepter les obligations de la présente convention séparément :

a. Pour les personnes employées dans les secteurs économiques autres que l'agriculture ;

b. Pour les personnes employées dans l'agriculture.

2° Tout membre doit préciser, dans sa ratification, s'il accepte les obligations de la convention pour les personnes visées à l'alinéa *a* du paragraphe premier ci-dessus ou pour les personnes visées à l'alinéa *b* dudit paragraphe ou pour les unes et les autres.

3° Tout membre qui, lors de sa ratification, n'a accepté les obligations de la présente convention que pour les personnes visées à l'alinéa *a* ou pour les personnes visées à l'alinéa *b* du paragraphe premier ci-dessus peut ultérieurement notifier au Directeur Général du Bureau International du Travail qu'il accepte les obligations de la convention pour toutes les per-sonnes auxquelles s'applique la présente convention.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 16. – La présente convention porte révision de la convention sur les congés payés, 1936, et de la convention sur les congés payés (agriculture), 1952, dans les conditions précisées ci-après :

a. L'acceptation des obligations de la présente convention, pour les personnes employées dans les secteurs économiques autres que l'agriculture, par un membre qui est partie à la convention sur les congés payés, 1936, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de cette dernière convention ;

b. L'acceptation des obligations de la présente convention, pour les personnes employées dans l'agriculture, par un membre qui est partie à la convention sur les congés payés (agriculture), 1952, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de cette dernière convention ;

c. L'entrée en vigueur de la présente convention ne ferme pas la convention sur les congés payés (agriculture), 1952, à une ratification ultérieure.

Art. 17. – Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur Général du Bureau International du Travail et par lui enregistrées.

Art. 18. – 1° La présente convention ne liera que les membres de l'Organisation Internationale du travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur Général.

2° Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux membres auront été enregistrées par le Directeur Général.

3° Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Art. 19. – 1° Tout membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur Général du Bureau International du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2° Tout membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Art. 20. – 1° Le Directeur Général du Bureau International du Travail notifiera à tous les membres de l'Organisation Internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les membres de l'Organisation.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

2° En notifiant aux membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur Général appellera l'attention des membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Art. 21. – Le Directeur Général du Bureau International du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Art. 22. – Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le conseil d'administration du Bureau International du Travail présentera à la conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Art. 23. – 1° Au cas où la conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle ne dispose autrement :

a. La ratification par un membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 19 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;

b. A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des membres.

2° La présente convention demeurait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Art. 24. – Les versions française et anglaise du texte de la présente convention dûment adoptée par la conférence générale de l'Organisation du Travail dans sa cinquante-quatrième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 25 juin 1970.

En foi de quoi ont apposé leurs signatures, ce vingt-cinquième jour de juin 1970.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.29. LOI N° 96-021 du 4 septembre 1996 autorisant la ratification de la Convention n° 144 concernant les Consultations tripartites relatives aux Normes internationales du travail 1976 : 61è session *(J.O. n° 2387 du 23.9.96, p. 2061)*

Article premier. – Est autorisée la ratification de la Convention n°144 concernant les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail adoptée par l'Organisation internationale du travail en 1976, à sa soixante et unième session, et ainsi le texte figure en annexe.

Art. 2. – La présente loi sera publiée au *Journal officie*l de la République.

Elle sera exécutée comme loi de l'Etat.

III.29.a. CONVENTION N° 144 du 21 juin 1976 concernant les consultations tripartites destinées à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail *(J.O n° 2396 du 23.9.96, p. 2061)*

Article premier. – Dans la présente convention, les termes «organisations représentatives » signifient les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, jouissant du droit à la liberté syndicale.

Art. 2. – 1° Tout le Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à mettre en œuvre des procé-dures qui assurent des consultations efficaces entre les représentants du Gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur les questions concernant les activités de l'Organisation internationale du Travail, énoncées à l'article 5, paragraphe1, ci-dessous.

2° La nature et la forme des procédures prévues au paragraphe 1 du présent article seront déterminés dans chaque pays, conformément à la pra-tique nationale, après consultation des organisations représentatives, s'il en existe et si de telles procédures n'ont pas encore été établies.

Art. 3. – aux fins des procédures visées par la présente convention, les représentants des employeurs et des travailleurs seront choisis librement par leurs organisations représentatives, s'il en existe.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

2° Les employeurs et les travailleurs seront représentés sur un pied d'égalité au sein de tout organisme au moyen duquel les consultations auraient lieu.

Art. 4. – 1° L'autorité compétente assumera la responsabilité du support administratif des procédures visées par la présente convention.

2° Des arrangements appropriés seront pris entre l'autorité compétente et les organisations représentatives, s'il en existe, pour le financement de toute formation nécessaire aux personnes participant à ces procédures.

Art. 5. – 1° Les procédures visées par la présente convention devront avoir pour objet des consultations sur :

a. Les réponses des Gouvernements aux questionnaires sur les points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail et les commentaires ses Gouvernements sur les projets de textes qui doivent être discutés par la Conférence ;

b. Les propositions à présenter à l'autorité ou aux autorités compétentes en relation avec la soumission qui doit leur être des conventions et recommandations, conformément à l'article 19 de la Consti-tution de l'Organisation Internationale du Travail ;

c. Le réexamen, à des intervalles appropriés, de conventions non ratifiées et de recommandations auxquelles il n'a pas encore été donné effet, pour envisager les mesures qui pourraient être prises afin de promouvoir leur mise en œuvre et leur ratification, le cas échéant ;

d. Des questions que peuvent poser les rapports à présenter au Bureau International du Travail au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail ;

e. Les propositions relatives à la dénonciation de conventions ratifiées.

2° Afin d'assurer un examen adéquat des questions visées au paragraphe 1 du présent article, des consultations auront lieu à des intervalles appropriés fixés d'un commun accord, mais au moins une fois par an.

Art. 6. – Lorsque cela paraît approprié après consultation avec les organisations représentatives, s'il en existe, l'autorité compétente produira un rapport annuel sur le fonctionnement des procédures visées par la présente convention.

Art. 7 à 14. – *Dispositions finales types 1.*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.30. DECRET N° 97-1182

du 23 septembre 1997 portant ratification de la Convention n° 88 concernant le Service de l'emploi OIT, révisée en 1948, 31è session[1] *(J.O. n°2456 du 29.9.97, p.2000)*

Article premier. – Est ratifiée la Convention n° 88 concernant le Service de l'emploi, Organisation Internationale du Travail, révisée en1948, 31è session.

Art. 2. – Le présent décret sera publié au *Journal officiel* de la République.

III.30. DIDIM-PANJAKANA N° 97-1182

tamin'ny 23 septambra 1997 ankatoavana ny Fifanarahana laharana faha-88 mikasika ny Sampandraharahan'ny fampisahanan'asa OIT, nohavaozina tamin'ny taona 1948, fotoam-pivoriana faha-31 *(Idem)*

Andininy voalohany. – Ankatoavina ny Fifanarahana laharana faha-88 mikasika ny Sampandraharahan'ny fampisahanan'asa OIT, nohavaozina tamin'ny taona 1948, fotoam-pivoriana faha-31.

And. 2. – Havoaka amin'ny *Gazetim-panjakan'*ny Repoblika izao didim-panjakana izao.

III.30.a. CONVENTION N° 88 du 9 juillet 1948 concernant l'organisation du service de l'emploi

(J.O. n°2422 du 24.3.97, p. 608)

La Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail ;

Convoquée à San Francisco par le Conseil d'administration du Bureau International du Travail, et s'y étant réunie le 17 juin 1948, en sa trente-et-unième session ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'organisation du service de l'emploi, question qui est comprise dans le quatrième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une Convention Internationale, adopte, ce neuvième jour de juillet mil neuf

[1] Loi n° 97.001 portant autorisation de ratification de la Convention n°88 concernant le Service de l'Emploi, OIT, revisée en 1948, 31è session.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

cent quarante-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le service de l'emploi, 1948.

Article premier. – 1° Chaque membre de l'Organisation Internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur doit entretenir ou veiller à ce que soit entretenu un service public et gratuit de l'emploi.

2° La tâche essentielle du service de l'emploi doit être de réaliser, en coopération, s'il y a lieu, avec d'autres organismes publics et privés intéressés, la meilleure organisation possible du marché de l'emploi comme partie intégrante du programme national tendant à assurer et à maintenir le plein emploi ainsi qu'à développer et à utiliser les ressources productives.

Art. 2. – Le service de l'emploi doit être constitué par un système national de bureaux de l'emploi placé sous le contrôle d'une autorité nationale.

Art. 3. – 1° Le système doit comprendre un réseau de bureaux locaux et, s'il y a lieu, de bureaux régionaux, en nombre suffisant pour desservir chacune des régions géographiques du pays et commodément situés pour les employeurs et les travailleurs.

2° L'organisation du réseau :

a. Doit faire l'objet d'un examen général :

i. Lorsque des changements importants se sont produits dans la répartition de l'activité économique et de la population active ;

ii. Lorsque l'autorité compétente considère qu'un examen général est souhaitable pour apprécier l'expérience acquise au cours d'une période d'essai ;

Date d'entrée en vigueur : 10 août 1950.

b. Doit être révisée lorsqu'un tel examen aura fait apparaître la nécessité d'une révision.

Art. 4. – 1° Des arrangements appropriés doivent être pris par la voie de commissions consultatives, en vue d'assurer la coopération de représentants des employeurs et des travailleurs à l'organisation et au fonctionnement du service de l'emploi, ainsi qu'au développement de la politique du service de l'emploi.

2° Ces arrangements doivent prévoir l'institution d'une ou de plusieurs commissions nationales consultatives et, s'il y a lieu, de commissions régionales et locales.

3° Les représentants des employeurs et des travailleurs dans ces commissions doivent être désignés en nombre égal, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, là où de telles organisations existent.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 5. – La politique générale du service de l'emploi, lorsqu'il s'agit de diriger les travailleurs vers les emplois disponibles, doit être arrêtée après consultation de représentants des employeurs et des travailleurs par l'intermédiaire des commissions consultatives prévues à l'article 4.

Art. 6. – Le service de l'emploi doit être organisé de manière à assurer l'efficacité du recrutement et du placement des travailleurs ; à cette fin, il doit :

a. Aider les travailleurs à trouver un emploi convenable et les employeurs à recruter des travailleurs qui conviennent aux besoins des entreprises ; plus particulièrement, il doit, conformément aux règles formulées sur le plan national :

i. Enregistrer les demandeurs d'emploi, prendre note de leurs qualifications professionnelles, de leurs expériences et de leurs goûts, les interroger aux fins de leur emploi, contrôler, si besoin est, leurs aptitudes physiques et professionnelles, et les aider à obtenir, lors-qu'il y a lieu, une orientation, une formation ou une réadaptation professionnelle ;

ii. Obtenir des employeurs des informations précises sur les emplois vacants notifiés par eux au service, et sur les conditions que doivent remplir les travailleurs qu'ils recherchent pour occuper ces emplois ;

iii. Diriger vers les emplois vacants les candidats possédant les aptitudes professionnelles et physiques requises ;

iv. Organiser la compensation des offres et demandes d'emploi d'un bureau à un autre, lorsque le bureau consulté en premier lieu n'est pas en mesure de placer convenablement les candidats ou de pourvoir convenablement aux emplois vacants, ou lorsque d'autres circonstances le justifient ;

b. Prendre des mesures appropriées pour :

i. Faciliter la mobilité professionnelle en vue d'ajuster l'offre de main d'œuvre aux possibilités d'emploi dans les diverses professions ;

ii. Faciliter la mobilité géographique en vue d'aider au déplacement de travailleurs vers les régions offrants des possibilités d'emploi convenables ;

iii. Faciliter les transferts temporaires de travailleurs d'une région à une autre, en vue de pallier un déséquilibre local et momentané entre l'offre et la demande de main d'œuvre ;

iv. Faciliter d'un pays à un autre tels déplacements de travailleurs qui auraient été agrées par les Gouvernements intéressés ;

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

c. Recueillir et analyser, en collaboration, s'il y a lieu, avec d'autres autorités ainsi qu'avec les employeurs et les syndicats, toutes les informations dont on dispose sur la situation du marché de l'emploi et son évolution probable, à la fois dans l'ensemble du pays et dans les différentes industries, professions ou régions, et mettre systématiquement et rapidement ces informations à la disposition des autorités publiques, des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés ainsi que du public ;

d. Collaborer à l'administration de l'assurance-chômage et de l'assistance-chômage et à l'application d'autres mesures destinées à venir en aide aux chômeurs ;

e. Aider, autant qu'il est nécessaire, d'autres organismes publics ou privés dans l'élaboration de plans sociaux et économiques de nature à influencer la situation de l'emploi.

Art. 7. – Des mesures doivent être prises pour :

a. Faciliter, au sein des différents bureaux de l'emploi, la spécialisation par professions et par industries, telles que l'agriculture ou toutes autres branches d'activité où cette spécialisation peut être utile ;

b. Répondre de façon satisfaisante aux besoins de catégories particulières de demandeurs d'emploi, tels que les invalides.

Art. 8. – Des mesures spéciales visant les adolescents doivent être prises et développées dans le cadre des services de l'emploi et de l'orientation professionnelle.

Art. 9. – 1° Le personnel du service de l'emploi doit être composé d'agents publics bénéficiant d'un statut et de conditions de service qui les rendent indépendants de tout changement de Gouvernement et de toute influence extérieure indue, et qui, sous réserve des besoins du service, leur assure la stabilité dans leur emploi.

2° Sous réserve des conditions auxquelles la législation nationale soumettrait le recrutement des membres des services publics, les agents du service de l'emploi doivent être recrutés uniquement sur la base de l'aptitude du candidat à remplir les tâches qu'il aura à assumer.

3° Les moyens de vérifier ces aptitudes doivent être déterminés par l'autorité compétente.

4° Les agents du service de l'emploi doivent recevoir une formation appropriée pour l'exercice de leurs fonctions.

Art. 10. – Toutes mesures possibles doivent être prises par le service de l'emploi et, s'il y a lieu, par d'autres autorités publiques, en

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et avec d'autres organismes intéressés, pour encourager la pleine utilisation du service de l'emploi par les employeurs et les travailleurs sur une base volontaire.

Art. 11. – Les autorités compétentes doivent prendre toutes mesures nécessaires pour assurer une coopération efficace entre le service public de l'emploi et les bureaux de placements privés à fins non lucratives.

Art. 12. – 1° Lorsque le territoire d'un membre comprend de vastes régions où, en raison du caractère clairsemé de la population ou en raison de l'état de leur développement, l'autorité compétente estime impraticable d'appliquer les dispositions de la présente convention, elle peut exempter lesdites régions de l'application de la convention, soit d'une manière générale, soit avec les exceptions qu'elle juge appropriées à l'égard de certains établissements ou de certains travaux.

2° Tout membre doit indiquer, dans son premier rapport annuel à soumettre sur l'application de la présente convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de la convention, soit d'une manière générale, soit avec les exceptions qu'elle juge appropriées à l'égard de certains établissements ou de certains travaux, raison pour lesquelles il se propose d'avoir recours à ces dispositions. Par la suite, aucun membre ne pourra recourir aux dispositions du présent article, sauf en ce qui concerne les régions qu'il aura ainsi indiquées.

3° Tout membre recourant aux dispositions du présent article doit indiquer, dans ses rapports annuels ultérieurs, les régions pour lesquelles il renonce au droit de recourir auxdites dispositions.

Art. 13 et 14. – *Déclarations d'application aux territoires non métropolitains.*

Art. 15 à 22. – *Dispositions finales types 2.*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.31. DECRET N° 97-1183 du 23 septembre 1997 portant ratification de la Convention n° 159 concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983[1], *(J.O. n° 2456 du 29.9.97, p. 2000)*

Article premier. – Est ratifiée la Convention n° 159 concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983.

Art. 2. – Le présent décret sera publié au *Journal officiel* de la République.

III.31. DIDIM-PANJAKANA N° 97-1183 tamin'ny 23 septambra 1993 ankatoavana ny fifanarahana laharana faha-159 mikasika ny famerenana indray ireo olona sembana ho eo amin' ny sehatry ny asa aman-draharaha sy ny fampisa-hanan'asa azy ireo, tamin'ny taona 1983 *(idem)*

Andininy voalohany.– Ankatoavina ny Fifanarahana laharana faha-159 mikasika ny fameranana indray , 1983.

And. 2. – Havoaka amin'ny *Gazetim-panjakan'*ny Repoblika izao didim-panjakana izao**.**

III.31.a. CONVENTION N° 159 du 20 juin 1983 concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées *(J.0. n° 2422 du 24.3.97 p. 613)*

La Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau International du Travail, et s'y étant réunie le 1er juin 1983, en sa soixante-neuvième session ;

Notant les normes internationales existantes énoncées dans la recommandation sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955, et dans la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 ;

Notant que depuis l'adoption de la recommandation sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955, la manière d'envisager les besoins de réadaptation, le domaine d'intervention et

[1] Loi n°97-003 portant autorisation de ratification de la Convention n°159 concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

l'organisation des services de réadaptation, ainsi que la législation et la pratique de nombreux membres concernant les questions couvertes par ladite recommandation ont évolué de manière significative ;

Considérant que l'Assemblée générale des Nations Unies a proclamé 1981, Année internationale des personnes handicapées, avec pour thème « Pleine participation et égalité » et qu'un programme d'action mondial concernant les personnes handicapées, en vue de la réalisation des objec-tifs de « pleine participation des personnes handicapées, à vie sociale et au développement et d'égalité » ;

Considérant que par la suite de cette évolution, il est approprié d'adopter de nouvelles normes internationales en la matière, qui tienne compte en particulier de la nécessité d'assurer l'égalité de chance et de traitement à toutes les catégories de personnes handicapées, dans les zones rurales aussi bien qu'urbaines, afin qu'elles puissent exercer un emploi et s'insérer dans la collectivité ;

Après avoir décidé d'adopter certaines propositions concernant la ré-adaptation professionnelle qui constitue la quatrième question à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendront la forme d'une convention internationale, adopte ce vingtième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-trois, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 :

PREMIERE PARTIE :

DEFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION.

Article premier. – 1° Aux fins de la présente convention, l'expression « personne handicapée » désigne toute personne dont les perspectives de trouver et de conserver un emploi convenable ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique ou mental dûment reconnu.

2° Aux fins de la présente convention, tout membre devra considérer que le but de la réadaptation professionnelle est de permettre aux per-sonnes handicapées d'obtenir et de conserver un emploi convenable, de progresser professionnellement et, partant, de faciliter leur insertion ou leur réinsertion dans le société.

3° Tout membre devra appliquer les dispositions de la présente convention par des mesures appropriées aux conditions nationales et conformes à la pratique nationale.

4° Les dispositions de la présente convention s'appliquent à toutes les catégories de personnes handicapées.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

PARTIE II :
PRINCIPES DES POLITIQUES DE READAPTATION PROFESSIONNELLE ET D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES.

Art. 2. – Tout membre devra, conformément aux conditions et à la pra-tique nationale et en fonction de ses possibilités, formuler, mettre en œuvre et revoir périodiquement une politique nationale concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées.

Art. 3. – Ladite politique devra avoir pour but de garantir que des mesures de réadaptation professionnelle appropriées soient accessibles à toutes les catégories de personnes handicapées et de promouvoir les possibilités d'emploi des personnes handicapées sur le marché du travail.

Art. 4. – Ladite politique devra être fondée sur le principe de l'égalité de chance entre les travailleurs handicapés et les travailleurs en général. L'égalité de chance de traitement entre les travailleurs handicapés et les travailleuses handicapées devra être respectée. Des mesures positives spéciales visant à garantir l'égalité effective de chances et de traitement entre les travailleurs handicapés et les autres travailleuses ne devront pas être considérées comme étant discriminatoires à l'égard de ces derniers.

Art. 5. – Les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs doivent être consultées sur la mise en œuvre de ladite poli-tique, y compris les mesures qui doivent être prises pour promouvoir la coopération et la coordination entre les institutions publiques et privées qui s'occupent de la réadaptation professionnelle. Les organisations représen-tatives qui sont composées de personnes handicapées doivent également être consultées.

PARTIE III :
MESURES A PRENDRE AU NIVEAU NATIONAL POUR LE DEVELOPPEMENT DES SERVICES DE READAPTATION PROFESSIONNELLE ET D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES.

Art. 6. – Tout membre devra, par voie de législation nationale, ou par toute autre méthode conforme à la pratique et aux conditions nationales,

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

prendre toute mesure qui peut être nécessaire pour donner effet aux articles 2, 3, 4 et 5 de la présente convention.

Art. 7. – Les autorités compétentes devront prendre des mesures en vue de fournir et d'évaluer des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de placement, d'emploi, et autres services connexes destinés à permettre aux personnes handicapées d'obtenir et de conserver un emploi et de progresser professionnellement ; les services existants pour les travailleurs en général devront, dans tous les cas où cela est possible et approprié, être utilisés avec les adaptations nécessaires.

Art. 8. – Des mesures devront être prises pour promouvoir la création et le développement de services de réadaptation professionnelle et d'emploi pour les personnes handicapées dans les zones rurales et les collectivités isolées.

Art. 9. – Tout membre devra s'efforcer de garantir que soient formés et mis à la disposition des intéressés des conseillers en matière de réadapta-tion ainsi que d'autre personnel qualifié approprié chargé de l'orientation professionnelle, de la formation professionnelle, du placement et de l'emploi des personnes handicapées.

PARTIE IV :
DISPOSITIONS FINALES.

Art. 10. – Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur Général du Bureau International du Travail et par lui enregistrées.

Art. 11. – 1° La présente convention ne liera que les membres de l'Organisation Internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur Général.

2° Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux membres auront été enregistrées par le Directeur Général.

3° Par suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Art. 12. – 1° Tout membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur Général du Bureau International du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

2° Tout membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Art. 13. – 1° Le Directeur Général du Bureau International du Travail notifiera à tous les membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciation qui lui seront communiquées par les membres de l'Organisation.

2° En notifiant aux membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur Général appellera l'attention des membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Art. 14. – Le Directeur Général du Bureau International du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Art. 15. – Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'Administration du Bureau International du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Art. 16. – 1° Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement :

a. La ratification par un membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 12 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention soit entrée en vigueur ;

b. A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des membres.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

2° La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Art. 17. – Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.32. DECRET N° 97-1184 du 23 septembre 1997 portant ratification de la Convention n° 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, OIT, 1949, 32è session[1] *(J.O. n°2456 du 29.9.97, p.2000)*

Article premier. – Est ratifiée la Convention n° 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective adoptée par l'Organisation Internationale du Travail en 1949.

Art. 2. – Le présent décret sera publié au *Journal Officiel* de la République.

III.32. DIDIM-PANJAKANA N° 97-1184 tamin'ny 23 septambra 1997 anomezan-dàlana ny fankatoavana ny Fifanarahana laharana faha-98 mikasika ny fampiharana ny fenitra iton-drana ny lamin-draharaha sy ny fifampiraharahana iombonambe OIT, tamin'ny taona 1949, fotoam-pivoriana faha-32 *(idem)*

Andininy voalohany. – Ankatoavina ny Fifanarahana laharana faha-98 mikasika ny fampiharana ny fenitra itondrana ny lamin-draharaha fifampiraharahana iombonambe nolanian'ny OIT, tamin'ny taona 1949.

And. 2. – Havoaka amin'ny *Gazetim-panjakan*'ny Repoblika izao didy izao.

III.32.a. CONVENTION N° 98 du 1er juillet 1949 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective *(J.O. n°2422 du 24.3.97, p. 623)*

La Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau International du Travail, et s'y étant réunie le 8 juin 1949, en sa trente-deuxième session ;

[1] Loi n° 97-005 portant autorisation de ratification de la Convention n°98 concernant l'applica-tion des principes du droit d'organisation et de négociation collective, OIT, 1949 32è session.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une Convention internationale,

adopte, ce premier jour de juillet mil neuf cent quarante-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 :

Article premier. – **1°** Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

2° Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de :

a. Subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat ;

b. Congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail.

Art. 2. – 1° Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

2° Sont notamment assimilées à des actes d'ingérence au sens du présent article les mesures tendant à provoquer la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur ou une organisation d'em-ployeurs, ou à soutenir des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs.

Art. 3. – Des organismes appropriés aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être institués pour assurer le respect du droit d'organisation défini par les articles précédents.

Art. 4. – Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 5. – 1° La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux Forces armées ou à la police sera déterminée par la législation nationale.
2° Conformément aux principes établis par le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, la ratifi-cation de cette convention par un membre ne devra pas être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord déjà existant qui accordent aux membres des Forces armées et de la police des garanties prévues par la présente convention.

Art. 6. – La présente convention ne traite pas de la situation des fonc-tionnaires publics et ne pourra, en aucune manière, être interprétée comme portant préjudice à leurs droits ou à leur statut.

Art. 7. – Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquée au Directeur Général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Art. 8. – 1° La présente convention ne liera que les membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur Général.
2° Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux membres auront été enregistrées par le Directeur Général.
3° Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Art. 9. – 1° Les déclarations qui seront communiquées au Directeur Général du Bureau International du Travail, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, devront faire connaître :

- **a.** Les territoires pour lesquels le membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modifi-cation ;
- **b.** Les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications ;
- **c.** Les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant un examen plus approfondi de la situation à l'égard desdits territoires.

2° Les engagements mentionnés aux alinéas a. et b. du premier para-graphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.
3° Tout membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b., c. et d. du premier paragraphe du présent article.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

4° Tout membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 11, communiquer au Directeur Général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Art. 10. – 1° Les déclarations communiquées du Directeur Général du Bureau International du Travail conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modifications, lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.
2° Le membre ou les membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement, par une déclaration ultérieure, au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.
3° Le membre ou les membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 11, communiquer au Directeur Général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes d'une déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Art. 11. – 1° Tout membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur Général du Bureau International du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2° Tout membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Art. 12. – 1° Le Directeur Général du Bureau International du Travail notifiera à tous les membres de l'Organisation Internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquée par les membres de l'Organisation.
2° En notifiant aux membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur Général appellera l'attention des membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 13. – Le Directeur Général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Art. 14. – A l'expiration de chaque période de dix années à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, le Conseil d'administration du Bureau International du Travail devra présenter à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et décidera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Art. 15. – 1° Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

- **a.** La ratification par un membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 14 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;
- **b.** A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des membres.

2° La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Art. 16. – Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

III.33. DECRET N° 97-1185 du 23 septembre 1997 portant ratification partielle de la Convention n° 173 concernant la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leurs employeurs, 1992.[1] *(J.O. n°2456 du 29.9.97, p.2000)*

Article premier. – Est ratifiée la partie II «Protection des créances des travailleurs au moyen d'un privilège » de la Convention n° 173 concernant la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, adoptée par OIT en 1992.

Art. 2. – Le présent décret sera publié au *Journal officiel* de la Répu-blique.

III.33. DIDIM-PANJAKANA N° 97-1185 tamin'ny 23 septambra 1997 ankatoavana amin'ampahany ny Fifanarahana laharana faha-173 mikasika ny fiarovana ny fandoavana ny karaman'ny mpiasa raha toa tsy afa-manefa ny trosany ny mpampiasa tamin'ny taona 1992. *(Idem)*

Andininy voalohany. – Ankatoavina ny Fizarana faharoa « fiarovana ny fandoavana ny karaman'ny mpiasa amin'ny alalan'ny fanomezana tombon-dahiny azy » amin'ny Fifanarahana faha-173 mikasika ny fiarovana ny fandoavana ny karaman'ny mpiasa raha toa ka tsy afa-manefa ny trosany ny mpam-piasa, nolanian'ny fikambanana iraisam-pirenena momba ny asa tamin'ny taona 1992.

And. 2. – Havoaka amin'ny *Gazetim-panjakan*'ny Repoblika izao didim-panjakana izao

III.33.a. CONVENTION N° 173 du 23 juin 1992 concernant la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur *(J.O. n° 2422 du 24.3.97 p. 618)*

La Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail,

[1] Loi n° 97-004 portant autorisation de ratification partielle de la Convention n°173 concernant la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1992, en sa soixante-dix-neuvième session,

Soulignant l'importance de la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur et rappelant les dispositions y relatives de l'article 11 de la Convention sur la protection du salaire, 1949, et de l'article 11 de la Convention sur la réparation des accidents du travail, 1925,

Notant que, depuis l'adoption de la convention sur la protection du salaire, 1949, une plus grande importance a été accordée au redressement des entreprises insolvables et que, compte tenu des conséquences sociales et économiques de l'insolvabilité, des efforts devraient être faits autant que possible pour redresser les entreprises et sauvegarder l'emploi,

Notant que, depuis l'adoption desdites normes, d'importants développements ont eu lieu dans la législation et la pratique de nombreux membres dans le sens d'une amélioration de la protection des créances des travail-leurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, et considérant qu'il serait opportun que la Conférence adopte de nouvelles normes relatives aux créances de travailleurs,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-douze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992,

PREMIERE PARTIE :
DISPOSITONS GENERALES.

Article premier. – **1°** Aux fins de la présente convention, le terme « insolvabilité » désigne les situations où, en conformité avec la législation et la pratique nationale, une procédure portant sur les actifs d'un employeur et tendant à rembourser collectivement ses créanciers a été ouverte.

2° Aux fins de la présente convention, tout membre peut étendre le terme « insolvabilité » à d'autres situations où les créances des travailleurs ne peuvent être payées en raison de la situation financière de l'employeur, par exemple lorsque le montant des actifs de l'employeur, est reconnu

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

comme étant insuffisant pour justifier l'ouverture d'une procédure d'insolvabilité.

3° La mesure dans laquelle les actifs d'un employeur sont assujettis aux procédures mentionnées au paragraphe I sera déterminée par la législation ou la pratique nationale.

Art. 2. – Les dispositions de la présente convention doivent être appli-qués par voie de législation ou par tous autres moyens conformes à la pratique nationale.

Art. 3. – 1° Tout membre qui ratifie la présente convention doit accepter soit les obligations de la partie II, prévoyant la protection des créances des travailleurs au moyen d'un privilège, soit les obligations de la partie III, prévoyant la protection des créances des travailleurs par une institution de garantie, soit les obligations des parties II et III. Ce choix doit être indiqué dans une déclaration accompagnant la ratification.

2° Tout membre qui n'a accepté initialement que les obligations de la partie II ou de la partie III de la présente convention peut, par la suit, par une déclaration communiquée au Directeur Général du Bureau International du Travail, étendre son acceptation à l'autre partie.

3° Tout membre qui accepte les obligations des deux parties de la présente convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, limiter l'application de la partie III à certaines catégories de travailleurs et à certaines branches économiques ; cette limitation doit être spécifiée dans la déclaration d'acceptation.

4° Tout membre ayant limité son acceptation des obligations de la partie III conformément au paragraphe précédent doit, dans le premier rapport qu'il soumet conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, donner les raisons pour lesquelles il a limité son acceptation. Dans les rapports ultérieures, il devra fournir des informations relatives à l'extension éventuelle de la protection résultant de la partie III de la Convention à d'autres catégories de travailleurs ou à d'autres branches d'activité économique.

5° Tout membre qui a accepté les obligations des parties II et III de la présente convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, exclure de l'application de la partie II les créances protégées en vertu de la partie III.

6° L'acceptation par un membre des obligations de la partie II de la présente convention met fin de plein droit aux obligations découlant pour lui de l'article 11 de la convention sur la protection du salaire, 1949.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

7° Tout membre qui n'a accepté que les obligations de la partie III de la présente convention peut, par une déclaration communiquée au Directeur Général du Bureau International du Travail, mettre fin aux obligations découlant pour lui de l'article 11 de la convention sur la protection du salaire, 1949, pour ce qui est des créances protégées en vertu de la partie III.

Art. 4. – 1° Sous réserve des exceptions prévues au paragraphe suivant et, le cas échéant, des limitations introduites conformément à l'article 3, paragraphe 3, la présente convention s'applique à tous les travailleurs salariés et à toutes les branches d'activité économique.

2° L'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, exclure de la partie II ou de la partie III, ou des deux parties, de la présente convention, des catégories déterminées de travailleurs, en particulier les agents publics, en raison de la nature particulière de leur relation d'emploi, ou s'il existe d'autres garanties qui leur offrent une protection équivalent à celle résultant de la convention.

3° Tout membre qui se prévaut des exceptions prévues au paragraphe précédent doit, dans ses rapports au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, fournir des informations sur ces exceptions et en donner les raisons.

PARTIE II :
PROTECTION DES CREANCES DES TRAVAILLEURS AU MOYEN D'UN PRIVILEGE.

Créances protégés

Art. 5. – En cas d'insolvabilité d'un employeur, les créances des travailleurs au titre de leur emploi doivent être protégées par un privilège, de sorte qu'elles soient payées sur les actifs de l'employeur insolvable avant que les créanciers non privilégiés puissent se faire payer leur quote-part.

Art. 6. – Le privilège doit porter au moins sur les créances des travailleurs :

a. Au titre des salaires afférents à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à trois mois, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi ;

b. Au titre des congés payés dus en raison du travail effectué dans le courant de l'année dans laquelle est survenue l'insolvabilité ou la

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

cessation de la relation d'emploi, ainsi que dans l'année précédente;

c. au titre des montants dus pour d 'autres absences rémunérées afférentes à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieurs à trois mois, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi, et

d. au titre d'indemnités de départ qui sont dues aux travailleurs à l'occasion de la cessation de la relation d'emploi.

Limitations

Art. 7. – 1° La législation nationale peut limiter l'étendue du privilège des créances des travailleurs à un montant prescrit qui ne doit pas être inférieur à un seuil socialement acceptable.

2° Lorsque le privilège des créances des travailleurs est ainsi limité, ce montant doit être ajusté en tant que de besoin pour en maintenir la valeur.

Rang du privilège

Art. 8. – 1° La législation nationale doit placer les créances des travailleurs à un rang de privilège plus élevé que la plupart des autres créances privilégiées, et en particulier celles de l'Etat et de la sécurité sociale.

2° Toutefois, lorsque les créances des travailleurs sont protégées par une institution de garantie conformément à la partie III de la présente convention, les créances ainsi protégées peuvent être placées à un rang de privilège moins élevé que celles de l'Etat et de la sécurité sociale.

PARTIE III : PROTECTION DES CREANCES DES TRAVAILLEURS PAR UNE INSTITUTION DE GARANTIE.

Principes généraux

Art. 9. – Le paiement des créances des travailleurs à l'égard de leur employeur, au titre de leur emploi, doit être garanti par l'intermédiaire d'une institution de garantie lorsqu'il ne peut être effectué par l 'employeur en raison de son insolvabilité.

Art. 10. – Dans la mise en œuvre de la présente partie de la convention, tout membre peut, après consultation des organisations

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, adopter les mesures appropriées pour éviter les abus possibles.

Art. 11. – **1°** Les modalités d'organisation, de gestion, de fonctionnement et le financement des institutions de garantie doivent être déterminées conformément à l'article 2.

2° Le paragraphe précédent n'empêche pas un membre, conformément à ses caractéristiques et ses besoins, de permettre à des compagnies d'assurance de fournir la protection visée à l'article 9, pourvue qu'elles présentent les garanties suffisantes.

Créances protégées par une institution de garantie

Art. 12. – Les créances des travailleurs protégées en vertu de la présente partie de la convention doivent comprendre au moins :

a. Les créances au titre des salaires afférents à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à huit semaines, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi ;

b. Les créances au titre des congés payés dus en raison du travail effectué pendant une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à six mois, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi ;

c. Les créances au titre des montants dus pour d'autres absences rémunérées afférentes à une période déterminée qui ne doit pas être inférieure à huit semaines, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi, et

d. Les indemnités de départ dues aux travailleurs à l'occasion de la cessation de leur relation d'emploi.

Art. 13. – **1°** Les créances des travailleurs protégées en vertu de la présente partie de la convention peuvent être limitées à un montant prescrit qui ne doit pas être inférieur à un seuil socialement acceptable.

2° Lorsque les créances protégées sont ainsi limitées, ce montant doit être ajusté en tant que de besoin pour en maintenir la valeur.

Dispositions finales

Art. 14. – La présente convention révise, dans la mesure spécifiée à l'article 3, paragraphe 6 et 7 ci-dessus, la convention sur la protection du salaire, 1949, qui reste cependant ouverte à la ratification des membres.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 15. – Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur Général du Bureau International du Travail et par lui enregistrées.

Art. 16. – **1°** La présente convention ne liera que les membres de l'Organisation Internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur Général.

2° Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux membres auront été enregistrées par le Directeur Général.

3° Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Art. 17. – 1° Tout membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur Général du Bureau International du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2° Tout membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Art. 18. – **1°** Le Directeur Général du Bureau International du Travail notifiera à tous les membres de l'Organisation Internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les membres de l'Organisation.

2° En notifiant aux membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur Général appellera l'attention des membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Art. 19. – Le Directeur Général du Bureau International du Travail communiquera au Secrétaire Général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciations qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 20. – Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau du Travail présentera à la Conférence Générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Art. 21. – **1°** Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement :

a. La ratification par un membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 17 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;

b. A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des membres.

2° La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Art. 22. – Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail dans sa soixante-dix-neuvième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclaré close le 23 juin 1992.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Décret n° 63-124 du 22 février 1963 instituant un Code des Allocations familiales et des Accidents du Travail

(J.O. du 15.03.63, p. 674) modifié par décret n° 64-528 du 23 décembre 1964 *(J.O. du 02.01.65, p. 17)*
et par arrêté n° 3553-MTLS du 23 décembre 1964 *(J.O. du 02.01.65, p. 18)*

Article premier. - Il est institué un Code des Allocations Familiales et des Accidents du Travail, dont le texte est joint au présent décret.

Art. 2. - Sont abrogées toutes dispositions antérieures.

Code des allocations familiales et des accidents du travail

LIVRE PREMIER
ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT
DE LA CAISSE NATIONALE D'ALLOCATION
FAMILIALES ET D'ACCIDENTS DU TRAVAIL

———

DISPOSITIONS GENERALES

Article premier. - Les employeurs et assimilés définis par les différents régimes de compensation gérés par la Caisse, qui occupent à Madagascar une ou plusieurs personnes visées à l'article 3 de l'ordonnance n'62-078 du 29 septembre 1962, quels que soit l'âge, le sexe, la situation de famille et la nationalité de ces dernières, que celles-ci bénéficient ou non des prestations servies par la Caisse, sont tenus, sous peine de sanctions judiciaires, de :

1° S'affilier à la Caisse Nationale, dans les quinze jours qui suivent soit l'ouverture ou l'acquisition de l'entreprise, soit l'embauchage d'un premier travailleur salarié;

2° Déclarer à la Caisse, dans le premier mois du trimestre civil, soit les rémunérations acquises par les personnes ci-dessus, soit l'emploi dans le cas de cotisations forfaitaires au cours du trimestre précédent;

3° Verser à la Caisse, en même temps que cette déclaration, le montant des cotisations correspondantes;

4° Verser aux allocataires les prestations fixées aux bordereaux de la Caisse;

5° Aviser immédiatement la Caisse de tout embauchage ou débauchage de travailleurs allocataires.

Art. 2. - Les correspondances postales de la Caisse et celles qui lui sont destinées sont admises sans affranchissement préalable par l'Office des Postes et Télécommunications.

TITRE PREMIER
DE L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE DE LA CAISSE

CHAPITRE PREMIER
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Art.3. - Le Conseil d'administration est un organisme paritaire qui règle les affaires de la Caisse, par ses délibérations ou par celles de ses commissions.

Art. 4. - Le Conseil d'administration :

Est consulté sur toutes modifications susceptibles d'être apportées aux dispositions du présent Code;

Emet des vœux et propositions sur les modifications qu'il lui parait souhaitable d'apporter aux dispositions du présent Code;

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Propose la nomination du directeur et de l'agent comptable;

Entend les délégués des Ministres de tutelle, le directeur, l'agent comptable, ainsi que le directeur du Contrôle Financier ou son représentant;

Délibère sur le règlement intérieur, le budget de la Caisse, l'acceptation des dons et legs, le rapport annuel du directeur et les comptes annuels de l'agent comptable.

Art. 5.1. *(D. 99-673 du 20.08.99 : J.O. n° 2603 E.S. du 11.10.99, p. 2295)* - La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNaPS) est gérée par un Conseil d'administration nommé par décret pris en conseil de Gouvernement pour trois (3) ans.

And. 5.1. *(idem)* - Ny Tahirim-pirenena momba ny Fitsinjovana ara-tsosialy (CnaPS) dia tantanan'ny Filankevi-pitondrana, izay tendrena amin'ny alàlan'ny didim-panjakana raisina eo am-pivorian'ny Governemanta mandritry ny telo (3) taona.

Art. 5.2. *(D. 99-673 du 20.08.99 : J.O. n° 2603 E.S. du 11.10.99, p. 2295)* - Il comprend dix huit (18) membres :

- Six (6) représentants de l'Administration dont :
  - 1 représentant de Monsieur le Président de la République ;
  - 1 représentant de Monsieur le Premier Ministre ;
  - 1 représentant du Ministre chargé du Travail et des Lois sociales ;
  - 1 représentant du Ministre chargé des Finances ;
  - 1 représentant du Ministre chargé de la Santé ;
  - 1 représentant du Ministre chargé de la Population.
- Six (6) représentants de l'Employeur dont :
  - 3 représentants des groupements professionnels ;
  - 1 représentant des employeurs émanant des organisations confessionnelles ;
  - 1 représentant des employeurs du secteur industrie et/ou artisanat ;
  - 1 représentant des employeurs issus du secteur agriculture.
- Six (6) représentants des travailleurs dont :
  - 3 représentants des organisations syndicales par les travailleurs affiliés ;
  - 1 représentant des travailleurs des organisations confessionnelles ;
  - 1 représentant des travailleurs du secteur industrie et/ou artisanat ;
  - 1 représentant des travailleurs issus du secteur agriculture.

And. 5.2. *(idem)* - Ahitana mpikambana valo ambin'ny folo ao anatiny :

- Solontenam-panjakana enina (6) ka :
  - 1 solontenan'Andriamatoa Filohan'ny Repoblika ;
  - 1 solontenan'Andriamatoa Praiminisitra ;
  - solontenan'ny Minisitra miandraikitra ny Asa sy ny Lalàna Sosialy;
  - 1 solontenan'ny Minisitra miandraikitra ny Fitantanam-bola ;
  - 1 solontenan'ny Minisitra miandraikitra ny Fahasalamana ;
  - 1 solontenan'ny Minisitra miandraikitra ny Mponina.
- Solontenan'ny Mpampiasa enina (6) ka :
  - 3 solontenan'ny Vondron'asa aman-draharaha ;
  - 1 solontenan'ny mpampiasa avy amin'ny fikambanana ara-pinoana ;
  - 1 solontenan'ny mpampiasa avy amin'ny sehatr'asa momba ny indostria sy/na asa-tanana ;
  - 1 solontenan'ny mpampiasa avy amin'ny sehatr'asa momba ny fambolena ;
- Solontenan'ny Mpiasa enina (6) ka :
  - 3 solontenan'ny Fikambanana ara-tsendikalin'ny mpiasa ;
  - 1 solontenan'ny mpiasa avy amin'ny fikambanana ara-pinoana ;
  - 1 solontenan'ny mpiasa avy amin'ny sehatr'asa momba ny indostria sy/na ny asa-tanana ;
  - 1 solontenan'ny mpiasa avy amin'ny sehatr'asa momba ny fambolena.

Art. 5.3. *(D. 99-673 du 20.08.99 : J.O. n° 2603 E.S. du 11.10.99, p. 2295)* - Le Conseil d'administration de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale est présidé annuellement et par rotation, par un représentant de l'Administration, des employeurs et des travailleurs.

And. 5.3. *(idem)* - Ny Filankevi-pitondran'ny Tahirim-pirenena momba ny fiahiana ny mpiara-belona dia tarihin'ny solontenan'ny Fanjakana, mpampiasa ary ny mpiasa isan-taona sy mifandimbindimby.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 6. - Les représentants des employeurs et des travailleurs doivent satisfaire aux conditions exigées par l'article 6 du Code du Travail pour les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat professionnel.

Art. 7. - Sont déclarés démissionnaires d'office, après avis du Conseil d'Administration, les membres qui, sans motif valable, n'assistent pas à deux sessions consécutives. Toutefois, les administrateurs peuvent donner procuration écrite à un représentant du même collège, chaque administrateur ne pouvant détenir plus d'une procuration.

Art. 8. - Lorsqu'une vacance se produit parmi les membres du Conseil d'administration par suite de départ, décès, démission et déchéance ou lorsqu'un membre perd la qualité qui avait motivé sa désignation, il est pourvu à sou remplacement dans un délai maximum de deux mois.

Le mandat des membres ainsi désignés prend fin avec le mandat du Conseil.

Art. 9. - Les fonctions de membre du Conseil sont incompatibles avec tout emploi rémunéré par la Caisse. Elles sont gratuites. Toutefois le conseil d'administration peut décider, exceptionnellement, d'allouer une indemnité en compensation des pertes subies par un de ses membres du fait de l'assistance aux travaux du Conseil.

En outre, les membres du Conseil d'administration qui ne résideraient pas à Tananarive sont remboursés de leurs frais de déplacement dans les conditions prévues pour les fonctionnaires chefs de famille appartenant au groupe I.

Art. 10. - Les employeurs sont tenus de laisser à leurs salariés administrateurs de la Caisse le temps nécessaire pour participer aux réunions du Conseil ou de ses commissions.

Cette suspension du travail ne peut être une cause de rupture du contrat de louage de services et ce, à peine de dommages-intérêts au profit du salarié, conformément aux dispositions de l'article 31 du Code du travail.

Art. 11. - Le Directeur du travail, ou son représentant, préside les réunions du Conseil et des commissions dont il signe tous les actes et délibérations.

Il représente la Caisse en justice et dans tous les actes de la vie civile, ce pourquoi il peut donner délégation, sous sa responsabilité, au directeur de la Caisse ou, sur proposition de celui-ci, à l'un des agents de la Caisse.

Art. 12. - Le Conseil d'administration nomme en son sein au scrutin secret, les membres des commissions paritaires suivantes, composées chacun de trois membres titulaires et de trois membres suppléants :

1° Une commission permanente, chargée de l'examen des questions d'ordre général et des demandes de remises de majoration ;

2° Un comité de gestion pour chaque régime, chargé principalement de suivre le règlement des dossiers et la régularité des paiements effectués, ainsi que les réclamations de prestataires pour décider de la suite à leur donner;

3° Une commission de contrôle qui a principalement la charge de vérifier la comptabilité. Elle examine les comptes annuels de gestion de l'agent comptable et présente au Conseil un rapport sur les opérations effectuées au cours de l'année et sur la situation financière en fin d'année. Elle procède au moins une fois par an à une vérification inopinée de la caisse et de la comptabilité.

Art. 13. - Le Conseil d'administration peut déléguer à ces commissions une partie de ses pouvoirs en matière de gestion administrative, et leurs demander l'élaboration d'avis sur toute question de sa compétence.

Art. 14. - Le Conseil d'administration se réunit sur convocation de son président :

- En session ordinaire, au moins une fois par trimestre;
- En session extraordinaire, soit à l'initiative du président, soit à la demande du tiers au moins de ses membres.

La convocation est adressée par écrit huit jours au moins à l'avance. En cas d'urgence, ce délai est ramené à trois jours par décision du président.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 15. - L'ordre du jour des réunions du Conseil d'administration est arrêté par le président sur proposition du directeur de la Caisse.

Doit obligatoirement figurer à l'ordre du jour de la plus prochaine session toute question dont l'inscription est demandée par le tiers au moins des membres du Conseil d'administration.

Art. 16. - L'Inspecteur Général d'Etat et le Directeur du Contrôle Financier, ou leur représentant, assistent de plein droit, avec voix consultative, aux séances du Conseil et des différentes commissions.

Art. 17. - Le Conseil ne peut valablement délibérer que si la moitié des membres qui le composent assiste à la séance.

Toutefois, si après deux convocations successives à trois jours d'intervalle au moins, le Conseil ne peut être réuni en nombre suffisant, la délibération est valable quel que soit le nombre des présents.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents. En cas de partage de voix, celle du président est prépondérante.

Art. 18. - Les délibérations du Conseil d'administration et des commissions sont constatées par des procès-verbaux signés par le président de séance, un administrateur désigné à cet effet par le Conseil ou les commissions, et le directeur de la Caisse responsable du secrétariat.

CHAPITRE II
DES SERVICES

Art. 19. - Les services de la Caisse sont placés sous l'autorité du directeur. Les opérations financières et comptables sont effectuées par le directeur et l'agent comptable.

Art 20. - Le personnel est soumis à un statut fixé par décret pris dans les conditions de l'article 5 de l'ordonnance n° 62-108 du 1er octobre 1962.

Art. 21. - Les agents de la Caisse sont tenus aux règles du secret professionnel, sauf au bénéfice:

Des autorités judiciaires;

Des agents des contributions directes visés à l'ordonnance n° 62-050 du 20 septembre 1962;

Des Services du Travail et des Lois Sociales.

Art. 22. - Le directeur assume la responsabilité du fonctionnement des services:

Il exécute les délibérations régulièrement approuvées du conseil d'administration ;

Il organise les services administratifs de la Caisse, recrute ou licencie le personnel, nomme aux différents emplois, sauf l'agent comptable, selon les besoins du service et dans les limites budgétaires;

Il soumet au Conseil d'administration, au cours du mois de novembre, un projet de budget pour l'année suivante;

Il est ordonnateur du budget de la Caisse en recettes et en dépenses; il exécute les dépenses et poursuit le recouvrement des recettes dans les conditions fixées au chapitre il du titre II du présent livre;

Il peut recevoir délégation générale du président du Conseil d'administration pour représenter la Caisse en justice et dans tous les actes de la vie civile;

Il peut accorder ou refuser le paiement des prestations sous réserve d'appel devant la commission permanente du Conseil d'administration;

Il rend compte de son activité par un rapport annuel qu'il soumet au Conseil d'Administration.

Art. 23. - Les contrôleurs de la Caisse sont chargés

1° De vérifier l'immatriculation des employeurs, l'exactitude de leurs déclarations de salaires versés, et le paiement de leurs cotisations;

2° De contrôler l'établissement des droits des allocataires et les règlements des prestations par l'intermédiaire des employeurs.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 24. - Les contrôleurs mentionnent, sur le registre d'employeur, leurs observations et le cas échéant, leurs mises en demeure.

Ils peuvent recevoir, exceptionnellement, lors de leurs tournées hors des chefs-lieux, le montant des cotisations dues par les employeurs, contre délivrance immédiate de reçus détachés d'un carnet à souche coté et paraphé par l'agent comptable. Ils ne sont pas tenus à cautionnement.

Art. 25. - Les contrôleurs de la Caisse, par délégation du directeur du travail et des lois sociales, sont habilités de même que les contrôleurs du travail à relever les infractions à la présente réglementation par des rapports au vu desquels l'Inspecteur provincial du travail et des lois sociales du ressort pourra décider de dresser procès-verbal dans les formes prévues par l'article 100 du Code du travail.

Les contrôleurs de la Caisse prêtent le serment visé à l'article 99 du Code du travail. Ils sont passibles des peines de l'article 378 du Code pénal en cas de violation de leur serment ou du secret professionnel auquel ils sont tenus.

CHAPITRE III
DE LA TUTELLE DE LA CAISSE

Art. 26. - La Caisse nationale est soumise:

A la tutelle du Ministre du Travail et des Lois Sociales en ce qui concerne les actes purement administratifs;

A la tutelle conjointe du Ministre du Travail et des Lois Sociales et du Ministre des Finances, en ce qui concerne les opérations financières.

Art. 27. - Les ministères de tutelle sont représentés de façon permanente auprès de la Caisse par des délégués chargés de suivre respectivement les opérations techniques financières et comptables de la Caisse.

Les délégués assistent, avec voix consultative, à toutes les réunions du Conseil d'administration ou de ses commissions. Ils peuvent se faire communiquer tous dossiers ou pièces utiles à l'exécution de leur mission dont ils rendent compte aux Ministres de tutelle.

Art. 28. - Le délégué du Ministre des Finances :

1° Etablit un rapport trimestriel sur les opérations financières et comptables;

2° Contrôle l'activité de l'agent comptable;

3° Est informé régulièrement des décisions prises par le directeur en matière de suspension des poursuites contre les débiteurs défaillants;

4° Propose les mesures nécessaires au maintien de l'équilibre financier de la Caisse.

Art. 29. - Le délégué du Ministre du travail :

1° Exerce la tutelle en matière administrative;

2° Contrôle l'application par la Caisse des textes réglementaires relatifs aux régimes dont la Caisse assure la gestion;

3° Est informé régulièrement des décisions prises par le directeur en matière de suspension des poursuites contre les débiteurs défaillants.

Art. 30. - Les Ministres de tutelle approuvent ou rejettent les délibérations du Conseil d'administration et de ses commissions qui leur sont communiquées par le directeur de la Caisse dans les huit jours.

Faute de réponse dans les quinze jours de la réception, les délibérations sont considérées comme approuvées.

Les Ministres de tutelle peuvent demander un second examen des questions soumises aux délibérations qu'ils n'auront pas approuvées.

Le rejet des délibérations par les Ministres de tutelle ne peut intervenir que si ces délibérations sont contraires à la loi ou sont de nature à compromettre l'équilibre financier de la Caisse.

Art. 31. - Les Ministres de tutelle peuvent faire procéder d'office à l'inscription au budget de la Caisse des dépenses nécessaires à son fonctionnement.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 32. - Les Ministres de tutelle peuvent, par arrêté motivé, suspendre le Conseil d'administration, ou révoquer un ou plu sieurs de ses membres, en cas de mauvaise gestion ou de carence.

L'arrêté de suspension nomme un administrateur provisoire La révocation d'un administrateur entraîne l'incapacité définitive à ces fonctions.

TITRE II
DU FONCTIONNEMENT DE LA CAISSE

CHAPITRE PREMIER
DES RESSOURCES ET DES DEPENSES DE LA CAISSE

Art. 33. - Les ressources de la Caisse comprennent :

1° Les cotisations versées par les personnes physiques ou morales qui y sont astreintes par les textes en vigueur ainsi que les majorations qui pourraient leur être appliquées;

2° Les produits des intérêts servis par le Trésor au titre des fonds qui y sont déposés dans les conditions visées à l'article 6 de l'ordonnance n° 62-078 du 29 septembre 1962;

3° Les subventions, dons et legs que la Caisse Nationale pourrait être autorisée à recevoir;

4° Toutes autres ressources qui lui sont dues, en vertu d'une législation ou réglementation particulière.

Art. 34. - Les ressources propres à chaque régime de compensation sont définies au titre premier des livres correspondants du présent Code.

Les ressources du fonds d'action sanitaire et sociale prévues à l'article 4, 2° de l'ordonnance n'62-078 précitée, sont constituées par:

1° Le montant des majorations prévues à l'article 11 de l'ordonnance n° 62-078 précitée;

2° Les remboursements de prestations auxquels les employeurs défaillants peuvent être condamnés par décision judiciaire;

3° Les fonds provenant des divers régimes de compensation, que le Conseil d'administration pourrait lui affecter.

Art 35. - Les cotisations visées ci-dessus portent sur l'ensemble des rémunérations ou gains perçus par les bénéficiaires de chacun des régimes.

Elles sont fixées distinctement pour chaque régime.

Art. 36. - Les rémunérations ou gains visés ci-dessus comprennent les rémunérations acquises par les personnes visées à l'article 3 de l'ordonnance n° 62-078 du 29 septembre 1962, que ces personnes puissent ou non prétendre aux prestations délivrées par la Caisse.

1° Sont considérées comme rémunérations toutes les sommes dues à chaque travailleur, en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités représentatives de salaire, à l'exclusion de celles prévues à l'article 36 du Code du travail, les heures supplémentaires, les avantages en nature, les primes et gratifications diverses.

Le montant des avantages en nature ne peut être évalué à un montant inférieur, pour le logement à un demi-salaire horaire minimum interprofessionnel garanti par jour, pour la nourriture à un salaire horaire minimum interprofessionnel garanti par repas.

2° Sont exclues des rémunérations soumises à cotisation les indemnités versées au titre des charges de famille, et d'une manière générale, le remboursement des frais exposés à l'occasion du travail, notamment les indemnités de déplacement, de salissure, de panier, de nuit, d'outillage.

Art. 37. - Le montant des rémunérations à prendre pour base de calcul des cotisations ne peut être inférieur au montant des salaires minima réglementaires.

Les rémunérations dépassant 600 000 francs par an ne sont retenues que pour ce montant.

Art. 38. - Les cotisations sont versées trimestriellement à la Caisse par les employeurs dans le premier mois de chaque trimestre civil, à l'appui d'une déclaration des salaires versés.

Cette déclaration faite, pour chaque établissement, sur un imprimé délivré par la caisse en fin de trimestre :

1° Comporte une liste nominative du personnel des entreprises ou établissements occupants quinze salariés au plus; elle est globale. pour un nombre supérieur de salariés;

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

2° Mentionne d'une part les rémunérations soumises à cotisation et, d'autre part le montant total des rémunérations.

Les éléments de rémunérations versés occasionnellement, à des intervalles irréguliers ou à des intervalles différents de la périodicité des paies sont, pour le calcul des cotisations, lorsqu'ils sont versés en même temps qu'une paie, ajoutés à celle-ci et lorsqu'ils sont versés dans l'intervalle de deux paies, ajoutés à la paie suivante sans qu'il soit tenu compte de la période du travail à laquelle ils se rapportent.

Art. 39. - Les cotisations sont immédiatement exigibles en cas de cession ou de cessation d'un commerce ou d'une industrie, ou en cas de cessation complète d'emploi de travailleurs salariés.

Art. 40. - Des remises partielles ou totales peuvent être accordées par la commission permanente du Conseil d'administration en ce qui concerne les majorations visées à l'article 11 de l'ordonnance n° 62-078, sur demande de l'employeur établissant la bonne foi ou la force majeure.

La commission permanente peut donner délégation au directeur de la Caisse dans les limites d'un plafond qu'elle fixe.

La demande de remise gracieuse, qui doit être présentée dans les quinze jours de la signification de la mise en demeure, n'interrompt pas les opérations effectuées par la Caisse en vue du recouvrement des cotisations.

Art. 41. - Les fonds déposés au Trésor dans les conditions visées à l'article 6, deuxième alinéa de l'ordonnance n° 62-078 du 29 septembre 1962, rapportent un intérêt dont le produit est affecté aux ressources des régimes de compensation correspondants.

Art. 42. - Les dépenses de la Caisse comprennent :

1° Les dépenses propres à chaque régime de compensation;

2° Les dépenses de fonctionnement et d'investissement de la Caisse Nationale; ces dépenses sont réparties entre les différents régimes proportionnellement au montant des cotisations encaissées pour chacun d'eux;

3° Les dépenses du fonds d'action sanitaire et sociale.

Art. 43. - Les dépenses de fonctionnement de la caisse ne doivent pas dépasser 10 p. 100 du montant des cotisations encaissées.

Art. 44. - L'excédent des ressources sur les charges de l'exercice est versé à un fonds de réserve, déposé au Trésor, qui sert à couvrir les déficits éventuels de gestion et, le cas échéant. les dépenses exceptionnelles que le Conseil d'administration serait amené à proposer.

Art. 45. - Le montant des prestations, indemnités et remboursements à la charge de la Caisse est fixé par arrêté conjoint des Ministres de tutelle.

CHAPITRE II
DES REGLES FINANCIÈRES ET COMPTABLES

Art. 46. - Les opérations financières et comptables sont effectuées par le directeur et l'agent comptable.

Le directeur et l'agent comptable assistent avec voix consultative aux séances du Conseil d'administration ou des commissions ayant reçu délégation de celui-ci.

Art. 47. - Les opérations de recettes et dépenses donnent lieu à l'émission d'ordres de recettes et de paiement revêtus de la signature du directeur ou de son délégué et du visa de l'agent comptable ou de son délégué.

Art. 48. - Le directeur, son délégué et leur conjoint ne peuvent assumer les fonctions d'agent comptable ou de délégué de l'agent comptable.

Art. 49. - Les opérations de recettes et de dépenses effectuées par le directeur et l'agent comptable sont suivies dans des gestions distinctes :

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

D'une part en ce qui concerne le fonctionnement de la Caisse;
D'autre part pour chaque régime.

Art. 50. - Un budget annuel est établi pour les dépenses de fonctionnement de la Caisse, un état prévisionnel pour chaque régime.

SECTION I
Du rôle du directeur

I. - *Dispositions générales*

Art. 51. - Le directeur constate et liquide les droits et charges de la Caisse. Il a seul qualité pour procéder à l'émission des ordres de recettes et des ordres de paiement. Il assure la direction des poursuites.

Toutefois il peut, sous sa responsabilité, à titre permanent ou temporaire, déléguer an signature à un ou plusieurs agents de son choix. Cette délégation doit préciser pour chaque agent la nature des opérations qu'il peut effectuer et leur montant maximum.

Cette délégation ne peut être confiée à l'agent comptable ou à l'un de ses subordonnés.

II. - *Recouvrement des recettes*

Art. 52. - Le directeur liquide les créances de la Caisse. Il a seul qualité pour certifier par la signature de l'ordre de recette, la réalité de la créance.

A chaque ordre de recette sont jointes, s'il y a lieu, les pièces justificatives dont la nature est déterminée par instructions conjointes des Ministres de tutelle.

Les documents individuels ou collectifs obtenus par duplicata ou reproduction ne constituent des ordres de recettes qu'autant qu'ils sont revêtus de la signature du directeur ou de son délégué.

Les ordres de recettes font l'objet d'une numérotation annuelle en série numérique continue.

Les ordres de recettes sont conservés par l'agent comptable.

Art. 53. - Les encaissements effectués en exécution des obligations constatées par un contrat, une convention ou un titre de propriété dont l'agent comptable assure la conservation par application de l'article 94, donnent lieu mensuellement à la délivrance par le directeur d'ordres de recette de régularisation, soit individuels, soit collectifs.

Les encaissements de cotisations et de majorations de retard font l'objet d'ordres de recette collectifs journaliers.

Art. 54. - Le directeur est responsable de l'application des mesures destinées à provoquer sans délai la liquidation et la mise en recouvrement des créances de la Caisse. Il décide des poursuites nécessaires à la conservation des droits de la Caisse et à leur recouvrement.

Art. 55. - Les- recettes appartiennent à l'exercice au cours duquel elles ont été encaissées.

Il est procédé chaque année à une ventilation statistique des créances d'après l'exercice d'origine.

III. - *Engagement et liquidation des dépenses*

Art. 56. - Le directeur, dans la limite de ses pouvoirs propres, engage les dépenses de la Caisse. Il ne peut engager les dépenses de fonctionnement que dans la limite des crédits inscrits au budget. Il est seul chargé de la liquidation des dépenses.

Art. 57. - Les dépenses appartiennent à l'exercice au cours duquel elles ont été exécutées. Elles doivent être liquidées dès le dépôt du titre de créance ou des pièces qui en tiennent lieu et, s'il s'agit de prestations périodiques, pour la date de leur règlement.

IV. - *Ordres de paiement des dépenses*

Art. 58. - Le directeur, dans la limite de ses pouvoirs propres, délivre les ordres de paiement des dépenses de la Caisse.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 59. - Les dépenses de fonctionnement de la Caisse donnent lieu à émission d'ordres de paiement qui énoncent l'exercice, le chapitre et, s'il y a lieu, l'article auquel la dépense s'applique.

Ils indiquent la référence des pièces justificatives produites à l'appui de la dépense. Le montant peut en être exprimé en chiffres au moyen d'appareils donnant des garanties suffisantes.

Ils sont datés et signés par le directeur ou son délégué.

Les ordres de paiement font l'objet d'une numérotation annuelle en série numérique continue.

Art. 60. - L'ordre de paiement contient toutes les indications de nom et de qualité nécessaires pour permettre au comptable de s'assurer de l'identité du créancier.

Il est appuyé, s'il y a lieu, des pièces justificatives. Il doit porter une référence aux pièces justificatives, lorsqu'elles ne sont pas jointes.

Une instruction conjointe des Ministres de tutelle détermine la nature des pièces justificatives à fournir à l'appui des ordres de paiement.

Les documents individuels ou collectifs obtenus par duplication ou reproduction ne peuvent constituer des ordres de paiement que s'ils sont revêtus de la signature du directeur ou de son délégué.

Les rectifications de toute nature apportées aux ordres de paiement ou aux pièces justificatives doivent être approuvées par le directeur ou son délégué.

Les instructions visées ci-dessus précisent les modalités de classement des pièces justificatives

Art. 61. - Les factures et. mémoires doivent être revêtus d'une mention certifiant la réception des biens ou l'exécution des services.

Lorsqu'il s'agit de fournitures non fongibles, mention doit être faite du numéro d'inscription sur les documents de prise en charge.

Art. 62. - En cas de paiement d'acomptes, le premier ordre de paiement doit être appuyé des pièces qui constatent les droits des créanciers au paiement de ces acomptes. Pour les acomptes suivants, les ordres de paiement rappellent les justifications déjà produites, ainsi que les dates et numéros des ordres de payement auxquels elles sont jointes.

Art. 63. - Les ordres de paiement sont conservés par l'agent comptable.

Art. 64. - En cas de perte d'un ordre de paiement, le directeur en délivre duplicata au vu d'un certificat de l'agent comptable attestant que l'ordre de paiement n'a été acquitté ni par lui ni pour son compte.

L'attestation de non-paiement est jointe au duplicata délivré par le directeur qui conserve la copie certifiée de ces pièces.

Art. 65. - Les imputations de dépenses reconnues erronées pendant le cours d'un exercice sont rectifiées dans les écritures de l'agent comptable au moyen de certificats de réimputation délivrés par le directeur.

Art. 66. - L'imputation des dépenses ne peut plus être modifiée par le directeur et l'agent comptable lorsque les comptes ont été arrêtés par le Conseil d'administration.

Art. 67. - A l'exception des cas visés à l'article 89, 3°, le Directeur peut, sous sa responsabilité personnelle, requérir par écrit qu'il soit passé outre au refus de visa et de paiement éventuel opposé par l'agent comptable à l'encontre d'un ordre de paiement émis par lui.

L'agent comptable doit en rendre compte immédiatement au délégué du Ministre des Finances qui doit en saisir le Conseil d'administration dans les plus brefs délais.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

SECTION II

Du rôle de l'agent comptable

I. - Dispositions générales

Art. 68. - L'agent comptable est l'agent de direction, chef des services de la comptabilité. Il est placé sous l'autorité administrative du directeur.

Conformément à l'article 4 de l'ordonnance n° 62-081 du 29 septembre 1962, l'agent comptable est astreint à la prestation de serment et à la constitution d'un cautionnement. Il ne peut entrer en fonction s'il n'a justifié au préalable de l'accomplissement de ces deux formalités.

Il est chargé, dans les conditions prévues aux articles suivants, du recouvrement et de l'encaissement des recettes et du paiement des dépenses.

Il a seul qualité pour opérer tout maniement de fonds et valeurs. Il est responsable de leur conservation. Il est également responsable de la sincérité des écritures.

Il est personnellement et pécuniairement responsable de sa gestion devant le juge des comptes dans les conditions définies ci-dessous.

Art. 69. - L'agent comptable tient sa comptabilité à la disposition du directeur et lui fournit, sur demande, tout renseignement dont ce dernier peut avoir besoin.

Art. 70. - L'agent comptable est chargé de la comptabilité générale. Il assure la surveillance et l'apurement des comptes individuels des cotisants qui présentent des anomalies en débit ou en crédit.

L'agent comptable tient la comptabilité analytique d'exploitation. Il est chargé de la comptabilité matières.

Art. 71. - L'installation de l'agent comptable dans ses fonctions ainsi que la remise des services sont constatées par un procès-verbal dressé par le directeur en présence des intéressés et du délégué du Ministre des Finances.

Le procès-verbal doit relater, en particulier, les explications du comptable sortant et, s'il y a lieu, les réserves du comptable rentrant.

Avant son installation, l'agent comptable doit fournir en garantie de sa gestion un cautionnement dont le montant minimum est fixé par un arrêté conjoint des Ministres de tutelle.

Art. 72. - L'agent comptable peut, sous sa responsabilité, se faire suppléer, pour tout ou partie de ses attributions, par u n fondé de pouvoir muni d'une procuration régulière.

Il peut également charger certains agents du maniement des fonds ou de l'exécution de certaines opérations, et notamment des vérifications. Les délégations données à ces agents doivent être approuvées par le directeur et préciser la nature des opérations qu'elles concernent et leur montant maximum.

Le fondé de pouvoir, les caissiers ou agents ayant obtenu délégation de l'agent comptable, dans les conditions du présent article, sont astreints à la constitution d'un cautionnement dont le montant minimum est fixé par l'arrêté prévu à l'article 71 ci-dessus.

Art. 73. - En cas. de nécessité, et notamment dans les localités éloignées de sa résidence, l'agent comptable pourra charger, sous sa responsabilité, les contrôleurs de la Caisse de recevoir exceptionnellement en son nom des cotisations.

Ces perceptions s'effectueront contre remise immédiate aux parties versantes de quittances extraites d'un carnet à souche auxiliaire.

Les contrôleurs adresseront selon une périodicité qui sera précisée par l'agent comptable les sommes ainsi recueillies.

Dès la réception de ces sommes, l'agent comptable leur adressera une quittance qu'ils annexeront à leur carnet auxiliaire pour attester leur versement.

Art. 74. - Avec l'autorisation des Ministres de tutelle, des opérations de transit de fonds pour le compte d'établissements percevant des cotisations d'employeurs peuvent être effectuées par l'agent comptable.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 75. - L'agent comptable rend compte de ses actes au Conseil d'administration; il lui présente semestriellement une situation des comptes et de la trésorerie.

Le Conseil d'administration ne peut proposer aucune sanction à son encontre, s'il est établi que les règlements, les instructions ou ordres auxquels l'agent comptable a refusé, par écrit, d'obéir étaient de nature à engager sa responsabilité personnelle et pécuniaire telle qu'elle est définie ci-dessous.

Art. 76. - L'agent comptable est, en outre, soumis aux vérifications prévues par les lois et règlements en vigueur.

L'agent comptable qui refuse, soit à la commission de contrôle du Conseil d'administration, soit à un vérificateur dûment habilité de présenter sa comptabilité ou d'établir l'inventaire des fonds et valeurs, est immédiatement suspendu de ses fonctions dans les conditions prévues par arrêté conjoint des Ministres de tutelle.

La même mesure est prise contre lui s'il est constaté une irrégularité d'une nature telle que sa fidélité puisse être mise en doute.

II. - *Responsabilité pécuniaire de l'agent comptable*

1° Domaine de la responsabilité

Art. 77. - L'agent comptable est, dans les conditions définies ci-après, personnellement et pécuniairement responsable :

1° De l'encaissement régulier des ordres de recette qui lui sont remis par le directeur;

2° De l'encaissement, à leur échéance, des créances constatées par un contrat, une convention ou un titre de propriété dont il assure la conservation, par application de l'article 94 ci-dessous;

3° De l'exécution des dépenses qu'il est tenu de faire;

4° De la garde et de la conservation des fonds et valeurs;

5' De la position des comptes externes de disponibilités qu'il surveille et dont il ordonne les mouvements;

6' De la justification de ses opérations comptables, ainsi que l'exacte concordance entre les résultats de ses opérations et la position de ses comptes de disponibilités.

Art. 78. - La responsabilité personnelle et pécuniaire de l'agent comptable s'étend à toutes les opérations du poste qu'il dirige depuis la date de son installation jusqu'à la cessation de ses fonctions.

Sans préjudice de l'exercice de tout recours ou action de droit commun, les délégués de l'agent comptable peuvent être déclarés responsables des opérations effectuées par eux pour le compte de l'agent comptable, dans la limite du cautionnement qui leur est imposé. Si ces agents sont reconnus coupables de détournement on de malversations, leur responsabilité s'étend au montant des sommes détournées, éventuellement majorées des intérêts moratoires, ainsi que des dommages-intérêts accordés.

Art. 79. - La responsabilité personnelle et pécuniaire de l'agent comptable ne peut être engagée s'il s'est conformé aux dispositions du présent décret et aux instructions prises pour son application.

2' Responsabilité en matière d'encaissement

Art. 80. - La responsabilité pécuniaire île l'agent comptable, en matière d'encaissement, est mise en cause immédiatement si le débiteur s'est libéré et si l'agent comptable n'a pas inscrit la recette dans sa comptabilité :

1° Le débiteur de la Caisse est libéré s'il est établi qu'il s'est acquitté de sa dette :

a. Soit par remise d'espèce, de chèque, d'effet bancaire on postal à vue dûment provisionné d'un montant égal à celui de la dette;

b. Soit par inscription d'une somme équivalente au crédit d'un des comptes courants de la Caisse ouvert dans un établissement bancaire sous la forme d'un ordre de virement.

2° Le débiteur est également libéré s'il invoque le bénéfice d'une prescription ou encore s'il consigne dans les formes régulières et tient à la disposition de l'agent comptable les fonds que ce dernier refuse de recevoir.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 81. - La responsabilité pécuniaire de l'agent comptable est mise en cause s'il ressort de sa comptabilité que l'état des restes à recouvrer présente un total qui n'est pas égal à la différence entre le montant des ordres de recette qu'il a pris en charge et dont il n'a pas été déchargé et le montant des recouvrements qu'il a effectués.

Art. 82. - En matière d'encaissement des cotisations et des majorations de retard, la responsabilité pécuniaire de l 'agent comptable est mise en cause :

1° S'il n'a pas, dans le délai de quinzaine, établi et soumis au directeur la liste des comptes qui n'ont pas été servis en débit ou en crédit dans les trois mois suivant l'échéance des cotisations;

2' S'il n'a pas, à la fin de chaque trimestre, soumis au directeur la liste des créances non recouvrées au début de ce trimestre qu'il a prises en charge au cours du trimestre correspondant de l'année précédente.

Hors le cas de mauvaise foi, l'agent comptable n'est pas pécuniairement responsable des erreurs commises dans l'assiette ou la liquidation des cotisations et majorations de retard qu'il encaisse, ni de la position des redevables de cotisations au nom desquels l'ouverture d'un compte n'a pas été demandée ou pour lesquels la clôture du compte a été prescrite.

Art. 83. - En ce qui concerne les autres créances, la responsabilité pécuniaire de l'agent comptable est mise en cause si, le quinze de chaque mois, il n'a pas soumis au directeur la liste des créances non recouvrées le premier jour de ce mois qui étaient arrivées à échéance au cours du mois précédent.

Art. 84. - La prise en charge de l'ordre de recette est datée et signée par l'agent comptable ou son délégué.

Art. 85. - Tous les encaissements en numéraire effectués par l'agent comptable donnent lieu à l'établissement d'une quittance extraite d'un quittanciez. Lorsque la partie prenante exige expressément la délivrance d'un reçu au titre des règlements faits par un mode de paiement autre que le numéraire, le comptable intéressé délivre une déclaration de recette tirée d'un carnet à souche spécialement réservé à cet effet.

3° Responsabilité en matière de règlement des *dépenses*

Art. 86. - La responsabilité pécuniaire de l'agent comptable est mise en cause s'il n'a pas vérifié, dans les conditions prévues par le présent décret et les instructions prises pour son application :

I° La qualité du signataire de l'ordre de paiement;

2' La validité de la créance;

3' L'imputation de la dépense;

4' La disponibilité des crédits dans le cas où l'agent comptable exécute un budget totalement ou partiellement limitatif.

Art. 87. - La responsabilité pécuniaire de l'agent comptable est mise en cause si, lors du payement, il n'a pas porté sur les pièces justificatives une mention constatant le paiement.

En ce qui concerne l'exécution des dépenses inscrites au budget, le contrôle de la validité de la créance a pour objet de vérifier, d'une part, conformément à l'acte d'engagement, les droits des bénéficiaires ou la réalité soit des fournitures livrées, soit des services accomplis par le créancier, et d'autre part, l'exactitude des calculs de liquidation établis par le directeur.

En ce qui concerne les prestations des différents régimes, le contrôle de la validité de la créance consiste dans la vérification de l'ouverture des droits et de la liquidation. Toutefois des instructions des Ministres de tutelle peuvent substituer à la vérification systématique de toutes les créances une vérification par sondage, sans pouvoir supprimer la vérification de l'existence des pièces justificatives visées à l'article 60 ci-dessus et l'exactitude matérielle des calculs.

Art. 88. - L'agent comptable ou son délégué certifie la vérification effectuée dans les conditions définies par les articles 86 et 87 ci-dessus par l'apposition de son visa sur l'ordre de paiement.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 89. - L'agent comptable qui, à l'occasion des vérifications auxquelles il est tenu par les articles 86 et 87 ci-dessus, constate une irrégularité doit surseoir au paiement et aviser immédiatement le directeur de la caisse :

1° Celui-ci peut, sous sa responsabilité personnelle et pécuniaire, requérir par écrit qu'il soit passé outre au refus de paiement. L'agent comptable paie immédiatement et annexe à l'ordre de paiement l'original de la réquisition qu'il a reçue. Il en rend compte au président du Conseil d'administration qui en informe le conseil;

2° La responsabilité pécuniaire du directeur est, le cas échéant, mise en cause par le Conseil d'administration. Dans ce cas, le directeur bénéficie des dispositions des articles 100, 101 et 102 ci-après;

3' Le directeur ne peut procéder à réquisition dans les cas suivants :

a. Opposition faite entre les mains de l'agent comptable;

b. Contestation sur la validité de la quittance;

c. Absence de services faits;

d. Absence ou insuffisance des crédits de fonctionnement sauf en ce qui concerne le paiement des rémunérations et accessoires de salaires;

e. Suspension ou annulation de la décision du Conseil d'administration.

Art. 90. - La responsabilité pécuniaire de l'agent comptable est mise en cause si, ayant reçu un ordre de paiement régulier, il ne peut établir que la caisse est libérée de sa dette après l'expiration du délai nécessaire pour vérifier l'ordre de paiement et assurer son exécution.

La Caisse est libérée de sa dette si Ie paiement a été fait selon l'un des modes de règlement prévus à l'article ci-après au profit de la personne capable de donner valablement quittance, soit en qualité de créancier, soit en qualité de mandataire, d'ayant droit ou d'ayant cause dudit créancier.

Toute saisie-arrêt, opposition, signification ayant pour objet d'arrêter un paiement et de faire connaître qu'une personne autre que le créancier a qualité pour donner quittance, doit être faite entre les mains de l'agent comptable.

La Caisse est également libérée si le bénéfice d'une prescription peut être invoqué ou encore si les sommes dont elle est redevable et que le créancier refuse de recevoir sont déposées dans les formes régulières.

Art. 91. - Sont considérés comme ayant un caractère libératoire, les règlements effectués par remise à la personne qualifiée pour donner quittance d'espèces ou de chèque d'un montant égal au montant de la dette.

Est également considérée comme ayant un caractère libératoire l'inscription du montant de la dette au crédit d'un compte bancaire ou postal ouvert au nom de la personne qualifiée pour donner quittance.

4° Responsabilité en matière de garde des fonds et valeurs

Art. 92. - Les fonds et valeurs dont l'agent comptable assure la garde doivent être conservés distinctement de ceux qu'il détient à titre personnel. Ils comprennent

1° Le numéraire;

2' Les chèques bancaires ou postaux et les valeurs bancaires ou postales à encaisser;

3° Les titres nominatifs, au porteur ou à ordre et les valeurs diverses acquises par la caisse dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Chacune de ces catégories de fonds et valeurs est suivie distinctement dans des comptes, dont la position doit à tout moment être conforme à l'inventaire desdits fonds et valeurs.

Toute discordance entre la position des comptes et les résultats de l'inventaire oblige l'agent comptable à constater immédiatement l'existence d'un excédent ou d'un manquant.

Les excédents sont acquis à la Caisse à l'expiration des délais de prescription.

Les manquants sont ajustés par l'agent comptable dans les conditions définies à l'article 98 ci-après.

Art. 93. - Tous les deniers ressortissant à un même poste comptable sont confondus dans une même encaisse.

L'existence d'un poste comptable est établie par la réunion en un même lieu de fonds, valeurs ou documents justificatifs d'opérations comptables et par la tenue d'une comptabilité distincte.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 94. - Seul l'agent comptable a qualité pour recevoir et détenir les titres de propriété et les titres de créance. Il en assure la conservation sous sa responsabilité pécuniaire.

Art. 95. - Les comptes externes de disponibilités dont les agents comptables peuvent ordonner les mouvements dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur comprennent :

1° Les comptes chèques postaux;

2' Les comptes de dépôts de fonds ou valeurs tenus par les établissements bancaires agréés.

Les divers comptes de disponibilité sont ouverts à la diligence de l'agent comptable après autorisation du Ministre chargé de la tutelle financière. Avis de l'ouverture de ces comptes doit être donné au directeur du Trésor.

L'agent comptable qui provoque l'ouverture d'un compte externe de disponibilités non prévu par la réglementation commet une faute de service passible de sanction disciplinaire, sans préjudice de la responsabilité pécuniaire qu'il encourt en cas de défaillance d'un établissement non agréé.

L'agent comptable doit périodiquement rapprocher ses écritures de celles de ses correspondants. Les rectifications et ajustements sont réalisés sous le contrôle du délégué du Ministre des finances.

Art. 96. - 'l'out retrait de fonds ou paiement par chèque exige la double signature du directeur et de l'agent comptable ou de leurs délégués.

5' Responsabilité en matière de justifications des opérations comptables

Art. 97. - L'agent comptable est tenu de conserver durant cinq années les pièces justificatives des dépenses qu'il a réglées sur sa caisse. Il pourrait être tenu pour pécuniairement responsable au cas où il ne pourrait être en mesure de justifier du paiement de ses dépenses par la production de pièces justificatives des dépenses correspondantes.

6° Responsabilité en cas de rupture de l'équilibre de la comptabilité

Art. 98. - L'agent comptable doit être **en** mesure d'établir à tout moment l'équilibre de sa comptabilité.

En cas de discordance au détriment de la Caisse entre d'une part, les résultats des opérations et l'inventaire des titres et valeurs et, d'autre part, la position des comptes des disponibilités, l'agent comptable doit rétablir immédiatement l'équilibre de sa comptabilité par versement à un compte de disponibilités d'une somme égale au manquant.

Le directeur peut décider qu'il sera sursis à l'ajustement du manquant si la bonne foi de l'agent comptable lui parait établie et s'il n'a aucune raison de présumer sa défaillance. Le manquant est alors inscrit à un compte d'imputation provisoire. La décision du directeur doit être soumise à l'examen du Conseil d'administration dans sa plus prochaine séance puis à l'approbation des Ministres de tutelle.

Le sursis est révocable à tout instant.

III. - *Mise en cause de la responsabilité de l'agent comptable*

Art. 99. - La responsabilité de l'agent comptable est mise en cause soit par le juge des comptes, soit d'office par arrêté du Ministre des Finances à la demande des autorités dont relèvent les vérificateurs dûment habilités.

Art. 100. - L'agent comptable dont la responsabilité pécuniaire est mise en cause peut, dans le cas de force majeure, obtenir décharge totale ou partielle de sa responsabilité.

La force majeure n'est jamais présumée. Elle doit être établie par l'intéressé.

Art. 101. - Sur requête de l'agent comptable présentée dans les deux mois qui suivent la mise en jeu de sa responsabilité pécuniaire, la décharge de responsabilité peut être proposée par le Conseil d'administration aux Ministres de tutelle.

Art. 102. - L'agent comptable dont la demande en décharge a été rejetée, peut demander la remise gracieuse de sa dette si sa bonne foi est incontestablement établie.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

La remise gracieuse ne peut être que partielle.

La décision est proposée par le Conseil d'administration et prise par les Ministres de tutelle.

SECTION III
De la comptabilité

Art. 103. - L'organisation de la comptabilité de la Caisse doit permettre

1° De suivre la réalisation des ressources, l'acquittement des dépenses, l'emploi des excédents, la couverture des déficits;

2' De suivre les opérations d'exploitation et de pertes et profits, les opérations de trésorerie et les opérations en capital;

3° De déterminer les résultats ainsi que la situation active et passive de la Caisse;

4° De suivre les éléments qui relèvent de la comptabilité matières;

5° De dégager éventuellement les résultats analytiques d'exploitation.

Art. 104. - L'exercice comptable s'étend du 1er janvier au 31 décembre.

Art. 105. - La comptabilité générale est tenue en partie double. Elle est aménagée de manière à dégager les opérations de chacune des gestions visées à l'article 49 du présent livre.

Elle doit enregistrer de mois en mois les variations des éléments d'actif et de passif de la Caisse.

Elle est centralisée à intervalles réguliers de façon à aboutir à une balance mensuelle.

Art. 106. - Le plan comptable de la Caisse est approuvé par le Ministre des finances.

Le plan comptable fixe :

1° La liste et le classement des comptes à ouvrir dans la comptabilité;

2' Les modalités de fonctionnement desdits comptes;

3' Les modèles cadres des documents permettant de suivre et de contrôler les opérations;

4' Les conditions d'amortissement ou de constatation de la dépréciation des éléments d'actif;

5' Les règles de comptabilisation des biens ainsi que des revenus, charges, bonis ou pertes sur réalisations.

SECTION IV
Comptes annuels

Art. 107. Les comptes annuels comprennent :

1° La balance générale des comptes à la clôture de l'exercice;

2° Les comptes d'exploitation et de pertes et profits et les autres comptes de résultats;

3' Le bilan et tous états de développement nécessaires.

Art. 108. - Les comptes annuels sont établis par l'agent comptable et visés par le délégué du Ministre des finances et le directeur.

Art. 109. - Les comptes annuels arrêtés par le Conseil d'administration sont soumis avant le 1er juillet qui suit la fin de l'exercice à l'approbation des Ministres de tutelle. Ils sont ensuite transmis à la section des comptes de la Chambre Administrative de la Cour Suprême.

SECTION V
Dispositions diverses

Art. 110. - Ne peuvent être rattachées à la gestion des régimes de compensation que les opérations se rapportant strictement aux cotisations et aux prestations définies par ces régimes. Toutes autres dépenses doivent être incluses dans le budget de fonctionnement.

Art. 111. - L'agent comptable adresse an délégué du Ministre des Finances, avant la fin du mois suivant, un exemplaire de la balance mensuelle.

Art. 113. - Les livres et registres comptables ou les documents qui en tiennent lieu ainsi que les pièces justificatives des opérations de diverses gestions doivent être conservés au moins pendant cinq ans. Les titres de propriété ne peuvent être détruits.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 113. - A l'expiration des délais de conservation prévus à l'article 112 ci-dessus, la production d'un registre, d'un document ou d'une pièce justificative ne peut être refusée que si sa destruction est constatée par un procès-verbal signé par le directeur et l'agent comptable.

Art. 114. - Le quitus ne peut être donné à l'agent comptable que par le juge des comptes.

Art. 115. - L'agent comptable peut, dans les conditions de l'article 95 ci-dessus, faire ouvrir des comptes de disponibilités à ses délégués des sections locales, aux correspondants locaux ou d'entreprises, pour l'exécution, sous la signature des agents habilités à **c**et effet, de retraits de fonds, de paiements ou de virements.

Art. 116. - L'agent comptable peut, dans les conditions de comptable prescrit par le présent décret sera fixée par arrêté du Ministre des Finances.

CHAPITRE III
CONTROLE, CONTENTIEUX ET PÉNALITES

Art. 117. - Le contrôle de l'application de la réglementation des régimes gérés par la Caisse est assuré par les inspecteurs et contrôleurs du travail et par le personnel de contrôle de la Caisse.

Les infractions à la présente réglementation peuvent donner lieu :

A l'application des majorations prévues à l'article 11 de l'ordonnance n° 62-078 du 29 septembre 1962;

A l'application, de la procédure de la contrainte, définie ci-après;

A des poursuites judiciaires entreprises à l'initiative de la Caisse on des Inspecteurs du Travail, ou à la requête du ministère public, conformément à l'article 12 de l'ordonnance n° 62-078 précitée.

Art. 118. - Les personnes visées à l'article premier du présent Code, sont tenues de recevoir aux heures et lieux d'emploi les inspecteurs et contrôleurs du travail et les contrôleurs de la Caisse munis de leur carte professionnelle. Elles doivent répondre aux demandes de renseignements ou enquêtes relatives à leurs obligations au regard de la présente réglementation.

Conformément aux dispositions de l'article 10, 1" alinéa de l'ordonnance n° 62-078, les oppositions ou obstacles aux visites ou inspections de ces agents sont passibles des peines prévues à l'article 138 du Code du travail.

Les contrôleurs de la Caisse peuvent recueillir toutes déclarations et exiger toutes justifications concernant l'emploi du personnel et les rémunérations versées, notamment d'une part les livres comptables, d'autre part les pièces exigées par les articles 63 et 114 du Code du travail et par les textes pris pour leur application, en vue du contrôle de l'emploi et du paiement des salaires.

Lorsque la comptabilité ne permet pas d'établir le chiffre exact des salaires payés à un ou plusieurs des salariés, ou si les déclarations s'avèrent inexactes, le montant de ces salaires est fixé forfaitairement par la Caisse en fonction des taux de salaire pratiqués dans la profession au lieu considéré, la durée d'emploi étant déterminée d'après les déclarations des intéressés ou tout autre moyen de preuve.

Dans le cas de contestations sur l'assiette des cotisations, il appartient au débiteur de fournir toutes justifications utiles.

Art. 119. - Toute personne assujettie qui ne respecte pas ses obligations de déclaration trimestrielle d'emploi on des salaires versés ainsi que de règlement des cotisations correspondantes dans les délais impartis, est passible des pénalités visées à l'article 11 de l'ordonnance n° 62-078 du 29 septembre 1962, et éventuellement de poursuites judiciaires.

Art. 120. - Conformément à l'article 11 de l'ordonnance n° 62-078, les cotisations dues seront automatiquement majorées de 10 p. 100 dans le cas où ceux qui les doivent auront tenté d'échapper en totalité ou en partie à leurs obligations envers la Caisse.

Cette majoration s'applique également au retard dans la production des déclarations des salaires versés et dans le versement des cotisations correspondantes.

La majoration de 10 p. 100, ne portera que sur le montant des cotisations auxquelles l'assujetti aura tenté de se soustraire.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Cette majoration ne fait pas obstacle aux poursuites ou procédures de recouvrement qui pourraient être simultanément entreprises.

Art. 121. - Les procédures de recouvrement comprennent la mise en demeure et la contrainte.

Art. 122. - La mise en demeure d'un débiteur de la caisse est faite par lettre recommandée avec avis de réception.

Elle comporte la majoration automatique de 10 p. 100 prévue ci-dessus, et éventuellement une taxation d'office établissant le montant des cotisations dues.

Art. 123. - Si cette mise en demeure reste sans effet dans un délai de quinze jours, une contrainte peut être délivrée à l'encontre du débiteur.

La contrainte est visée et rendue exécutoire, dans un délai de cinq jours, par le président du tribunal du travail dans le ressort duquel est compris le siège de la caisse.

Elle est signifiée au débiteur par voie d'agent administratif spécialement commis à cet effet, ou par lettre recommandée avec avis de réception.

L'exécution de la contrainte s'effectue dans les mêmes conditions que celles d'un jugement.

Elle peut être interrompue sur l'opposition motivée formée par le débiteur, par inscription au greffe du tribunal du travail ou par lettre recommandée adressée au greffe dudit tribunal, dans les quinze jours à compter de la signification.

En cas d'opposition, la procédure est celle fixée par l'ordonnance n° 60-120 du 1er octobre 1960 déterminant la procédure à suivre devant les juridictions du travail, l'opposition précitée constituant la formalité d'introduction de l'action visée à l'article 2 de l'ordonnance.

Art. 124. - La Caisse peut entreprendre les poursuites judiciaires visées à l'article 117 du présent Code, une fois passé le délai fixé par la mise en demeure.

Art. 125. - Outre les sanctions visées à l'article 12 de l'ordonnance n° 62-078 du 29 septembre 1962, lorsque tout ou partie des cotisations exigibles n'a pas été acquitté dans les délais fixés, la Caisse est fondée à poursuivre, auprès du débiteur des cotisations, le remboursement de l'ensemble des prestations versées ou dues aux bénéficiaires des régimes de Sécurité Sociale, entre la date d'exigibilité et la date du règlement définitif de la totalité des cotisations arriérées dues pour l'ensemble des intéressés.

Ce remboursement peut être poursuivi directement devant le tribunal du travail, ou accessoirement devant les juridictions pénales.

LIVRE II
DU REGIME DES PRESTATIONS FAMILIALES

TITRE PREMIER
ORGANISATION FINANCIERE DU REGIME DE COMPENSATION DES PRESTATIONS FAMILIALES

Art. 126. - Les ressources du régime de compensation des prestations familiales comprennent :

1° Les cotisations visées à l'article 33, 1° du livre premier; ces cotisations sont dues par les personnes visées à l'article premier du présent Code;

2' Les subventions pouvant être allouées par le budget général de l'Etat;

31 Les intérêts servis par le trésor au titre du fonds de réserve prévu à l'article 6 de l'ordonnance n° 62-078 précitée;

4' Les subventions, dons et legs, qui pourraient être attribués à la Caisse au titre de ce régime;

5' Les prélèvements éventuels sur le fonds de réserve.

Art. 127. - Les dépenses du régime de compensation des prestations familiales comprennent :

1° Les dépenses des prestations définies au titre II du présent livre;

2° Les dépenses de fonctionnement de la Caisse nationale;

3° Les versements au fonds de réserve;

4° Les versements éventuels au fonds d'action sanitaire et sociale.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

TITRE II
DU DROIT AUX PRESTATIONS FAMILIALES

Art. 128. - L'ouverture du droit aux prestations familiales est subordonnée :
A la qualité de travailleur relevant du Code du travail ou du Code de la marine marchande;
A une activité professionnelle salariée;
A l'existence de liens familiaux avec les enfants à charge;
A des conditions de résidence;
A la constitution d'un dossier de demande.

Art. 129. - Bénéficient des prestations familiales :
1° Les travailleurs soumis aux dispositions de l'ordonnance n° 60-119 du 1er octobre 1960 portant Code du travail;
2° Les marins soumis aux dispositions de l'ordonnance n° 60-047 du 22 juin 1960 portant Code de la marine marchande;
3° Les personnes morales recueillant des orphelins d'allocataires, au titre de ces orphelins;
4° Les tuteurs légaux, même non salariés, au titre des enfants d'allocataires dont ils assument la tutelle et la charge effective;
5° Les tuteurs aux prestations familiales que la Caisse peut demander au tribunal civil de désigner, lorsque l'allocataire n'emploie pas les prestations familiales dans l'intérêt exclusif de l'enfant;
6° Les pasteurs et catéchistes relevant d'une hiérarchie ecclésiastique, lorsqu'ils perçoivent de celle-ci un salaire constituant leur principal revenu et qu'ils se consacrent essentiellement à l'exercice de leur charge religieuse, le salaire et le temps de travail étant au moins égaux aux minima prescrits par l'article 132 du présent livre;
7' Les étudiants âgés de moins de trente ans, inscrits dans un établissement d'études supérieures, qui justifient de leur assiduité aux cours, et sous réserve de réussite à un examen officiel dans les deux ans précédant l'année universitaire en cours;
8' Les apprentis, titulaires d'un contrat d'apprentissage conforme à la réglementation en vigueur;
9' Les élèves des établissements d'enseignement technique et les personnes placées dans les centres de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelles;
10' Les présidents, directeurs et directeurs généraux des sociétés anonymes;
11° Les gérants d'une société à responsabilité limitée, lorsque les statuts prévoient qu'ils sont nommés pour une durée limitée, même si leur mandat est renouvelable, et que leurs pouvoirs d'administration sont, pour certains actes, soumis à autorisation de l'assemblée générale, à condition que lesdits gérants ne possèdent pas ensemble plus de la moitié du capital social. Les parts sociales possédées par les ascendants, le conjoint ou les enfants mineurs d'un gérant sont assimilées à celles qu'il possède personnellement dans le calcul de sa part;
12' Les chauffeurs de taxi, à condition que le véhicule n'appartienne ni au chauffeur ni à son conjoint;
13' Les patrons et équipages des boutres et goélettes dont ils ne sont pas propriétaires.

Art. 130. - Ne bénéficient pas :
1° Des prestations versées par la Caisse :
a. Les travailleurs et leur conjoint, bénéficiaires d'un régime particulier de prestations familiales relevant des différents budgets publics qui s'exécutent à Madagascar, les prestations étant éventuellement dues à celui des conjoints susceptible de bénéficier du régime le plus avantageux;
b. Les travailleurs en mission temporaire à Madagascar qui ne sont pas accompagnés par leur famille, lorsqu'ils continuent à percevoir les allocations de leur résidence habituelle;
c. Les travailleurs dont le conjoint et les enfants résident hors de Madagascar, et qui peuvent prétendre de ce fait aux prestations familiales du lieu de cette résidence, à moins que le régime malgache des prestations familiales ne soit plus favorable;
2° Des dispositions du présent livre :
a. Les gérants associés majoritaires ou appartenant à un collège majoritaire de gérance des sociétés à responsabilité limitée;
b. Les associés des sociétés en nom collectif;
c. Les commandités, gérants on non, des sociétés en commandite simple ou non;
d. Les travailleurs familiaux lorsqu'ils ne perçoivent pas un salaire réglementaire on lorsqu'ils sont les seuls travailleurs employés par l'entreprise.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 131. - L'ouverture du droit aux prestations familiales est subordonnée à la justification, par bulletins de salaires ou certificats de travail, d'une activité professionnelle salariée d'au moins six mois consécutifs exercés à Madagascar, en France, dans ses départements et territoires d'outre-mer, ou dans un des Etats de l'Union Africaine et Malgache, chez un ou plusieurs employeurs qui peuvent être des personnes physiques ou morales, publiques ou privées.

Toutefois pour les travailleurs saisonniers, l'accomplissement consécutif de deux campagnes de quatre mois chacune permet l'attribution des prestations familiales pendant les campagnes ultérieures.

Art. 132. - Pour ouvrir droit aux prestations familiales, l'activité professionnelle doit, de plus :

1° Ne pas être inférieure à une durée de travail mensuelle au moins égale à 20 jours ou 134 heures pour les salariés du régime général et les gens de maison, et 18 jours ou 144 heures pour ceux du régime agricole.

Ce temps de travail minimum peut s'apprécier dans le mois ou bien au cours d'une période de trois mois consécutifs.

Pour les travailleurs à domicile et les catégories de travailleurs qui ne sont pas rémunérés en fonction de la durée du travail, mais à la commission, aux pièces, au chiffre d'affaires, etc., la durée minimum d'emploi s'apprécie d'après la rémunération mensuelle effectivement perçue au regard de la classification ou de la qualification professionnelle;

2' Etre rémunérée à un taux au moins égal au salaire minimum réglementaire du lieu d'emploi de l'allocataire.

Art. 133. - Les prestations familiales sont maintenues :

1° Pendant les absences pour congé régulier, accident du travail ou maladie professionnelle, les absences autorisées par l'employeur dans la limite des dix jours prévus à l'article 83 du Code du travail, les jours chômés conformément aux usages, ou en raison de fêtes légales ou coutumières, les jours non travaillés en cas de grève licite;

2' Dans la limite de six mois, pendant l'absence pour maladie dûment constatée par un médecin agréé par la Caisse ou par un médecin agréé des formations sanitaires de l'entreprise ou de l'administration;

3° Pour les femmes salariées, pendant la période de repos pour accouchement prévue par l'article 77 du Code du travail;

4° Pour les travailleurs ne relevant pas du régime des «gens de maison», en cas de perte de leur emploi pour une raison indépendante de leur volonté (compression de personnel, cessation ou réorganisation technique de l'entreprise), pendant les six premiers mois de chômage, sur production d'une attestation délivrée mensuellement par l'inspecteur provincial du Travail et des Lois sociales ou par le préfet ou le sous-préfet du lieu de résidence, certifiant que le travailleur, inscrit au bureau de placement, n'a pu trouver à se réembaucher;

5° Pour les travailleurs, ne relevant pas du régime des «gens de maison », soumis temporairement à une réduction systématique de la durée du travail provoquée par une diminution de l'activité de l'entreprise, sur production d'une déclaration de l'employeur et à condition que la durée du travail ainsi réduite reste au moins égale à la moitié de celle qui est normalement exigée pour l'ouverture du droit aux prestations. Dans ce cas, les prestations ne sont maintenues que pendant une période maximum de six mois par an;

6' Aux allocataires, bénéficiaires de retraite ou d'allocations de vieillesse, ayant atteint l'âge de soixante ans, ou de cinquante cinq dans le cas d'inaptitude au travail, seuls les enfants en filiation légalement établie ouvrant de nouveaux droits après la mise à la retraite;

7° Aux accidentés du travail atteints d'une incapacité définitive d'un taux au moins égal à 75 p. 100;

8° Aux veuves non remariées d'allocataires n'exerçant pas d'activité salariée ou dont le temps de travail est inférieur au minimum réglementaire, lorsqu'elles assurent la garde et l'entretien des enfants qui étaient à la charge de l'allocataire décédé;

9° Dans la limite de six mois, aux conjoints d'allocataires condamnés à une peine privative de liberté.

Art. 134. - Ouvrent droit aux prestations familiales lorsqu'ils sont à la charge et sous la garde effective de l'allocataire :

Les enfants dont la filiation avec l'allocataire ou son conjoint est constatée à l'état civil;

Les enfants régulièrement adoptés;

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Les orphelins auxquels l'allocataire doit les aliments;
Les enfants sous tutelle légale.

Art. 135. - Le droit aux prestations familiales est subordonné à la résidence de l'allocataire et de ses enfants à Madagascar.

Toutefois les enfants résidant temporairement en France et dans ses départements et territoires d'outre-mer ou dans l'un des Etats de l'Union Africaine et Malgache continuent à ouvrir droit aux prestations du présent livre.

Des conventions peuvent être signées avec les Caisses des pays intéressés, en vue de fixer les obligations respectives des caisses, notamment en ce qui concerne les conditions et modalités du paiement des prestations et de leur remboursement.

La convention signée entre la Caisse de Compensation des Prestations Familiales de Madagascar et celle des Comores, avec effet du 1er janvier 1958, continue à régir les relations entre ces deux organismes.

Art. 136. - Le droit aux prestations familiales est subordonné au dépôt. dans les bureaux de la Caisse, d'une demande visée par l'employeur et qui doit être appuyée des justifications exigées par le présent livre.

Le refus de visa par l'employeur est sanctionné des peines prévues à l'article 472 du Code pénal.

Art. 137. - Les pièces d'état civil nécessaires à la justification des droits des allocataires, de même que les demandes, certificats, recours, sont dispensés de la formalité de l'enregistrement et du timbre, conformément aux dispositions de l'article 436 du Code de l'Enregistrement et du Timbre.

Art. 138. - Le droit aux prestations familiales peut être reconnu par le directeur de la Caisse, lorsque le demandeur justifie de l'impossibilité dans laquelle il s'est trouvé de respecter les prescriptions édictées par le présent livre.

Il peut être refusé sur décision motivée du directeur lorsque :
Les prescriptions pour la protection sanitaire de la mère et de l'enfant ne sont pas respectées;
Les prestations sont détournées de leur but;
L'enfant manque la classe sans motif légitime pendant au moins cinq jours par mois.

Appel des décisions du directeur de la Caisse peut être porté devant le comité du Conseil d'administration.

TITRE III
DES PRESTATIONS FAMILIALES

Art. 139. - Les prestations familiales comprennent
Des allocations prénatales;
Des allocations de maternité;
Des allocations familiales;
L'indemnité représentative de salaire prévue à l'article 77 du Code du travail;
Le remboursement des frais d'accouchement prévu à l'article 77 du Code du travail.

Elles sont incessibles et insaisissables, sauf pour le paiement des dettes alimentaire prévues par le Code civil.

Art. 140. - L'allocataire qui n'a pas perçu le montant des sommes dues aux échéances réglementaires dispose d'un délai d'un an, à compter de la date de l'échéance, pour en réclamer le paiement.

CHAPITRE PREMIER
DE L'ALLOCATION PRÉNATALE

Art. 141. - L'allocation prénatale, d'un montant égal à neuf mensualités d'allocations familiales, est due, à l'occasion de chaque grossesse médicalement constatée, aux personnes ou à la conjointe des personnes qui remplissent les conditions définies au titre II du présent livre.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 142. - Le droit à l'allocation prénatale est subordonné:

1° A l'établissement d'une demande établie sur un imprimé délivré par la Caisse et comportant :

a. Le visa de l'employeur;

b. La justification de l'emploi effectif, à la date de la demande, dans les conditions des articles 131 et 132 ci-dessus;

c. L'attestation, par un médecin, d'un examen obstétrical et général effectué au cours du troisième ou du quatrième mois de la grossesse.

2° A la justification du mariage, dans le cas de la conjointe d'une des personnes visées à l'article 129 ci-dessus.

Art. 143. - Au reçu de la demande, la Caisse délivre un carnet de maternité, établi au nom de la future mère, comprenant deux feuillets sur lesquels seront mentionnés les examens médicaux.

Art. 144. - L'allocation prénatale est payée à la future mère dès réception de la demande précitée.

Elle n'est due que si le certificat médical a été adressé à la caisse dans le mois ayant suivi son établissement.

Elle est réduite de moitié si l'examen prénatal n'a pas été subi au cours du troisième ou du quatrième mois de la grossesse ou si la demande n'a pas été adressée à la Caisse dans le mois suivant cet examen.

CHAPITRE Il
DE L'ALLOCATION DE MATERNITÉ

Art. 145. - L'allocation de maternité, égale à douze mensualités d'allocation familiale, est due aux personnes qui remplissent les conditions définies au chapitre premier du présent livre, à l'occasion de la naissance, sous contrôle médical sauf le cas d'impossibilité reconnue, d'un enfant né viable et régulièrement inscrit à l'état civil.

En cas de naissance multiple, l'allocation de maternité est due autant de fois qu'il y a d'enfants.

Art. 146 (*Décret n' 64-528*). - Le droit à l'allocation de maternité est subordonné:

1° A la justification d'un emploi effectif de l'allocataire, ou du conjoint de l'allocataire, à la date de la demande, dans les conditions des articles 131 et 132 ci-dessus.

Ce droit est maintenu, même lorsque les conditions d'emploi ne sont plus remplies, sous réserve qu'elles l'aient été pour justifier l'allocation prénatale,

2° A la présentation :

a. D'un certificat du médecin ou de la sage-femme attestant, sur le feuillet n' 1 du carnet de maternité, que l'enfant est né, viable, sous contrôle médical;

b. D'un extrait d'acte de naissance de l'enfant;

c. D'un second certificat médical attestant sur le feuillet n° 2 du carnet de maternité, qu'une consultation médicale de la mère et de l'enfant a été effectuée au cours du cinquième, ou sixième, ou du septième mois de la vie de l'enfant.

Art. 147. - L'allocation de maternité est payée à la mère à réception du second certificat, à condition que les certificats exigés aient été transmis, à la Caisse dans le mois qui suit leur établissement.

Dans le cas de décès de la mère, l'allocation est versée à la personne ayant la charge effective de l'enfant.

Art. 148. - L'allocation de maternité est réduite de moitié :

1° Au cas où la naissance n'est pas intervenue sous contrôle d'un médecin ou d'une sage-femme, ou si le second examen médical n'a pas été effectué;

2' Au cas où l'un des certificats médicaux n'est pas parvenu à la Caisse dans le délai d'un mois.

CHAPITRE III
DE L'ALLOCATION FAMILIALE

Art. 149. - L'allocation familiale est attribuée aux personnes remplissant les conditions du titre Il du présent livre, pour chaque enfant vivant, depuis le premier jour du mois suivant la naissance jusqu'à l'âge de quatorze ans révolus.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Cette limite d'âge est portée à :

1° Dix-huit ans lorsqu'il est justifié d'un contrat d'apprentissage régulier;

2° Vingt et un ans, en cas de poursuite d'études sur présentation de certificats de scolarité, ou en cas d'infirmité ou de maladie incurable justifiée par certificat médical et rendant impossible tout travail salarié; ce certificat médical est exigible chaque année;

3° Vingt et un ans pour la fille non mariée de l'allocataire ou de son conjoint qui, vivant sous le toit de l'allocataire, se consacre exclusivement aux travaux ménagers et à l'éducation d'au moins deux enfants âgés de moins de dix ans à la charge de l'allocataire et bénéficiaires des allocations familiales, dans le cas où la mère est décédée, ou bien a quitté le domicile familial, ou bien se trouve dans l'impossibilité physique, soit de se livrer aux soins du ménage soit de les assumer totalement par suite de maladie prolongée ou de la présence au foyer d'au moins quatre enfants bénéficiaires des allocations familiales.

Art. 150. - L'allocation familiale est maintenue, dans la limite de six mois, pendant les périodes d'interruption d'études ou d'apprentissage pour cause de maladie ou d'accident dûment constaté par un médecin agréé par la Caisse ou l'entreprise, ou relevant des formations sanitaires de l'administration.

Art. 151. - L'attribution de bourses d'enseignement ou d'apprentissage ou le paiement d'un salaire d'apprentissage ne font pas obstacle au bénéfice de l'allocation familiale, sauf lorsque le montant de cette bourse couvre les frais normaux d'études et d'entretien, ou lorsque la rémunération de l'apprenti égale au moins la moitié du taux du salaire minimum interprofessionnel garanti.

Art. 152. - L'allocation familiale est due à compter du mois au cours duquel la demande complète a été déposée à la Caisse. Elle reste acquise pour le mois au cours duquel l'enfant est décédé.

Art 153. - Le maintien de l'allocation familiale est subordonné :

1° Pour l'enfant n'ayant pas atteint l'âge de six ans, à la présentation annuelle d'un certificat médical, ou d'un certificat de vie lorsqu'il n'existe pas de formation sanitaire dans la commune de résidence;

2° Pour l'enfant entre six et quatorze ans, à la présentation annuelle d'un certificat de scolarité, ou éventuellement d'un certificat de vie dans les cas où il y a impossibilité matérielle de fréquenter un établissement scolaire;

3° Pour l'enfant de plus de quatorze ans, à la justification

- de l'apprentissage, par un contrat conforme aux dispositions de l'article 40 du Code du travail;

- de la poursuite des études, par un certificat annuel de scolarité; la poursuite des études s'entendant du fait pour l'enfant de fréquenter régulièrement un établissement scolaire où lui est dispensée une instruction générale, technique ou professionnelle, impliquant les conditions de travail et d'assiduité qu'exige normalement la préparation de diplômes officiels ou de carrières publiques ou privées. De telles études sont incompatibles avec toute activité salariée.

Le directeur de la Caisse apprécie les cas dans lesquels l'enseignement par correspondance, justifié éventuellement par un certificat d'assiduité, peut être pris en considération au titre de la poursuite des études;

- des conditions exigées pour le maintien de l'allocation à la fille non mariée de l'allocataire ou de son conjoint;

4° Pour l'enfant atteint d'une maladie incurable ou d'une infirmité interdisant toute activité salariée, un certificat médical ou un certificat de vie établi annuellement.

Art. 154. - L'allocation familiale est payée, à la fin de chaque mois, à la mère de famille.

Par dérogation permanente, la Caisse peut toutefois en assurer le paiement aux travailleurs sur bordereau transmis à l'employeur qui en assure, contre émargement des parties prenantes, le versement aux allocataires, à la condition que ceux-ci aient accompli pendant le mois un temps de travail au moins égal au minimum prévu par l'article 132 du présent livre.

Les bordereaux d'allocations familiales sont retournés dans les dix jours de leur réception par l'employeur à la Caisse, accompagnés éventuellement du montant des prestations n'ayant pu être payées, soit que l'allocataire ait quitté l'entreprise, soit qu'il n'ait pas accompli le temps de travail exigé.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 155. - La Caisse est en droit de réclamer le montant des allocations à l'employeur, lorsque celui-ci n'a pas retourné le bordereau dans les délais prescrits ou lorsqu'aucune justification valable des paiements n'a pu être présentée.

La Caisse est en outre autorisée dans ces deux cas à suspendre l'envoi des bordereaux.

Art. 156. - Exceptionnellement, l'allocation peut être payée, sur justification, à la personne ayant la charge et la garde effective de l'enfant.

CHAPITIRE IV
DIE L'INDIEMNITÉ DE DEMI-SALAIRE

Art. 157. - L'indemnité journalière de demi-salaire prévue à l'article 77 du Code du travail est due, à l'occasion de ses couches et pendant la durée de l'arrêt du travail, à la femme salariée remplissant les conditions exigées par le titre Il du présent livre.

L'indemnité est payée dans la limite de huit semaines avant et de six semaines après l'accouchement; elle peut être maintenue pendant une période supplémentaire de trois semaines, en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

Art. 158. - L'indemnité se calcule à raison de la moitié du salaire journalier effectivement perçu lors de la dernière paie, y compris éventuellement les indemnités inhérentes à la nature du travail.

Le montant de l'indemnité est égal à autant de fois le demi salaire journalier qu'il y a de jours, ouvrables ou non, pendant la durée de la suspension du travail.

Art. 159. - L'indemnité de demi-salaire est payée à la femme salariée en plusieurs fractions :

La première, à réception de la demande, couvre une période se terminant quinze jours après la date prévue pour l'accouchement;

La seconde, sur certificat de l'employeur attestant la reprise du travail;

La troisième, en cas de prolongation du repos, dans la limite de trois semaines supplémentaires, sur certificat médical et sur attestations de reprise ou de non-reprise du travail, délivrée par l'employeur à l'expiration de cette période de trois semaines.

Art. 160. - L'employeur qui maintient à la femme salariée pendant la période de repos légal des couches tout ou partie de son salaire est subrogé de plein droit à l'intéressée dans les droits de celle-ci à l'indemnité journalière de demi-salaire, à condition qu'il soit lui-même en règle avec la Caisse, et que la partie du salaire qu'il verse soit au moins égale à l'indemnité due par la Caisse.

CIIAPITRE V
DU REMBOIJIRSEMENT DES FRAIS D'ACCOUCHEMENT

Art. 161. - La femme salariée qui remplit les conditions fixées an titre Il du présent livre, a droit au remboursement, sur justification, des frais d'accouchement réellement supportés et, le cas échéant, des soins médicaux, dans les limites des tarifs des formations sanitaires administratives, conformément à l'article 77 du Code du travail.

Les soins médicaux sont ceux qui auront pu être occasionnés par la maladie résultant de la grossesse ou des couches.

La demande de remboursement doit être appuyée de la facture délivrée par l'organisme hospitalier où a lieu l'accouchement, on par le médecin ou la sage-femme libre ayant procédé à l'accouchement.

Art. 162. - En cas de grossesse interrompue avant terme, les frais médicaux sont également remboursés, à condition que l'allocataire ait déjà déposé à la Caisse le premier certificat exigé par l'article 142, 1° *c.*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

LIVRE III
DU REGIME DES ACCIDENTS DU TRAVAIL
ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

TITRE PREMIER
ORGANISATION FINANCIERE DU REGIME DE COMPENSATION
DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Art. 163. - Les ressources du régime de compensation des accidents du travail comprennent :

1° Les cotisations visées à l'article 33, 1° du livre premier. Ces cotisations sont dues par les personnes visées à l'article premier duprésent Code;

2' Les subventions, dons et legs qui pourraient être attribués au titre de ce régime;

3° Les intérêts servis par le Trésor au titre de la capitalisation des rentes et du fonds de réserve, conformément à l'article 6 de l'ordonnance n' 62-078 précitée;

4' Les prélèvements éventuels sur le fonds de réserve.

Art. 164. - Les cotisations subissent un abattement dans le cas d'autorisation de gestion directe des petits risques; le taux en est fixé par l'arrêté interministériel visé à l'article 9 de l'ordonnance n° 62-078 précitée.

La gestion des petits risques comporte le versement par l'employeur de l'indemnité journalière à la victime, de la couverture des frais médicaux, pharmaceutiques et accessoires ainsi que des frais de déplacement prévus au titre IV du présent livre.

1° L'autorisation peut être accordée par le Ministre du travail :

a. A tout établissement hospitalier, quel que soit son effectif;

b. A tout chef d'établissement ou de groupe d'établissements d'une même entreprise qui occupe au moins 250 personnes;

c. Aux services médicaux interentreprises, pour les accidents survenus à leurs travailleurs et aux travailleurs des établissements adhérents.

2° L'autorisation prend effet à compter du premier jour du mois qui suit la date à laquelle elle a été accordée. Elle peut être retirée si la gestion des petits risques n'est pas assurée de façon satisfaisante ou si les renseignements statistiques demandés ne sont pas fournis à la Caisse.

Le retrait prend effet à compter du premier jour du mois suivant la notification ministérielle.

Art. 165. - Les dépenses du régime de compensation des accidents du travail comprennent :

1° Les dépenses correspondant aux diverses prestations du présent régime de prévention et de réparation;

2° Les dépenses concernant les rémunérations, honoraires et indemnités des personnes visées aux articles 190, 243 et 257 du présent livre;

3° Les dépenses de la revalorisation des rentes prévue à l'article 212 du présent livre;

4° Les dépenses de capitalisation des rentes;

5' Les versements au fonds de réserve.

Art. 166. - La capitalisation des rentes est effectuée, dès la constitution des rentes, sur la base du barème joint en annexe 111 au présent livre.

TITRE II
CHAMP D'APPLICATION

1. - *De l'accident du travail. Définition*

Art. 167. - Est considéré comme accident du travail quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu à un travailleur :

1° Par le fait ou à l'occasion du travail;

2' Pendant le trajet de sa résidence au lieu du travail et *vice versa,* dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi;

3° Pendant les voyages dont les frais sont mis à la charge de l'employeur en vertu de l'article 87 du Code du travail.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II. - *Des maladies professionnelles*
Dispositions particulières

Art. 168. - Les maladies professionnelles sont limitativement énumérées dans les tableaux qui sont joints à l'annexe I du présent livre ou qui pourraient être établis par arrêté du Ministre du travail et des lois sociales pris après avis du comité technique consultatif.

En vue de l'extension et de la révision des tableaux, obligation est faite aux médecins de déclarer à la Caisse et aux Inspecteurs du travail toute maladie ayant à leur avis un caractère professionnel, qu'elle soit ou non mentionnée aux tableaux précités.

La déclaration indique la nature de la maladie, la nature de l'agent nocif à l'action duquel elle est attribuée ainsi que la profession du malade.

Art. 169. - Sont réputées maladies professionnelles et comme telles inscrites aux tableaux prévus ci-dessus :

1° Les manifestations morbides d'intoxication aiguë ou chronique présentées par les travailleurs exposés d'une façon habituelle à l'action de certains agents nocifs.

Les tableaux donnent, à titre indicatif, la liste des principaux travaux comportant la manipulation ou l'emploi de ces agents;

2° Les infections microbiennes, lorsque e les victimes ont été occupées d'une façon habituelle à certains travaux limitativement énumérés;

3' Les affections présumées résulter d'une ambiance ou d'attitudes particulières nécessitées par l'exécution de travaux limitativement énumérés;

4' Les affections microbiennes ou parasitaires susceptibles d'être contractées à l'occasion du travail dans les zones qui seraient reconnues particulièrement infectées.

Art. 170. - Les dispositions du présent livre sont applicables aux maladies d'origine professionnelle sous les réserves suivantes :

1° La date de la première constatation médicale de la maladie sera assimilée à la date de l'accident.

La Caisse ne prend en charge les maladies professionnelles dues à l'action d'agents nocifs ou d'infections microbiennes, que pendant le délai fixé au tableau correspondant à chacune de ces maladies. Le délai court à compter du jour où le travailleur a cessé d'être exposé à l'action de ces agents;

2° Toute maladie professionnelle doit être déclarée par l'employeur dans les quinze jours qui suivent la constatation du caractère professionnel de la maladie;

3' Le salaire retenu pour le calcul des indemnités est celui que percevait la victime au titre de l'emploi l'exposant au risque de la maladie constatée, lorsque ce salaire est supérieur à celui perçu lors de l'arrêt du travail;

4° Le délai de prescription de deux ans prévu à l'article 255 court du jour de la constatation du caractère professionnel de la maladie;

5' Tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer une maladie professionnelle est tenu d'en faire la déclaration à la Caisse avant le commencement des travaux.

III. - *Des bénéficiaires*

Art. 171. - Bénéficient des prestations du présent livre :

1° Les personnes visées à l'article 129, 1°, 2' et 6' à 13' du livre Il du présent Code;

2° Les cultivateurs soumis aux dispositions de l'ordonnance n° 62-002 du 24 juillet 1962 fixant les rapports réciproques des planteurs de tabac et des cultivateurs engagés par eux;

3' Les membres des sociétés coopératives ouvrières de production ainsi que les gérants non salariés de coopératives et leurs préposés;

4' Les détenus exécutant un travail pénal pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de ce travail.

Art. 172. - Les cultivateurs visés à l'article 171, 2' bénéficient des dispositions du présent livre lorsque l'accident dont ils sont victimes survient par le fait ou l'occasion des travaux nécessités par la culture ou la préparation du tabac.

Art. 173. - En ce qui concerne les élèves visés à l'article 129, 9°:

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

1° Les obligations de l'employeur incombent au directeur de l'établissement ou du centre intéressé.

Cependant pour les élèves qui sont rémunérés par un employeur, ce dernier demeure chargé, pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de l'enseignement ou de la formation, des obligations qui lui sont imposées par le présent livre;

2' L'interruption de la formation professionnelle par suite de l'accident est assimilée à l'arrêt de travail qui ouvre droit à l'indemnité journalière.

Toutefois aucune indemnité journalière n'est due, pendant la période d'incapacité temporaire, à l'élève qui ne perçoit aucune rémunération.

Art. 174. - L'affiliation des bénéficiaires du présent livre à la Caisse incombe aux employeurs ou personnes visées à l'article 163, 1° du présent livre.

Cependant, sont dispensés d'affilier leurs personnels à la Caisse tous les services et organismes publics émargeant aux différents budgets de la République qui assurent eux-mêmes la réparation des accidents du travail des personnes visées à l'article 171 du présent livre.

TITRE III
DECLARATION - ENQUETE - CONTROLE MEDICAL

Art. 175. - L'employeur est tenu, dès l'accident survenu :

1° De faire assurer les soins de première urgence;

2' D'aviser le médecin chargé des services médicaux de l'entreprise ou, à défaut, le médecin le plus proche;

3' Eventuellement, de diriger la victime sur le centre médical d'entreprise ou interentreprises, à défaut, sur la formation sanitaire publique ou l'établissement hospitalier public ou privé le plus proche du lieu d'accident.

Ces soins de première urgence restent à la charge de l'employeur, ainsi que le salaire de la journée au cours de laquelle le travail a été interrompu.

1. - *Déclaration*

Art. 176. - L'employeur est tenu :

1° D'aviser la Caisse dans un délai de quarante-huit heures, de tout accident survenu à l'un de ses travailleurs. Ce délai court à compter de l'accident, ou en cas de force majeure, du jour où l'employeur en a eu connaissance.

La déclaration peut être faite par la victime ou ses ayants droit pendant un délai d'un an à partir de la date de l'accident;

2' De délivrer à la victime une carte d'accident sur laquelle sont consignés par l'autorité médicale intéressée la nature et le coût de tous actes médicaux, pharmaceutiques ou hospitaliers;

3' De remettre à la victime les imprimés de certificats médicaux.

Art. 177. - Tout accident qui entraîne une incapacité temporaire doit être constaté par un certificat médical qui mentionne la durée probable de l'incapacité.

Lorsque la guérison intervient avant l'expiration d'un délai de trois jours, elle est mentionnée sur le certificat.

Ce premier certificat peut être établi par l'infirmier du service médical de l'entreprise.

Art. 178. - Au moment de la guérison ou de la consolidation de la blessure, le médecin traitant établit un certificat médical au vu duquel la Caisse fixe la date de guérison ou de consolidation.

Art. 179. - Les certificats médicaux prévus aux articles 177 et 178 sont adressés par le médecin à la Caisse au plus tard le quatrième jour qui suit l'accident ou dans la journée qui suit la guérison ou la consolidation.

Art. 180. - Les modèles d'avis de déclaration, de carte d'accident et de certificats médicaux sont fixés par la Caisse.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II. - *Enquête*

Art. 181. - Lorsque la blessure a entraîné ou paraît devoir entraîner la mort ou une incapacité permanente, la Caisse peut faire procéder à une enquête sur les points jugés indispensables pour établir la nature et le montant des réparations.

L'enquête est effectuée par :

1° Les agents assermentés de la Caisse;

2° Ou, à la demande de celle-ci, par les Inspecteurs et Contrôleurs du travail, les autorités administratives, les officiers de police judiciaire;

3° Eventuellement, par des experts désignés par la Caisse, soit d'office, soit à la demande de l'employeur, de la victime ou de ses ayants droit.

Art. 182. - L'expert prête le serment prévu à l'article 99 du Code du travail. Il peut effectuer au siège de l'établissement ou des établissements ayant occupé la victime toutes constatations et vérifications nécessaires.

L'expert remet son rapport dans un délai de quinze jours à compter de la demande d'expertise. Passé, ce délai, il peut être dessaisi par décision de la Caisse après examen des circonstances qui ont motivé le retard.

Art. 183. - L'enquêteur convoque immédiatement au lieu de l'enquête la victime ou les ayants droit, l'employeur et toute personne qui lui paraissent susceptibles de fournir des renseignements utiles.

L'enquête est contradictoire. Les témoins sont entendus en présence de la victime ou de ses ayants droit et de l'employeur.

Lorsque la victime est dans l'impossibilité d'assister à l'enquête, l'enquêteur se transporte auprès d'elle pour recevoir ses explications.

Art. 184. - Les résultats de l'enquête sont consignés dans un procès-verbal qui fera foi jusqu'à preuve du contraire.

Une copie du procès-verbal d'enquête est adressée à la victime ou ses ayants droit, à l'employeur et à toute personne directement mise en cause.

III. - *Contrôle médical*

Art. 185. - La Caisse peut à tout moment faire procéder à un examen de la victime par son médecin-conseil ou un médecin de son choix.

Elle peut également, à tout moment, faire contrôler par toute personne habilitée les victimes d'accidents à qui elle sert des prestations.

Art. 186. - La victime est tenue :

1° De présenter à toute réquisition du service de contrôle médical de la Caisse tous certificats médicaux, radiographies, examens de laboratoires et ordonnances en sa possession;

2° De fournir tous renseignements qui lui sont demandés sur son état de santé ou les accidents du travail antérieurs;

3' D'observer rigoureusement les prescriptions médicales;

4° De se soumettre aux divers contrôles pratiqués par la Caisse.

Art. 187. - Dans tous les cas où il y a désaccord sur l'état de l'accidenté entre le médecin-conseil de la Caisse et le médecin traitant, il est procédé à un nouvel examen par un médecin expert agréé choisi parmi les médecins experts près les tribunaux.

Le médecin expert peut être choisi par accord du médecin traitant et du médecin-conseil. Faute d'accord, il est choisi par l'inspecteur du travail après avis du Service de Santé.

L'expert convoque sans délai la victime ou se rend à son chevet; il est tenu de remettre son rapport à la Caisse et au médecin traitant dans un délai maximum de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été saisi du dossier faute de quoi il est pourvu à son remplacement, sauf le cas de circonstances spéciales justifiant une prolongation de délai.

L'avis de l'expert s'impose aux parties.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

IV. - *Dispositions communes*

Art. 188. - La victime ou ses ayants droit peuvent se faire assister au cours de l'enquête ou des contrôles médicaux par le médecin traitant ou une personne de leur choix.

Toute déclaration sciemment inexacte de la victime ou de ses ayants droit peut entraîner une réduction de leur rente.

Art. 189 (*Décret n° 64-528*). - Le directeur de la Caisse peut suspendre ou réduire les prestations ou indemnités lorsque la victime refuse de se soumettre aux prescriptions du présent texte, notamment en matière d'examens, enquêtes ou expertises, soins et traitements médicaux et chirurgicaux, prévus aux, articles 182, 185, 186 et 187 ci-dessus.

Art. 190. - La Caisse prend en charge, selon les tarifs qui seront définis par arrêté conjoint des Ministres de tutelle, la rémunération ou les honoraires :

Des experts visés à l'article 181, 3°;

Du médecin expert visé à l'article 187;

Du médecin traitant visé à l'article 188.

L'expert ou le médecin expert, dessaisis conformément aux dispositions des articles 183 et 187, ne peuvent prétendre à aucun honoraire, rémunération ou indemnité.

TITRE V
DE LA REPARATION

I. - *Etendue de la réparation*

Art. 191. - La réparation accordée à la victime d'un accident du travail ou à ses ayants droit comprend :

1° Des indemnités :

a. L'indemnité journalière versée au travailleur pendant la période d'incapacité temporaire;

b. La rente servie à la victime en cas d'incapacité permanente, ou à ses ayants droit en cas d'accident mortel;

2' La prise en charge ou le remboursement des frais nécessités par le traitement, la réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement.

Art. 192. - Le travailleur déplacé dans les conditions prévues à l'article 87 du Code du travail a droit au transport jusqu'à son lieu de résidence, lorsqu'il est dans l'impossibilité de continuer ses services sur place.

Art. 193. - Les ayants droit de la victime reçoivent dès le décès une indemnité pour frais funéraires dont le taux est fixé par arrêté conjoint des Ministres de tutelle.

D'autre part, la famille a droit au transport du corps au lieu de sépulture qu'elle a choisi, si la victime est un travailleur déplacé dans les conditions fixées à l'article précédent.

II. - *Faute inexcusable ou intentionnelle de l'employeur. ou de la victime, fait du tiers : effet sur la réparation*

Art. 194. - La Caisse peut décider de diminuer ou de majorer la rente lorsque l'accident est dû à une faute inexcusable de la victime, de l'employeur ou de ceux qu'il s'est substitué dans la direction.

Dans ce dernier cas, la majoration ne peut dépasser la fraction du salaire annuel correspondant à la réduction de capacité, ou le montant de ce salaire dans le cas de cumul de rentes. Elle est payée par la Caisse qui en récupère le montant soit immédiatement en cas de cession ou de cessation de l'entreprise, soit dans les autres cas au moyen d'une cotisation supplémentaire imposée à l'employeur.

La cotisation supplémentaire est payée en même temps que la cotisation principale. Son taux ne peut excéder 50 p. 100 de la cotisation normale. Elle ne peut être perçue pendant plus de vingt ans.

L'auteur de la faute inexcusable en est responsable sur son patrimoine personnel.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Les décisions de la Caisse sont susceptibles de recours devant le tribunal du travail compétent.

Art. 195. - Si l'accident est causé par :
1° Une faute intentionnelle de l'employeur ou de l'un de ses préposés;
2° Une personne autre que l'employeur ou ses préposés ;
la victime ou ses ayants droit conservent contre l'auteur de l'accident le droit de demander réparation du préjudice causé, conformément aux règles du droit commun, dans la mesure où ce préjudice n'est pas réparé par application du présent livre.
La Caisse est tenue de servir à la victime ou à ses ayants droit les prestations et indemnités prévues par le présent livre. Elle est admise de plein droit à intenter contre l'auteur de l'accident une action en remboursement des sommes pavées par elle.

Art. 196. - L'accident résultant de la faute intentionnelle de la victime ne donne lieu à aucune réparation.

CHAPITRE PREMIER
DES INDEMNITÉS

Détermination du salaire de base servant au *calcul des indemnités*

Art. 197. - Le salaire servant de base au calcul des indemnités comprend l'ensemble des salaires ou gains sur lesquels sont assises les cotisations.

Art. 197 *bis* (*Décret 64-528*). - Le salaire servant de base au calcul des indemnités dues aux bénéficiaires visés à l'article 171, 3° du présent Code, est égal au salaire minimum interprofessionnel garanti correspondant, pour le lieu de résidence, à la qualification professionnelle de l'intéressé.

Art. 198. - Le salaire servant de base au calcul des indemnités dues au travailleur âgé de moins de dix-huit ans ne peut être inférieur au salaire minimum de la catégorie, de l'échelon ou de l'emploi de la profession en fonction duquel ont été fixés par voie d'abattement, dans le cadre de la réglementation sur les salaires ou des conventions collectives, les taux minima de rémunération des jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans.
A défaut de cette référence, le salaire de base des indemnités ne peut être inférieur au salaire le plus bas des ouvriers adultes de la même catégorie occupés dans l'établissement ou, à défaut, dans l'établissement voisin similaire.
Toutefois, en aucun cas, le montant des indemnités ainsi calculées et dues au jeune travailleur de moins de dix-huit ans ne pourra dépasser le montant de sa rémunération.

Art. 199 (*Décret n° 64-528*). - Le salaire servant de base à la fixation des indemnités dues à l'apprenti on aux élèves visés à l'article 129, 9', à savoir l'indemnité journalière quand celle-ci n'est pas exclue par l'article 173, dernier alinéa, du présent Code, et la. rente d'invalidité permanente, ne peut être inférieur au salaire minimum de la catégorie, de l'échelon ou de l'emploi qualifié où l'intéressé aurait normalement été classé à la fin de son apprentissage ou de ses études.

SECTION I
De l'indemnité journalière

Art. 200. - Une indemnité journalière est payée à la victime à partir du premier jour qui suit l'arrêt du travail consécutif à l'accident, sans distinction entre les jours ouvrables et les dimanches et jours fériés, pendant toute la période d'incapacité de travail qui précède soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure ou le décès, ainsi que dans le cas de rechute ou d'aggravation.
L'indemnité journalière peut être maintenue en tout ou partie en cas de reprise d'un travail léger autorisée par le médecin traitant, si cette reprise est de nature à favoriser la guérison ou la consolidation de la blessure. Le montant total de l'indemnité maintenue et du salaire ne peut dépasser le salaire normal des travailleurs de la même catégorie professionnelle ou, s'il est plus élevé, le salaire sur lequel a été calculée l'indemnité journalière. En cas de dépassement, l'indemnité est réduite en conséquence.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

1. - *Règles de calcul*

Art. 201. - L'indemnité journalière est égale aux deux tiers du salaire journalier. Le salaire journalier servant de' base au calcul de cette indemnité ne peut toutefois dépasser un plafond fixé par arrêté conjoint des Ministres de tutelle.

La différence entre l'indemnité journalière et l'indemnité de l'article 36 du Code du travail est à la charge de l'employeur.

Le salaire journalier est le salaire journalier moyen perçu par le travailleur pendant les trente jours précédant l'accident.

Ce salaire journalier moyen est obtenu en divisant le montant du salaire perçu pendant cette période par le nombre de jours ouvrables contenus dans ladite période.

Si le travailleur a perçu pendant ces trente jours des indemnités portant sur une période plus étendue, seule la quote-part de l'indemnité correspondant aux trente jours précédant l'accident est prise en compte pour le calcul du salaire journalier moyen.

Art. 202. - Si la victime travaillait depuis moins de trente jours au moment de l'arrêt du travail, le salaire ou le gain servant à calculer le salaire journalier de base est celui qu'elle aurait perçu si elle avait travaillé dans les mêmes conditions pendant les trente jours.

Il en est de même si la victime n'avait pas travaillé pendant toute la durée des trente jours précédant l'accident en raison de maladie, accident, maternité, chômage indépendant de sa volonté, congé non payé.

Art. 203. - Si l'incapacité temporaire se prolonge au-delà de trois mois et s'il survient postérieurement à l'accident une augmentation générale des salaires intéressant la catégorie à laquelle appartient la victime, le taux de l'indemnité journalière est révisé dans les mêmes proportions avec effet au premier jour du quatrième mois d'incapacité ou de la date de l'augmentation des salaires si cette date est postérieure.

En pareil cas, il appartient à la victime de demander la révision du taux de l'indemnité journalière en produisant toutes pièces justificatives, notamment une attestation de l'employeur.

Art. 204. - Si une aggravation de la lésion causée par l'accident entraîne pour la victime une nouvelle incapacité temporaire, l'indemnité journalière est calculée sur la base du salaire moyen des trente jours qui précèdent immédiatement l'arrêt du travail causé par cette aggravation.

Si la victime bénéficie déjà d'une rente du fait de l'accident, la valeur en est déduite du montant de l'indemnité calculée comme indiqué ci-dessus.

En aucun cas, cette indemnité journalière ne peut être inférieure aux deux tiers du salaire perçu au cours de la première interruption de travail, compte tenu, le cas échéant, de la révision opérée conformément aux dispositions de l'article précédent.

II. - *Modalités de versement*

Art. 205. - L'indemnité journalière est payée par la Caisse soit à la victime, soit à son conjoint soit, si la victime est mineure, à la personne qui justifie l'avoir à sa charge, soit à un tiers auquel la victime donne délégation pour l'encaissement de cette indemnité.

Cette délégation n'est valable que pour une seule période d'incapacité; elle ne fait pas obstacle au droit de la Caisse de surseoir au paiement pour procéder aux vérifications nécessaires dans les délais les plus brefs.

Art. 206. - L'indemnité journalière doit être réglée aux intervalles maxima prévus à l'article 62 du Code du travail.

Elle est mise en paiement par la Caisse dès la réception de tout certificat médical attestant la nécessité d'arrêt du travail.

Art. 207. - La Caisse n'est pas fondée à suspendre le service de l'indemnité journalière lorsque l'employeur maintient à la victime tout ou partie de son salaire ou des avantages en nature, soit en vertu des usages de la profession, soit de sa propre initiative.

Toutefois, lorsque le salaire est maintenu en totalité, l'employeur est subrogé de plein droit à la victime, quelles que soient les clauses du contrat, dans les droits de celle-ci aux indemnités journalières qui lui sont dues.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Lorsque, en vertu d'un contrat individuel ou collectif de travail, le salaire est maintenu sous déduction des indemnités journalières, l'employeur qui paie le salaire pendant la période d'incapacité sans opérer cette déduction est seulement fondé à poursuivre le recouvrement de cette somme.

L'employeur et la victime qui se sont mis d'accord pour le maintien d'avantages en nature en cas d'accident peuvent en informer la Caisse et demander que celle-ci verse à l'employeur la partie de l'indemnité journalière correspondant à la valeur des avantages maintenus.

Art. 208. - L'indemnité journalière n'est cessible et saisissable que dans les limites fixées par les articles 69 et suivants du Code du travail et des textes pris pour leur application.

SECTION II
De la rente

I. - *Règles de calcul*

Art. 209. - Les rentes dues aux victimes atteintes d'une incapacité permanente ou, en cas de mort, à leurs ayants droit, sont calculées sur le salaire annuel de la victime.

Le salaire comprend la rémunération effective totale perçue chez un ou plusieurs employeurs pendant les douze mois qui ont précédé l'arrêt du travail consécutif à l'accident, sous réserve des dispositions ci-après :

1° Si la victime appartenait depuis moins de douze mois à la catégorie professionnelle dans laquelle elle est classée au moment de l'arrêt du travail, le salaire annuel est calculé sur la base de la rémunération afférente à cette catégorie.

Toutefois si la somme ainsi obtenue est inférieure au montant total des rémunérations effectivement perçues par la victime dans ses divers emplois au cours des douze derniers mois, c'est sur ce dernier montant que sont calculées les rentes;

2' Si, pendant ladite période de douze mois, la victime a interrompu son travail en raison de maladie, accident, maternité, chômage indépendant de sa volonté, congé non payé, il est tenu compte du salaire moyen qui eût correspondu à ces interruptions de travail;

3' Si la victime travaillait dans une entreprise fonctionnant normalement pendant une partie de l'année seulement ou effectuant normalement un nombre d'heures inférieur à la durée légale du travail, le salaire annuel est calculé en ajoutant à la rémunération afférente à la période d'activité de l'entreprise les gains que le travailleur a réalisés par ailleurs dans le reste de l'année.

Les périodes d'activité desdites entreprises sont déterminées en cas de contestation, par l'Inspecteur du travail;

4° Si par suite d'un ralentissement accidentel de l'activité économique, le travailleur n'a effectué qu'un nombre d'heures de travail inférieur à la durée légale du travail, le salaire annuel est porté à ce qu'il aurait été, compte tenu du nombre légal d'heures de travail.

Art. 210 (*Décret 64-528*). - Les rentes, dues pour la réparation d'un accident mortel ou entraînant une réduction de capacité supérieure à 10 p. 100, ne peuvent être calculées sur un salaire annuel inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti le plus élevé multiplié par le coefficient un virgule quatre (1,4).

Art. 211. - Si le salaire annuel de la victime est supérieur au salaire annuel minimum fixé à l'article précédent, il n'entre intégralement en compte pour le calcul des rentes que s'il ne dépasse pas quatre fois le montant dudit salaire annuel minimum.

S'il le dépasse, l'excédent n'est compté que pour un. tiers. Il n'est pas tenu compte de la fraction dépassant seize (16) fois le montant du salaire annuel minimum indexé.

Art. 212 (*Décret 64-528*). - Les rentes dues au titre d'accidents du travail ayant entraîné la mort de la victime ou une incapacité permanente supérieure à 10 p. 100 sont revalorisées proportionnellement à l'augmentation du salaire minimum interprofessionnel garanti dans la zone où il est le plus élevé, chaque fois que celui-ci est modifié et à compter du trimestre qui suit cette augmentation.

La revalorisation des rentes dues au titre d'accidents du travail survenus avant le 1" janvier 1959 sera effectuée, sans rappel, dans les conditions qui seront fixées par arrêté conjoint des Ministres de tutelle.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

II. - *Rente versée à la victime*

Art. 213. - En cas d'incapacité permanente, la victime a droit à une rente égale au salaire annuel multiplié par le taux d'incapacité préalablement réduit de moitié pour la partie de ce taux qui ne dépasse pas 50 p. 100 et augmenté de moitié pour la partie qui excède 50 p. 100.

Si l'incapacité permanente est totale et oblige la victime pour effectuer les actes ordinaires de la vie à recourir à l'assistance d'une tierce personne, le montant de la rente est majoré de 40 p. 100. En aucun cas, cette majoration ne peut être inférieure au SMIG annuel le plus élevé.

Le taux de l'incapacité permanente est déterminé d'après la nature de l'infirmité, l'état général, l'âge, les facultés physiques et mentales de la victime ainsi que d'après ses aptitudes et sa qualification>n professionnelle, et apprécié compte tenu du barème indicatif d'invalidité pour les accidents du travail agréé par le Conseil d'administration de la Caisse.

Art. 214. - Toute modification dans l'état de la victime soit par aggravation, soit par atténuation de l'infirmité peut entraîner une révision de la rente.

Cette modification peut être constatée à l'initiative:

1° De la Caisse qui, dans ce cas, informe la victime au moins trente jours à l'avance de l'heure et du lieu de l'examen médical de contrôle;

2° De la victime qui, dans ce cas, adresse à la Caisse sa demande tendant à une nouvelle fixation de la rente, la demande devant être accompagnée du certificat médical du médecin traitant.

La nouvelle rente est due à partir du jour où a été constatée l'aggravation ou l'atténuation de la lésion.

III. - *Rentes versées aux ayants droit*

Art. 215. - En cas d'accident suivi de mort, les ayants droit de la victime perçoivent une rente dans les conditions fixées ci-dessous :

1° Conjoint survivant

Une rente viagère égale à 30 p. 100 est versée au conjoint survivant non divorcé, à condition que le mariage ait été contracté antérieurement à l'accident.

Dans le cas où le conjoint survivant, divorcé, a obtenu une pension alimentaire, la rente viagère est ramenée au montant de cette pension sans pouvoir dépasser 20 p. 100 du salaire annuel de la victime et sans que, s'il existe un nouveau conjoint, celui-ci puisse garder moins de la moitié de la rente viagère de 30 p. 100.

Le conjoint condamné pour abandon de famille est déchu de tous ses droits au regard du présent Code. Il en est de même pour celui qui a été déchu de la puissance paternelle, sauf, dans ce dernier cas, à être réintégré dans ses droits, s'il vient à être restitué dans la puissance paternelle. Les droits du conjoint déchu sont transférés sur la tête des enfants et descendants visés au paragraphe 2° du présent article.

A titre transitoire, les dispositions du présent paragraphe sont applicables au conjoint survivant en cas d'union coutumière non régulièrement enregistrée, sous réserve de la production d'une attestation, délivrée par l'autorité administrative, certifiant que le conjoint dont il s'agit vivait sous le même toit que la victime et était à sa charge.

2' Enfants et descendants de la victime

a. Les enfants dont la filiation a été établie régulièrement;

b. Les enfants adoptifs, si l'adoption a eu lieu avant l'accident;

c. Les descendants de la victime et les enfants recueillis par elle avant l'accident, si les uns et les autres sont privés de leurs soutiens naturels et tombés de ce fait à sa charge, reçoivent une rente de 15 p. 100 pour chacun des deux premiers enfants ou descendants, et de 10 p. 100 pour chacun des enfants ou descendants suivants.

Pour les enfants ou descendants devenus orphelins de père et de mère, soit du fait de l'accident, soit postérieurement à celui-ci, la rente est portée pour chacun d'eux à 20 p. 100.

Les rentes ainsi allouées sont collectives et réduites au fur et à mesure que chaque enfant ou descendant atteint la limite d'âge fixée àl'article 149, 1° et 2° du livre Il du présent Code.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

S'il y a des enfants de plusieurs lits, chaque catégorie est traitée conformément aux dispositions précédentes.

3° Ascendants de la victime

Chaque ascendant reçoit une rente viagère de 10 p. 100 dans les cas suivants :

a. L'ascendant était à la charge de la victime;

b. La victime ne laisse aucun ayant droit au sens des paragraphes 1er et 2 du présent article.

Le bénéfice de la rente ne peut être reconnu à l'ascendant coupable d'abandon de famille ou déchu de la puissance paternelle.

Le total des rentes allouées aux ascendants ne doit pas dépasser 30 p. 100. Si cette quotité est dépassée, la rente de chacun des ayants droit est réduite proportionnellement.

Art. 216. - En aucun cas, l'ensemble des rentes allouées aux différents ayants droit de la victime ne peut dépasser 85 p. 100. Si leur total dépasse ce chiffre, les rentes revenant à chaque catégorie d'ayants droit font l'objet d'une réduction proportionnelle.

IV. - *Modalités de versement*

Art. 217. - Les rentes sont incessibles et insaisissables. Elles sont payables trimestriellement, à terme échu, à la résidence du titulaire.

Lorsque le taux d'incapacité permanente résultant de l'accident atteint ou dépasse 75 p. 100, le titulaire de la rente peut demander que les arrérages lui soient réglés mensuellement. Le paiement mensuel est obligatoire pour les victimes atteintes d'une incapacité permanente de 100 p. 100.

Art. 218. - Les arrérages des rentes courent du lendemain du décès ou de la date de consolidation de la blessure.

En cas de contestations autres que celles portant sur le caractère professionnel de l'accident, la Caisse peut accorder à la victime ou à ses ayants droit, sur leur demande, des avances sur rente payables aux mêmes intervalles réguliers que la rente.

Le montant de l'avance et les modalités de remboursement par prélèvement sur les premiers arrérages sont fixés par la Caisse sous réserve d'approbation, en cas de contestation du bénéficiaire, par l'inspecteur du travail.

Art. 219. - Les rentes allouées en réparation d'accidents du travail se cumulent avec les pensions d'invalidité ou de retraite auxquelles peuvent avoir droit les intéressés en vertu de leur statut particulier et pour la constitution desquelles ils ont été appelés à subir une retenue sur leur traitement ou salaire.

V. - *Rachat des rentes*

Art. 220. - La pension allouée à la victime de l'accident est obligatoirement rachetée à compter du point de départ des arrérages de la rente si le degré d'incapacité ne dépasse pas 10 p. 100.

Si le taux de l'incapacité dépasse 10 p. 100, le titulaire de la rente peut demander, à l'expiration d'un délai de trois ans, le règlement du quart du capital représentatif de la rente pour la portion de celle-ci correspondant à un taux d'incapacité inférieur à 50 p. 100.

Lorsque la rente a été majorée, la conversion est opérée compte tenu de la majoration de la rente.

La conversion est effectuée d'après le barème joint à l'annexe II du présent livre.

Sauf en ce qui concerne la transformation de la rente en capital, qui est irrévocable, les droits et obligations de la victime après la conversion s'exercent dans les mêmes conditions qu'auparavant.

Art. 221 (*Décret 64-258*). - Il est versé aux titulaires de rentes, à titre d'indemnité totale, un capital égal à trois fois la rente annuelle qui lui était allouée :

1° Lorsque le conjoint survivant de l'article 215, qui n'a pas d'enfants, s'engage dans une autre union célébrée devant l'officier de l'état civil ou simplement réalisée selon les coutumes; s'il a un ou plusieurs enfants, le rachat est différé jusqu'à la date de cessation des droits de tous les enfants;

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

2° Dans le cas de l'étranger ou de ses ayants droit qui ne résident pas ou cessent de résider à Madagascar, en France, dans ses départements ou territoires d'outre-mer, ou dans l'un des Etats de l'Union Africaine et Malgache.

CHAPITRE II
SOINS ET PRESTATIONS, READAPTATION FONCTIONNELLE, RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE ET RECLASSEMIENT

Art. 222. - La Caisse prend en charge ou rembourse les frais nécessités par le traitement, la réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime, et en particulier :

1° Les frais entraînés par les soins médicaux et chirurgicaux, les frais pharmaceutiques et accessoires;

2° Les frais d'hospitalisation;

3° La fourniture, la réparation et le renouvellement des appareils de prothèse et d'orthopédie;

4' La couverture des frais de déplacement.

Art. 223. - Le montant des prestations, qui ne peut être demandé aux accidentés, est versé directement par la Caisse aux praticiens, pharmaciens, auxiliaires médicaux, fournisseurs, formations sanitaires publiques, établissements hospitaliers, centres médicaux d'entreprise ou interentreprises, selon des tarifs et dans les conditions fixées par arrêté conjoint des Ministres de tutelle.

Toutefois les frais de déplacement peuvent être remboursés directement à la victime.

Art. 224. - La prise en charge de ces frais peut être refusée, en tout ou en partie, par la Caisse, lorsqu'ils ont été engagés à la requête de la victime ou des ses ayants droit et que cette requête a été reconnue manifestement abusive.

SECTION 1
De la fourniture, de la réparation et du renouvellement des appareils de prothèse

Art. 225. - Les frais d'appareillage à la charge de la Caisse comprennent :

1° Les frais d'acquisition de réparation et de renouvellement des appareils;

2' Les frais d'expédition des appareils et autres frais accessoires que pourraient comporter les opérations de fourniture, de réparation et de renouvellement.

Art. 226. - Pour obtenir la fourniture, la réparation, le renouvellement ou le remplacement d'appareils d'orthopédie ou de prothèse, la victime est tenue de s'adresser à la Caisse.

L'appareillage comporte les appareils de prothèse et d'orthopédie proprement dits, leur système d'attaches et tous autres accessoires nécessaires à leur fonctionnement y compris, notamment, les chaussures adaptées aux membres inférieurs artificiels.

La victime a le droit de choisir l'appareil convenant à son infirmité, sous réserve de l'accord de la Caisse.

Art. 227. - La victime a droit, pour chaque infirmité, à un appareil et, selon son infirmité, à un appareil de secours, à une voiturette ou à un fauteuil roulant.

Ne peuvent toutefois prétendre à une voiturette ou à un fauteuil roulant que les mutilés atteints de lésions graves et incurables du système locomoteur. Les mutilés des membres inférieurs ont droit à un appareil provisoire avant l'appareillage définitif. En aucun cas, cet appareil provisoire ne pourra être considéré comme appareil de secours.

Art. 228. - En matière de prothèse dentaire, sauf pour la prothèse maxillo-faciale les mutilés se font appareiller chez un praticien de leur choix, après accord de la Caisse.

Art. 229. - Aucune opération de réparation ou de renouvellement d'un appareil usagé ne doit être effectuée sans l'avis favorable de la Caisse.

Le renouvellement n'est accordé que si l'appareil est hors d'usage et reconnu irréparable. Toutefois si le mutilé est atteint de lésions évolutives, son appareil est renouvelable chaque fois que le nécessitent non seulement l'état de l'appareil mais aussi les modifications de la lésion.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Le mutilé qui, par de fausses déclarations ou de quelque manière que ce soit, aurait obtenu un nombre d'appareil supérieur à celui auquel il a droit est tenu au remboursement du prix des appareils indûment perçus.

Art. 230. - Il appartient à la victime qui demande la réparation ou le remplacement d'un appareil utilisé antérieurement à l'accident d'établir que cet accident a rendu l'appareil inutilisable. Sauf le cas de force majeure, elle est tenue de présenter ledit appareil à la Caisse.

Art. 231. - Les appareils et leurs accessoires restent la propriété de la Caisse. Ils ne peuvent être ni cédés, ni vendus. Sauf le cas de force majeure, les appareils non représentés ne sont pas remplacés.

Les mutilés du travail sont responsables de la garde et de l'entretien de leurs appareils; les conséquences de détériorations ou de pertes provoquées intentionnellement ou résultant d'une négligence flagrante demeurent à leur charge.

SECTION II
De la réadaptation fonctionnelle et de la rééducation professionnelle

Art. 232. - Pendant la période de réadaptation fonctionnelle et de rééducation professionnelle, la victime a droit au versement de l'indemnité journalière fixée à l'article 201 du présent livre.

Cette indemnité ne se cumule pas avec la rente qui aurait été allouée à la victime pour l'incapacité permanente au titre de laquelle la victime bénéficie de la réadaptation ou de la rééducation : seule est versée la prestation dont le montant est le plus élevé.

Toutefois, au cas où serait ordonnée par le praticien, dans le cadre des traitements de réadaptation et de rééducation, la reprise partielle d'un travail, la victime bénéficiera du plein salaire correspondant au travail effectué, l'employeur supportant la différence entre ce salaire et l'indemnité journalière qui sera maintenue jusqu'à la fin du traitement, ou éventuellement la rente.

Art. 233. - Une fois acquise, la réadaptation ou la rééducation, la rente reste intégralement due, quelle que soit la nouvelle qualification de la victime.

Art. 234. - Il n'est versé à la Caisse aucune cotisation pour le régime accidents du travail et maladies professionnelles pendant la période de réadaptation ou de rééducation de la victime pour les salaires qui lui sont dus.

Cependant, la déclaration de tout accident du travail éventuel incombe au directeur de l'établissement où sont organisés les traitements, qu'il s'agisse d'un établissement spécialisé ou d'une entreprise.

1. - *Réadaptation fonctionnelle*

Art. 235. - Le droit à la réadaptation fonctionnelle est reconnu à toutes les victimes d'accidents du travail qui ont subi un dommage les mettant dans l'impossibilité, de récupérer une physiologie normale.

Art. 236. - Le médecin traitant qui prescrit la réadaptation peut entreprendre les traitements nécessaires, de sa seule initiative et dans la mesure des installations dont il dispose, au cours des soins médicaux ou chirurgicaux donnés à la victime.

La réadaptation peut également se faire dans un établissement spécialisé ou par tous autres moyens appropriés qui s'effectuent obligatoirement sous surveillance médicale.

Rééducation professionnelle

Art. 237. - Le droit à la rééducation est reconnu à toutes les victimes d'accidents du travail devenues de ce fait inaptes à exercer leur profession ou qui ne peuvent le redevenir qu'après une nouvelle adaptation, que les victimes aient ou non bénéficié de la réadaptation fonctionnelles.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 238. - A défaut d'établissements spécialisés, ou en cas de manque de place, la rééducation se fera au sein de l'entreprise à laquelle appartient la victime. Dans ce cas, la décision d'affectation à un poste correspondant aux capacités de la victime relève, après examen médical, de l'inspecteur du travail, compte tenu des possibilités d'emploi de l'entreprise.

Lorsque la rééducation se fait à l'intérieur de l'entreprise, un contrat de rééducation approuvé par la Caisse et visé par l'Inspecteur du travail définit les droits et obligations des parties et les modalités du contrôle de la rééducation par le médecin traitant et la Caisse.

Lorsque l'affectation dans l'entreprise est impossible, l'Inspecteur du travail s'efforce de procéder au reclassement de la victime, conformément aux dispositions de la section III du présent chapitre.

Art. 239. - 1° En cas d'interruption volontaire du stage de rééducation par la victime, celle-ci ne conserve le droit qu'à l'indemnité journalière ou à la rente, suivant qu'il y a ou non consolidation, au lieu du salaire prévu à l'article 232 du présent livre;

2' En cas d'interruption involontaire notamment pour accident du travail, maladie, est maintenu le droit de la victime à percevoir l'intégralité des indemnités visées ci-dessus.

Toutefois, si le stage est interrompu pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la durée du versement de ces indemnités est limitée à un mois à compter de la daté d'interruption;

3' Le paiement de ces indemnités est subordonné à la condition que le stagiaire n'ait pas exercé d'activité rémunératrice pendant cette période d'interruption;

4' Toute interruption doit être déclarée dans les quarante huit heures par le chef d'établissement à la Caisse.

SECTION III
Des mesures de reclassement

Art. 240. - Le contrat de travail est suspendu du jour de l'accident jusqu'au jour de la guérison ou de la consolidation de la blessure.

Art. 241. - L'employeur doit s'efforcer de reclasser dans son entreprise, en l'affectant à un poste correspondant à ses aptitudes et à ses capacités, le travailleur atteint d'une réduction de capacité le rendant professionnellement inapte à son ancien emploi. Si l'employeur ne dispose d'aucun emploi permettant le reclassement, le licenciement du travailleur devra être soumis à la décision de l'Inspecteur du travail. Celui-ci procèdera à son reclassement compte tenu des dispositions de l'article suivant.

Art. 242. - Les employeurs sont tenus de réserver aux mutilés du travail un certain pourcentage de leurs emplois, qui sera déterminé par arrêté du Ministre du travail et des lois sociales, compte tenu de la nature d'activité des entreprises et du nombre de leurs travailleurs.

SECTION IV
Du remboursement des frais de déplacement

Art. 243. - Peuvent bénéficier du remboursement des frais de déplacement :

1° La victime et éventuellement ses ayants droit, qui doivent quitter leur résidence soit pour répondre à la convocation du médecin-conseil ou se soumettre à une expertise, à un contrôle ou à un traitement, soit pour obtenir la fourniture, le renouvellement ou la réparation d'appareils de prothèse;

2' La ou les personnes qui accompagnent la victime lorsque celle-ci ne peut se déplacer seule, sur présentation d'un certificat médical constatant cette impossibilité;

3' La personne qui assiste la victime ou ses ayants droit dans les conditions prévues à l'article 188 du présent livre;

41 Les témoins visés à l'article 182.

Art. 244. - Les frais de déplacement comprennent éventuellement : les frais de transport, les frais de séjour, l'indemnité compensatrice de perte de salaire.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 245. - Le remboursement des frais de transport n'est admis qu'en fonction du trajet le plus court et du moyen de transport le plus économique.

L'utilisation d'un autre moyen de transport devra être justifiée par un certificat médical ou une attestation du chef d'entreprise, constatant l'impossibilité médicale ou matérielle d'user des moyens visés à l'alinéa précédent.

Art. 246. - Lorsque les frais de transport à engager dépassent les possibilités financières de la victime ou de ses ayants droit, ils sont pris en charge directement par la Caisse ou, dans les cas d'urgence, avancés par l'employeur qui en obtiendra alors le remboursement de la Caisse.

Art. 247. - Les frais de séjour correspondent aux frais de repas et de découcher, dont le montant est fonction des salaires réels des victimes et de certains minima et maxima.

Les tarifs de remboursement de ces frais sont fixés par arrêté conjoint des Ministres de tutelle.

Art. 248. - L'obligation de prendre un repas ou de découcher est établie par le seul fait que le déplacement s'est produit pendant la totalité des périodes de temps suivantes :

Entre onze heures et quatorze heures pour le repas du midi;

Entre dix-huit heures et vingt-et-une heures pour le repas du soir;

Entre vingt-deux heures et cinq heures pour le découcher.

Art. 249. - Les indemnités de repas et de découcher ne sont pas dues dans le cas d'hospitalisation de la victime, les frais étant alors directement pris en charge par la Caisse, sur présentation de la carte d'accident prévue à l'article 176, 2' du présent livre.

Art. 250. - L'indemnité compensatrice de perte de salaire est due pendant l'interruption du travail nécessitée par le déplacement et est égale à l'indemnité journalière définie à l'article 201 du présent livre.

Les ayants droit et les personnes visées à l'article 243, 2°, 3' et 4' reçoivent également cette indemnité, sauf si la perte de salaire subie est supérieure à l'indemnisation calculée en fonction du salaire de la victime. Dans ce cas, le préjudice subi donne lieu à remboursement dans la limite du plafond prévu à l'article 201 du présent livre.

La tierce personne prévue à l'article 213 du présent livre ne peut prétendre à cette indemnité.

Art. 251. - Le remboursement des frais de déplacement se fait sur présentation de pièces justificatives, notamment :

1° La convocation, ou le certificat médical ayant motivé le déplacement. Dans ce cas le certificat médical doit constater l'impossibilité de consulter le spécialiste ou de recevoir les soins nécessaires sur place.

2' Le titre de transport, ou le récépissé délivré par les entreprises qui exigent le titre de transport à l'arrivée;

3' L'attestation de la comparution devant l'enquêteur ou le spécialiste qualifié, ou l'attestation du traitement subi, de la fourniture, du renouvellement ou de la réparation des appareils de prothèse.

Cette attestation mentionne la durée de l'expertise, du contrôle, du traitement, de l'immobilisation, qui justifie la durée de l'absence. Un visa sur la convocation, un certificat médical, un billet d'hôpital ou toute autre pièce équivalente peuvent tenir lieu d'attestation;

4' Le bulletin de salaire pour le remboursement de l'indemnité de l'article 250.

TITRE V
PREVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

Art. 252. - La Caisse doit, en collaboration avec l'inspection du travail :

1° Recueillir pour les diverses catégories d'établissements tous renseignements permettant d'établir les statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles en tenant compte de leurs causes et des circonstances dans lesquelles

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

ils sont survenus, de leur fréquence et de leurs effets, notamment de la durée et de l'importance des incapacités qui en résultent;

2° Procéder ou faire procéder à toutes enquêtes jugées utiles en ce qui concerne l'état sanitaire et social, les conditions d'hygiène et de sécurité des travailleurs;

3° Vérifier si les employeurs observent les mesures d'hygiène et de prévention prévues par la réglementation en vigueur;

4° Recourir à tous les procédés de publicité et de propagande pour faire connaître, tant dans les entreprises que parmi la population, les méthodes de prévention;

5° Favoriser par des subventions ou avances, l'enseignement de la prévention.

Art. 253. - La Caisse peut consentir sur le fonds d'action sanitaire aux entreprises des subventions ou des avances en vue :

1° De récompenser toute initiative en matière de prévention, d'hygiène et de sécurité;

2° D'étudier et de faciliter là réalisation d'aménagements destinés à assurer une meilleure protection des travailleurs;

3° De créer et de développer des institutions, œuvres ou services dont le but est de susciter et perfectionner les méthodes de prévention, de réadaptation et de rééducation, les conditions d'hygiène et de sécurité et, plus généralement, l'action sanitaire et sociale.

Art. 254. - Dans chaque atelier ou chantier il sera placardé, par les soins des chefs d'entreprises et de manière apparente, une affiche destinée à appeler l'attention des travailleurs sur les dispositions essentielles de la réglementation en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, dont le modèle est joint à l'annexe III du présent livre.

TITRE VI
DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 255. - Les droits aux prestations et indemnités prévues par le présent livre se prescrivent par deux ans à dater du jour de l'accident ou de la clôture de l'enquête ou de la cessation de paiement de l'indemnité journalière.

Art. 256. - Les procès verbaux, certificats, acte de notoriété, significations, jugements et autres actes, faits ou rendus en vertu et pour l'exécution du présent livre, sont délivrés gratuitement, visés pour timbre et enregistrés gratis, lorsqu'il y a lieu à la formalité de l'enregistrement.

Les droits, frais, émoluments et honoraires dus aux secrétaires des tribunaux du travail et aux officiers ministériels pour leur assistance ainsi que pour la rédaction et la délivrance de tous les actes nécessités par l'application du présent livre sont fixés par arrêté conjoint des Ministres de tutelle et du Garde des sceaux, Ministre de la Justice.

Art. 257. - Sera puni d'une amende de 1 000 à 10 000 francs et, en cas de récidive, d'une amende de 2 500 à 25 000 francs et d'un emprisonnement de six jours à dix jours ou de l'une de ces deux peines seulement toute personne qui aura contrevenu aux dispositions des articles 170, 5', 176, 223 et 254.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

ORDONNANCE N° 62-050 DU 20 SEPTEMBRE 1962

portant modification de certaines dispositions de l'ordonnance no 60-041 du 2 juin 1960 relative aux règles du secret professionnel auxquelles sont soumis les agents du service des contributions directes.

Article premier. - Il est ajouté à la fin de l'article 10 de l'ordonnance n^{0} 60-041 du *2* juin 1960 le paragraphe suivant

«aux agents assermentés de la Caisse de Prestations Familiales en ce qui concerne les déclarations souscrites par les employeurs en application de l'article 33 de la délibération du 24 novembre 1945 modifiée par les textes subséquents. »

Art. 2. - Il est ajouté à la fin de l'article il de l'ordonnance susvisée le membre de phrase suivant : «ni à l'échange avec la Caisse de Prestations Familiales de renseignements se rapportant aux salaires comptabilisés. »

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

CONVENTION N° 97
Convention concernant, les travailleurs migrants (révisée en 1949)

- PRÉAMBULE -

La Conférence générale de l'organisation Internationale du Travail
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau International du Travail, et s'y étant réunie le 8 juin 1949, en sa trente-deuxième session.
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention sur les travailleurs migrants, 1939, adoptée par la Conférence à vingt vingt-cinquième session, question qui est comprise dans les onzième pont à l'ordre du jour de la session.

Considérant que ces propositions doivent prendre la forme d'une convention internationale adopté, ce premier jour de juillet mil neuf cent quarante-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949

- TEXTE -

Article premier - Tout les Membre de l'organisation Internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à mettre à la disposition du Bureau International du Travail et de tout autre Membre, à leur demande
a) des informations sur la politique et la législation nationales relatives à l'émigration et à l'immigration ;
b) des informations sur les dispositions particulières concernant le mouvement des travailleurs migrants et leurs conditions de travail et de vie ;
des informations concernant les accords généraux et les arrangements particulières en ces matières conclus par le Membre en question.

Art. 2 - Tout membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à avoir, ou à s'assurer qu'il existe, un service gratuit approprié charge d'aider les travailleurs migrants et notamment de leur fournir des informations exactes.

Art. 3 – 1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage, dans la mesure où la législation nationale le permet, à prendre toutes mesures appropriées contre la propagande trompeuse concernant l'émigration et l'immigration.
2.- A cette fin, il collaborera, s'il est utile, avec les autres Membres intéressés.

Art. 4 - Dans les cas appropriés, des mesures doivent être prises par chaque Membre, dans les limites de sa compétence, en vue de faciliter le départ, le voyage et l'accueil des travailleurs migrants

Art. 5 - Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à prévoir, dans les limites de sa compétence, des services médicaux appropriées chargés de :
a) s'assurer, si nécessaire, tant au moment du départ que de l'arrivée, de l'état de santé satisfaisant des travailleurs migrants et des Membres de leur famille autorisés à les accompagner ou les rejoindre ;
b)veiller à ce que le les travailleurs migrants et les membres de leur famille bénéficient d'une protection médicale suffisante et de bonnes conditions d'hygiène au moment de leur départ, pendant le voyage et leur arrivée au pays de destination.

Art. 6 – 1.Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à appliquer, sans discrimination de nationalité, de race, de religion ni de sexe, aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de son territoire, un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'il applique à ses propres ressortissants en ce qui concerne les matière suivantes.

a) dans la mesure où ces questions sont réglementées par la législation ou dépendent des autorités administratives ;

i)la rémunération, y compris les allocations familiales lorsque ces allocations font partie de supplémentaires, les congés payés, les restrictions au travail à domicile, l'âge d'admission à l'emploi, l'apprentissage et la formation professionnelle, le travail des femmes et des adolescents ;

ii) l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par les

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

conventions collectives ;

iii) le logement ;

b)la sécurité sociale (à savoir les dispositions légales relatives aux accidents de travail, aux maladies professionnelles, à la maternité, à la maladie, à la vieillesse et au décès, au chômage et aux charges de famille, ainsi qu'à tout autre risque qui conformément à la législation nationale, est couvert par un système de sécurité sociale), sous réserve ;

i) des arrangements appropriés visant le maintien des droits acquis et des droits en cours d'acquisition ;

ii) des dispositions particulières prescrites par la législation nationale du pays d'immigration et visant les prestations ou fractions de prestations payables exclusivement sur les fonds publics, ainsi que les allocations versées aux personnes qui ne réunissent pas les conditions de cotisation exigées pour l'attribution d'une pension normale ;

c) les impôts, taxes et contributions afférents au travail, perçus au titre du travailleur ;

d) les actions en justice concernant les questions mentionnées dans la présente convention.

2.- Dans le cas où il s'agit d'un Etat fédératif, les dispositions du présent article devront être appliquées dans la mesure où les questions auxquelles elles ont trait sont réglementées par la législation fédérale ou dépendent des autorités administratives fédérales. Il appartiendra à chaque Membre de déterminer dans quelle mesure et dans quelles conditions ces dispositions seront appliquées aux questions qui sont réglementées par la législation des Etats constituant, provinces ou cantons, ou qui dépendent de leur autorités administratives. Le membre indiquera, dans son rapport annuel sur l'application de la convention, dans quelle mesure les questions visées au présent article sont réglementées par la législation fédérale ou dépendent des autorités administratives fédérales. En ce qui concerne les questions qui sont réglementées par la législation des Etats constituants, provinces ou cantons ou qui dépendent de leurs autorités administratives, le Membre agira conformément aux dispositions prévues au paragraphe 7 b) de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail .

Art. 7 - 1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à ce que son service de l'emploi et ses autres services s'occupant de migrations coopèrent avec les services correspondants des autres Membres

2.- Tout Mmebre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à ce que les opérations effectuées par son service public de l'emploi n'entraînent pas de frais pour les travailleurs migrants.

Art. 8 - 1. Un travailleur migrant qui a été admis à titre permanent et les membres de sa famille qui ont été autorisés à l'accompagner ou à le rejoindre ne pourront renvoyés dans leur territoire d'origine ou dans le territoire d'où ils ont émigré, sauf s'ils le désirent ou si des accords internationaux liant

Le Membre intéressé le prévoient, lorsque pour cause de maladie ou d'accident, le travailleur migrant se trouve dans impossibilité d'exercer son métier, à condition que la maladie ou l'accident soit survenu après son arrivée.

2. Lorsque les travailleurs migrants sont, dès leur arrivée dans le pays d'immigration admis à titre permanent, l'autorité compétente de ce pays peut décider que les dispositions du paragraphe 1 du présent article ne prendront effet qu'après un délai raisonnable, qui ne sera, en aucun cas, supérieur à cinq années, à partir de la date du l'admission de tels migrants.

Art. 9 - Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à permettre, en tenant compte des limites fixées par la législation nationale relative à l'exploitation et à l'importation de devises, le transfert de toute partie des gains et des économies du travailleur migrant que celui-ci désire transférer.

Art. 10 - Lorsque le nombre des migrants allant du territoire d'un Membre au territoire d'un autre Membre est assez Important, les autorités compétentes des territoires en question doivent chaque fois qu'il st nécessaire ou désirable, conclure des accords pour régler les questions d'intérêt commun qui peuvent être posées par l'application des dispositions de présente convention.

Art. 11 - 1. Aux fins de la présente convention , le terme « travailleur migrant » désigne une personne qui émigre d'un pays vers un autre vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte ; il inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant.

2. La présente convention ne s'applique pas :

a) aux travailleurs frontaliers

b) à l'entrée, pour une courte période, de personne exerçant une profession libérale et d'artistes

c) aux gens de mer

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

- DISPOSITIONS FINALES -

Art. 12 - Les ratifications formelles de la présente Convention seront communiquée au Directeur général du Bureau International du Travail et par lui enregistrées.

Art. 13 - 1. La présente convention ne liera que les Membres de L'Organisation Internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général
3. Par suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Art. 14 - 1. Tout membre qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration ennexée à sa ratification, exclure de celle-ci les diverses annexes à la convention ou l'une entre elles.

2.- Tout t Membre des termes d'une déclaration ainsi communiquée, les dispositions des annexes auront le même effet que les dispositions de la convention.

3.- Tout membre qui fait une telle déclaration peut ultérieurement, par une nouvelle déclaration, notifier au Directeur général qu'il accepte les diverses annexes mentionnées dans la déclaration ou l'une d'entre elles ; à partir de la date d'enregistrement par le Directeur général d'une telle notification, les dispositions desdites annexes deviendront applicables au nombre en question.

4.- Tant qu'une déclaration faite conformément aux termes du paragraphe 1 du présent article demeure en vigueur en ce qui concerne une annexe, le Membre peut déclarer qu'il a l'intention d'accepter une telle annexe comme ayant la valeur d'une recommandation.

Art. 15 - 1. Les déclarations qui seront communiquées au Directeur général dy Bureau International du Travail conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail devront faire connaître :

a) les territoires pour lesquels le Membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification ;
b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention appliquées avec des modification , et en quoi consistent lesdites modifications ;
c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et dans ces cas, les raison pour lesquelles elles est inapplicables ;
d) les territoires.

2)- Les engagement mentionnés aux alinéas a) et b) du paragraphe 1 du présent article seront réputés partie intégrante de la ratification et porteront des effets identiques.
3)- Tout Membre pourra renoncer, par une nouvelle déclaration, à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration ultérieure en vertu des alinéas b),c) ou d) du paragraphe 1 du présent article.
1.- Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article, communiquer au Directeur général que laquelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation des territoires déterminés.

Art. 16 - 1. Les déclaration communiquées au Directeur général du Bureau International du Travail conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modifications : lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.
2. Le Membre ou les Membres ou l'autorité Internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou particulièrement par une déclaration ultérieure, au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.
3. Le Membre ou les Membres ou l'autorité Internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes d'une déclaration antérieure en faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Art. 17 - 1. Tout Membre avant la présente conventions peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté e dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.
3. Tant que la présente convention est sujette à dénonciation conformément aux dispositions des paragraphes précédents. Tout membre pour lequel la convention est en vigueur et qui ne la dénonce pas peut en tout temps communiquer au Directeur général une déclaration dénonçant uniquement l'une des annexe à ladite convention.
4. La dénonciation de la présente convention, de ses diverse annexes ou de l'une d'entre ells ne portera pas atteinte aux droits qu'elles accordent au migrant ou aux personnes de sa famille a immigré pendant que la convention au l'annexe était à l'égard du territoire où la question du maintien de la validité de ces droit est posée.

Art. 18 - 1. Le Directeur général du Bureau International du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation Internationale du Travail l'enregistrement de toutes tes ratifications et dénonciation qui lui seront communiquées par les Membres de I'organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Art. 19 - Le Directeur général du Bureau International du travail communiquer au secrétaire général des nations Unies, aux fins d'enregistrement à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Art. 20 - A l'expiration de chaque période de dix années à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, le conseil d'administration du Bureau International du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Art. 21 - Au cas ou la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle covention ne dispose autrement :

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant 'article 17 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur.
b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2.-la présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui I' auraient ratifiée et qui rie ratifieraient par la convention portant révision.

Art. 22 - 1. La Conférence internationale du Travail peut, à toute session où la question est comprise dans l'ordre du jour, adopter à la majorité des deux tiers un texte révisé de l'une ou de plusieurs des annexes à la présente convention.

2. Tous Membre pour lequel la présente convention est en vigueur devra, dans un délai d 'un an ou ; dans des circonstances exceptionnelles, dans un délai de dis huit mois compter de la clôture de la session de la Conférence, soumettre ce texte révisé à l'autorité ou aux autorités dans la compétence desquelles les rentre la matière, en vue de le transformer en loi ou de prendre des mesures d 'un autre ordre.

3. Ce texte révisé prendra effet, pour chaque Membre pour lequel la présente convention est en vigueur, lors de la communication par ce Membre au Directeur Général du Bureau International du Travail d'une déclaration notifiant son acceptation du texte révisé.

4. A partir de la date de 1 'adoption du texte révisé de l'annexe par la Conférence, seul le texte révisé restera ouvert à l'application des Membres.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 23 - Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

ANNEXE PREMIER

Recrutement, placement et conditions de travail des travailleurs migrants qui ne sont pas recrutés en vertu d'arrangements relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental

Article premier - La présente annexe s applique aux travailleurs migrants qui ne sont pas recrutés en vertu d'arrangements relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental,

Art. 2 - Aux fins de la présente annexe

a) le terme « *recrutement* » désigne

i)l'engagement d'une personne se trouvant dans un territoire pour le compte d'un employeur se trouvant dans un autre territoire ;

ii) le fait de s'obliger, vis-à-vis d'une personne se trouvant dans un territoire, à lui assurer un emploi dans un autre territoire, ainsi que l'adoption de mesures relatives aux opérations visées sous i) et ii), y compris la recherche et la sélection des émigrants, ainsi que leur mise en route

b) le terme « *introduction* » désigne toutes opérations effectuées en vue d'assurer ou de faciliter l'arrivée ou l'admission, dans un territoire, de personnes recrutées dans les conditions énoncées à l'alinéa a) ci-dessus

c) le terme « *placement* » désigne toutes opérations effectuées en vue d'assurer ou de faciliter la mise au travail de personnes introduites dans les conditions énoncées à 1' alinéa b) ci-dessus.

Art. 3 - 1. Tout Membre pour lequel la présente annexe est en vigueur et dont la législation autorise les opérations de recrutement, d'introduction et de placement, telles qu'elles Sont définies à l'article 2, doit réglementer celles desdites opérations qui sont autorisées par sa législation, conformément aux dispositions du présent article.

2. Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, seront seuls autorisés à effectuer les opérations de recrutement, d'introduction et de placement

a) les bureaux de placement publics ou autres organismes officiels du territoire où les opérations ont lieu

b)les organismes officiels d'un territoire autre que celui ou autre que celui ou les opérations ont lieu et qui sont autorisés à effectuer de telles opérations sur ce territoire, par accord entre les Gouvernements intéressés

c.- Tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international.

3. Dans la mesure où la législation nationale ou un arrangement bilatéral le permet, les opérations de recrutement, d'introduction et dé placement pourront être effectuées par

a)l'employeur ou une personne se trouvant à son service assistant en son nom, sous réserve, s'il est nécessaire dans l'intérêt du migrant, de l'approbation et de la surveillance de l'autorité compétente

b) Un bureau privé, si l'autorisation préalable de procéder à ses opérations est accordée par l'autorité compétente du territoire ou les opérations doivent avoir lieu, dans les cas et selon les modalités qui seront déterminés

i) soit par la législation de ce territoire.

ii) soit par accord entre, d'une part, l'autorité compétente du territoire d'émigration ou tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et, d'autre part, 1 'autorité compétente du territoire d'immigration..

4. L'autorité compétente du territoire où ont lieu les opérations doit exercer une surveillance sur l'activité des personnes ou organismes munis d'une autorisation délivrée en application du paragraphe 3 b) , à l'exception de tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et dont la situation

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

continuera à être régie par les termes dudit instrument ou par tous accords intervenus entre ledit organisme et l'autorité compétente intéressée.

5. Rien, dans le présent article, ne doit être interpreté comme autorisant une personne ou une organisme autre que l'autorité compétente du territoire d'immigration à permettre l'entrée d'un travailleur migrant sur le territoire d'un Membre.

Art. 4 - Tout Membre pour lequel la présente annexe est en vigueur s'engage à assurer la gratuité des opérations effectuées par les services publics de l'emploi quant au recrutement, à l'introduction et au placement des travailleurs .

Art. 5 - 1. Tout Membre pour lequel la présente annexe est en vigueur et qui a institué un système de contrôle sur les contrats de travail conclus entre un employeur, ou une personne agissant en son nom, et un travailleur migrant s'engage à exiger

a)qu'un exemplaire du contrat de travail soit remis au migrant avant son départ' ou, si les gouvernements intéressés cri conviennent ainsi, dans un *centre* d'accueil au moment de son arrivée dans le territoire d'immigration ¶

b) que le contrat contienne des dispositions indiquant les conditions de travail et, notamment, la rémunération offerte au migrant.

d) que le migrant reçoive , par écrit, avant son départ¶ au moyen d'un document le concernant individuellement ou concernant le groupe dont il fait partie de la catégorie professionnelle dans laquelle il est engagée et des autres conditions de travail, notamment de la rémunération minimum qui lui est garantie

3)- L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires pour que les dispositions des paragraphes précédents soient respectées et que des sanctions soient appliquées en cas d'infraction.

Art. 6 - Les mesures prévues à l'article 4 de la convention doivent, dans les cas appropriés, comprendre :

a)- la signification des formalités administratives ;

b)- l'institution de services d'interprètes ;

Toute assistance nécessaire, au cours d'une période initiale, lors de l'établissement des migrants et des membres de leur famille autorisés à les accompagner ou à les rejoindre ;

d)- la protection du bien-être des migrants et des membres de leur famille autorisés à les accompagner ou à les rejoindre, en cours de route et notamment à bord des bateaux.

Art. 7 - 1. Lorsque le nombre des travailleurs migrants allant du territoire d'un membre au territoire d'un autre Membre est assez important, les autorités compétentes des territoires en question doivent, chaque fois qu'il est nécessaire ou désirable, conclure des accords pour régler les questions d'intérêt commun qui peuvent être posées par l'application des dispositions de la présente annexe

2.-Lorsque les membres disposent d'un régime de contrôle des contrats de travail, lesdits accords devront indiquer les méthodes à suivre en vue d'assurer l'exécution des obligations contractuelles de l'employeur.

Article 8

Toutepersonne qui encourage une immigration clandestine ou illégale sera passible de sanction appropriées.

ANNEXE II

Recrutement, placement et conditions de travail des travailleurs migrants recrutés en vertu d'arrangements relatifs à des migrations

collectives intervenus sous contrôle gouvernemental

Article premier - La présente annexe s'applique aux travailleurs migrants recrutés en vertu d'arrangement relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental.

Art. 2 - Aux fins de la présente annexe ;

a) le terme « recrutement » désigne :

i) l'engagement d'une personne se trouvant dans un territoire pour le compte d'un employeur se trouvant dans un autre territoire, en vertu d'arrangements relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental ;

ii) le fait de s'obliger, vis-à-vis d'une personne se trouvant dans un territoire, à lui assurer un emploi dans un autre territoire, en vertu d'arrangements relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental ainsi que la conclusion d'arrangements relatifs aux opérations visées sous i) et ii), y compris la recherche et la sélection des émigrants, ainsi que leur mise en route ;

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

b) le terme « introduction » désigne toutes opérations effectuées en vue d'assurer ou de faciliter l'arrivée ou l'admission, dans un territoire, de personne recrutés en vertu d'arrangements relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental ;
c) le terme « placement » désigne toutes opérations effectuées en vue d'assurer ou de faciliter la mise au travail de personnes introduites dans les conditions énoncées à l'alinéa b) ci-dessus en vertu d'arrangement relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental.

Art. 3 – 1. Tout Membre pour lequel la présente annexe est en vigueur et dont la législation autorise les opérations de recrutement, l'introduction et de placement, telles qu'elles sont définies à l'article 2, doit réglementer celles desdites opérations qui sont autorisées par sa législation, conformément aux dispositions du présent article.

2. Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, seront seuls autorisés à effectuer les opérations de recrutement, d'introduction et de placement :

a) les bureaux de placement publics ou autres organismes officiels du territoire où les opérations ont lieu ;
b) les organismes officiels d'un territoire autre que celui où les opérations ont lieu et qui sont autorisés a effecteur de telles opérations sur ce territoire par accord entre les gouvernements intéressés
c) tout organisme institué conformément aux dispositions instrument international.

3. Dans la mesure où la législation nationale ou un arrangement bilatéral le permet, et sous réserve, si l'intérêt du migrant l'exige, de l'approbation et de la surveillance de l'autorité compétente, les opérations de recrutement, d'introduction et de placement pourront être effectuées par

a) l'employeur ou une personne à son service et agissant en son nom
b) des bureaux privés

4. Le droit d'effectuer les opérations de recrutement, d'introduction et de placement sera soumis à 1 'autorisation préalable de l'autorité compétente du territoire ou ces opérations doivent avoir lieu, dans les cas et selon les modalités qui seront déterminés

a) soit par la législation de ce territoire ;
b) soit par accord entre, d'une part, l'autorité compétente du territoire d'émigration ou tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et, d'autre part, l'autorité compétente du territoire d'immigration.

5. L' autorité compétente du territoire où ont lieu les opérations doit, en application de tout accord conclu par les autorités compétentes intéressées, exercer une surveillance sur l'activité des personnes ou organismes munis d'une autorisation délivrée en vertu du paragraphe, à l'exception de tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et dont la situation continuera a être régie par les termes dudit instrument ou par tous accords intervenus entre ledit organisme et l'autorité compétente intéressée.

6. Avant d'autoriser 1' introduction de travailleurs migrants, l'autorité compétente du territoire d'immigration doit vérifier s'il n'y a pas déjà un nombre suffisant de travailleurs capables d'occuper les emplois qu'il s'agit de pourvoir.

7. Rien dans le présent article ne doit être interprété comme autorisant une personne ou un organisme autre que l'autorité compétente du territoire d'immigration à permettre l'entrée d'un travailleur migrant sut' le territoire d'un Membre.

Art. 4 - 1.Tout Membre pour lequel la présente annexe est en vigueur s 'engage à assurer la gratuité des opérations effectuées par les services publics de l'emploi quant au recrutement, à l'introduction et au placement des travailleurs migrants.

2. Les frais administratifs entraînés par le recrutement, l'introduction et le placement ne seront pas à la charge du migrant..

Art. 5 - Lorsqu'il s'agit d'un transport collectif de migrants d'un pays à un autre nécessitant un passage cri transit à travers un troisième pays, des mesures permettant de hâter le passage en *transit* devront être prises

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

par l'autorité compétente du territoire de transit cri vue d'éviter des retards et des difficulté', administratives

Art. 6 - 1. Tout Membre pour lequel la présente annexe est en vigueur et oui a institue- un régime de contrôle sur les contrats de travail conclu entre un employeur, ou une personne agissant en son nom, et un travailleur migrant s'engage à exiger :

a) qu'un exemplaire du contrat de travail soit remis au migrant ayant son départ ou, si les gouvernements intéressés en conviennent ainsi, dans un centre d'accueil au moment de son arrivée dans le territoire d'immigration ;
b) que le contrat contienne des dispositions indiquant les conditions de travail et, notamment, la rémunération offerte au migrant ;
c) ;que le migrant reçoive, par écrit, avant son départ, au moyen d'un document le concernant individuellement ou concernant le groupe ; dont il fait partie, des informations sur les conditions générales de vie de travail auxquelles il sera soumis dans le territoire d'immigration.

2. Lorsqu[1]un exemplaire du contrat doit être remis au migrant a son arrivée dans le territoire d'immigration, il doit, avant son départ, être informé par un document écrit le concernant individuellement, ou concernant le groupe dont il fait partie, de la catégorie professionnelle dans laquelle il est engagé *et* des autres conditions de travail, notamment de la rémunération minimum qui lui est garantie.

3. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires pour que les dispositions des paragraphes précédents soient respectées et que des sanctions soient appliquées en cas d'infraction.

Art. 7 - Les mesures prévues à l'article 4 de la convention doivent, dans les cas appropriés, comprendre :
a) la simplification des formalités administratives ; -
b) l'institution de services d'interprètes.
C) toute assistance nécessaire au cours d'une période initiale, lors de l'établissement des migrants et des membres de leur famille autorisés à les accompagner ou à les rejoindre
d) la protection du bien-être des migrants et des membres de leur famille autorisés à les accompagner ou à les rejoindre, en cours de route et notamment à bord des bateaux
e) l'autorisation de liquider et de transférer la propriété des migrants admis à titre permanents.

Art. 8 - Des mesures appropriées devront être prises par l'autorité compétente en vue d'assister les travailleurs migrants durant une période initiale dans le règlement des questions concernant leurs conditions d'emploi ; s'il est utile, ces mesures pourront être prises en collaboration avec les organisations volontaires intéressées.

Art. 9 - Si un travailleur migrant introduit sur le territoire d'un Membre conformément aux dispositions de l'article 3 de la *présente* annexe n'obtient pas, pour une cause dont il n'est pas responsable, l'emploi pour lequel il a été recruté ou un autre emploi convenable, les frais entraînés par son retour et par celui des membres de sa famille qui ont été autorisées l'accompagner ou à le rejoindre , y compris les taxes administratives, le transport et l'entretien, jusqu'à destination finale, ainsi que le transfert des objets de ménage, ne doivent pas être à la charge du migrant.

Art. 10 - Si' l'autorité compétente du territoire d'immigration considère que l'emploi pour lequel le migrant a été recruté en vertu de l'article 2 de la présente annexe se révèle inadéquat, cette autorité devra prendre les mesures appropriées pour assister ledit migrant dans la recherche d'un emploi convenable qui ne porte pas préjudice aux travailleurs nationaux ; elle devra prendre des dispositions pour assurer soit son entretien, en attendant qu'il obtienne un tel emploi, soit son retour dans la région où il a été recruté, si le migrant est d'accord ou a accepté de s'en retourner dans ces conditions lors de son recrutement, soit son réétablissement dans un autre- lieu.

Art. 11 - Si un travailleur migrant possédant la qualité de réfugié ou de personne déplacée est en surnombre dans un emploi quelconque sur un territoire d'immigration où il est entré conformément à l'article 3 de la présente annexe$_1$ l'autorité compétente de ce territoire devra faire tous ses efforts pour le mettre en mesure d'obtenir un emploi convenable qui ne porte pas préjudice aux travailleurs nationaux. et prendra des mesures pour assurer son entretien, en attendant son placement dans un emploi convenable à son réétablissement dans un autre- lieu.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 12 - 1. Les autorités compétentes des territoires intéressés doivent conclure des accords pour régler les questions d'intérêt commun qui peuvent être posées par l'application des dispositions de la présente annexe.
2. Lorsque les Membres disposent d'un régime de contrôle des contrats de travail, lesdits accords devront indiquer les méthodes à suivre en vue d'assurer' l'exécution des obligations contractuelles de l'employeur.
3. Ces accords devront prévoir, dans. le cas approprié, une collaboration relative à l'assistance à fournir aux migrants pour le règlement des questions concernant leurs conditions d'emploi, en vertu de 1'article 8, entre, d'une part, l'autorité compétente du territoire d'émigration, ou un organisme institué conformément, aux dispositions d'un instrument international, et, d'autre part, l'autorité compétente du territoire d'immigration.

Art. 13 - Toute personne qui encouragé une immigration clandestine ou illégale sera passible de sanctions appropriées.

ANNEXE III
Importation des effets personnels des outils et de l'équipement des travailleurs migrants

Art. 1 - 1. Les effets personnels appartenant aux travailleurs migrants recrutés et aux membres de leur famille qui ont été autorisés à les accompagner ou à les rejoindre doivent être exemptés des droits de douane à l'entrée dans le territoire d'immigration.
2.- Les outils manuels portatifs et l'équipement portatif de la nature de ceux qui sont normalement en possession des travailleurs pour l'exercice de leur métier, appartenant aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille qui ont été autorisés à les accompagner ou à les rejoindre, doivent être exemptés des droits de douane à l'entrée dans le territoire d'immigration, à condition qu'au moment de l'importation il puisse être prouvé que les outils et l'équipement en question sont effectivement en leur propriété ou possession, ont été, pendant une durée appréciable en leur possession et usage, et sont destinés à être utilisés par eux dans l'exercice de leur profession

Art. 2 - Les effets personnels appartenant aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille qui ont été autorisés à les accompagner ou à les rejoindre doivent être exemptés de droits de douane au retour desdites personnes dans leur pays d'origine si elles ont conservé la nationalité de ce pays.

2. Les outils manuels portatifs et l'équipement portatif de la nature de ceux qui sont normalement en possession des travailleurs pour l'exercice de leur métier, appartenant aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille qui out été autorisés à les accompagner Ou à les rejoindre, doivent être exemptés des droits de douane au retour desdites personnes
dans les pays d'origine, si elles ont conservé la nationalité de ce pays d'origine, si elles ont conservé la nationalité de ce pays, et à condition qu'au moment de l'importation il puisse être prouve que les outils et l'équipement en question sont ; effectivement en leur propriété ou possession , ont été pendant une durée appréciable en leur possession et usage, et sont destinés à titre utilisés par eux dans l'exercice de leur profession.

RECOMMANDATION N°86
Recommandation concernant les travailleurs migrants - (révisé en 1949)

La conférence générale de l'Organisation Internationales du Travail,
Convoquée à Genève, par le Conseil d'administration au Bureau International du Travail, et s'y étant réunie le 8 juin 1949, en sa trente-deuxième session.
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la recommandation sur les travailleurs migrants, 1939, et de la recommandation sur les travailleurs migrants (collaboration entre Etats), 1939, adoptées par la Conférence à sa vingt-cinquième session, question qui est comprise dans le onzième point à l'ordre du jour de la session ;
Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme l'une recommandation, adopte, ce premier jour de juillet mille neuf cent quarante-neuf, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les travailleurs migrants (révisés) 1949.
Après avoir adopté la convention sur les travailleurs migrants (révisée) 1949, et désirant la compléter par des recommandations

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

La conférence recommande ce qui suit :

1 - Aux fins de la présente recommandation :
a)- le terme « travailler » désigne une personne qui émigre d'un pays vers un autre en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte ; il inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant ;
b) le terme « recrutement » désigne :
i) l'engagement d'une personne se trouvant dans un territoire pour le compte d'un employeur se trouvant dans un autre territoire ;
ii) le fait de s'obliger, vis-à-vis d'une personne se trouvant dans un territoire ;
Ainsi que la conclusion d'arrangements relatifs aux opérations visées sous i) et ii), y compris le recherche et la sélection des émigrants ainsi que leur mise en rôle.
c) le terme « introduction » désigne toutes opérations effectuées en vue d'assurer ou de faciliter l'arrivée ou l'admission dans un territoire de personnes recrutées ans les conditions énoncées à l'alinéa b) ci-dessus ;
d) le terme « placement » désigné toutes opérations qui consistent à assurer ou faciliter l'emploi de personnes introduites dans les conditions énoncées à l'alinéa c) ci-dessus.

2 - dans tous le cas où il est fait mention, dans le présente recommandation, du gouvernement ou de l'autorité compétente du territoire d'émigration, ces mots devraient être interprètes comme désignant, lorsqu'il s'agit de migrants qui sont des réfugiés ou des personne déplacées, tout organisme institué conformément aux réfugies en personne déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement ;

3 - la présente recommandation ne s'applique pas :
a) aux travailleurs frontaliers ;
b) à l'entrée, pour une courte période, de personnes exerçant une profession libérale, et d'artistes ;
c) aux gens de mer ;

4. (1)- D'une manière générale, les Membres devraient avoir pour politique de développer et d'utiliser toutes les possibilités de mise au travail et de faciliter à cet fin la distribution internationale de la main-d'œuvre et en particulier, son mouvement des pays excédentaires vers les pays déficitaires.
2)- les mesures prises par chaque Membre devraient tenir dûment compte de la situation nationale de la main-d'œuvre et le gouvernement en question devrait consulter les organisations appropriées l'employeurs et de travailleurs sur toutes les questions de caractère général concernant les migrations de travailleurs.

5 - Le service gratuit, qui, dans chaque pays est chargé d'aider les migrants et leurs famille et notamment de leur donner des informations exactes devrait être assuré :
a)- par des autorités publiques ;
b)- par une plusieurs organisations volontaires exerçant leur activité sans fins lucratives, approuvées à cet effet par les autorités publiques et soumises au contrôle desdites autorités ;
c)- pour partie, par des autorités publiques et, pour partie, par une ou plusieurs organisations volontaires remplissant les conditions énoncées à l'alinéa b) ci-dessus.
(2) le service devrait conseiller les migrants et leur famille dans leur langue ou dialecte ou, du moins, dans une langue qu'ils puissent comprendre, relativement à l'émigration, à l'immigration, aux conditions de travail et de vie, y compris les conditions d'hygiène au lieu de destination, au retour dans leur pays d'origine et, d'une manière générale, à toute question pouvant les intéresser en leur qualité de migrant.
(3) le service devrait faciliter, pour les migrants et leur famille, l'accomplissement des formalités administratives et autres démarches que nécessite éventuellement leur retour dans le pays d'origine ou d'émigration.
(4) En vue de faciliter d'adaptation des migrants, des cours préparatoires devraient, lorsqu'ils sont jugés nécessaires, être organisés pour leur faire connaître les conditions générales et les méthodes de travail existant dans le pays d'immigration, et pour leur enseigner la langue d ce pays. Les pays d'émigration et d'immigration devraient soumettre d'accord pour l'organisation de ce cours.

6 - Chaque Membre devrait mettre à la disposition du Bureau internationale du travail et de tout autre Membre , à leur demande, des informations sur la législation relative à l'émigration, y compris toutes dispositions relatives aux restrictions à l'émigration et aux facilités relatives aux restrictions à l'émigration utiles sur les catégories de personnes désireuses d'émigrer

7 - Chaque Membre devrait mettre à la disposition du Bureau Internationale du travail de tout. autres membre, à leur demande, des informations sur sa législation relative à l'immigration, y compris toutes dispositions

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

administratives sur les permis d'entrés dans les cas ou' ils sont requis, sur le nombre et les qualifications professionnelles des personnes que l'on désire faire immigrer, sur sa législation ayant trait à l'admission des travailleurs migrants et sur toute facilité particulière accordée aux migrants, ainsi que sur toute mesure destinée à favoriser leur adaptation à l'organisation économique *et* sociale du pays d'immigration.

8 - Un délai raisonnable devrait. autant que possible, séparer la date de la publication de celle de l'entrée en vigueur de toutes dispositions modifiant les conditions auxquelles sont soumises les autorisations d'immigrer ou l'admission au travail des migrants, de telle sorte que ces conditions puissent être portées, en temps utile, à la connaissance des personnes qui se préparent à émigrer.

9 - Des mesures devraient être prises pour donner une publicité suffisante, à des moments opportuns, aux plus importantes des disponible visées au paragraphe précédent, cette publicité devant se faire dans les langues le plus communément connues des migrants.

10 - Les migrations devraient être facilitées par des mesures appropriées destinées à :

a) assurer, en cas de nécessité, aux travailleurs migrants, à leur arrivée dans le pays de des de destination, un logement, une nourriture et un habillement satisfaisants, assurer, s'il est nécessaire, la formation professionnelle pour permettre aux travailleurs migrants d'acquérir les qualifications exigées dans le pays d'immigration ;
b) permettre, en tenant compte des limites fixées par la législation nationale relative l'exportation et à l'importation des devises, le transfert de toute partie des gains et des économies du travailleur migrant que celui-ci désire transférer ;
c) pourvoir au transfert dans le pays d'immigration, lorsqu'il s'agit de migrations permanentes dans les limites prévues par la législation nationale sur l'exportation et l'importation de devises, du capital des travailleurs migrants, si ceux-ci le désirent ;
d) assurer l'accès aux écoles des migrants et des membres de leur famille.

11 - Il conviendrait d'aider les migrants et les membres de leur famille à être admis au bénéfice des mesures relatives aux loisirs et au bien-être ; de plus, des dispositions devraient être prises, dans les cas où cela est nécessaire, pour assurer aux migrants la jouissance de facilités particu1ières au cours de la période initiale dans le pays d'immigration.

12 - lorsqu'il s'agit de travailleur migrants recrutés en vertu d'arrangement relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental, les travailleurs migrants devraient bénéficier de l'assistance médicale accordée aux nationaux.

13 - (1) Lorsque l'intérêt du migrant l'exige, les membres devraient obliger tout intermédiaire se livrant au recrutement, à l'introduction ou au placement de travailleurs migrants pour le compte d'un employeur à se munir d'un mandat écrit de cet employeur, ou d'un autre document portant qu'il s'agit pour le compte de celui-ci..
(2)Ce document devrait être rédigé ou traduit dans la langue officielle du pays d'émigration et donner toutes précisions utiles sur l'employeur ainsi que sur la nature et l'importance des opérations de recrutements, d'introduction ou de placement dont l'intermédiaire est chargé, et l'emploi offert, y compris les conditions de rémunérations.

14 - La sélection technique des travailleurs migrants devrait être effectuée de manière à restreindre le moins possible les migrations tout en vérifiant s'ils ont les s qualités pour effectuer le travail requis.
(2) l'exécution d'une telle sélection devrait *être* confiée ;
a) soit à des institutions officielles
b) soit, dans les cas appropriés, à des institutions privées dûment autorisées du territoire d'immigration et contrôlées, s'il est nécessaire dans l'intérêt du migrant, par l'autorité compétente du territoire d'émigration.
(3) le durée d'entreprendre des opérations de sélections devrait être subordonné à l'autorisation préalable compétente du territoire où ces opérations ont lieu sous les conditions et dans les cas prévus, soit par le gouvernement du territoire d'émigration et le gouvernement du territoire d'immigration
(4) autant que possible, les travailleur désireux d'émigrer devraient avant de quitter le pays d'émigration, être examinés, aux fins de sélection professionnelle et médicale, par un représentant de l'autorité compétente du territoire d'immigration.
(5) lorsque les opérations de recrutement revêtent une ampleur suffisante, il devrait être procédé à ces opérations conformément à des arrangement qui devraient prévoir une consultation et une collaboration étroites les autorités compétentes des territoires d'émigration et d'immigration intéressés.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

(6) les opérations visées aux alinéas précédents du présent paragraphe devraient être effectuées en un lieu aussi proche que possible de l'endroit ou l'émigrant est recruté.

15 - (1)Des mesures devraient être prises par voie d'accord en vue d'autoriser tout travailleur migrant introduit à titre permanent à être accompagné ou rejoint par le membres de sa famille.
(2)Le déplacement des membres de la fami1le d'un tel travailleur migrant autorisés à l'accompagner ou à le rejoindre devrait être spécialement facilité tant par le pays d'immigration.

(3)Aux fins du présent paragraphe, les membres de la famille d'un travailleur migrant devraient comprendre sa femme et ses enfants mineurs ; les demandes tendant à étendre le bénéfice de ce régime à d'autres membres de la famille du travailleur migrant qui' seraient à sa charge devraient être examinées avec bienveillance.

16 - (1) Les travailleurs migrants autorisés a résider dans un territoire et les membres de leur famille autorisés à les accompagner ou à les accompagner ou à les rejoindre devraient, autant que possible, être admis à y occuper un emploi dans les mêmes conditions que les nationaux.
(2)Dans les pays où l'emploi des travailleurs migrants est soumis à des restrictions, celles-ci devraient, autant que possible.
a)- cesser d'être appliquées aux travailleurs migrants qui auraient résidé dans le pays d'immigration pendant une période déterminée, dont la duré ne devrait pas, eni principe, dépasser cinq ans ;
c) cesser d'être appliquées à la femme et aux enfants en âge de travailler qui ont été autorisés à accompagner ou à rejoindre le travailleur migrant, en même temps qu'elles cesseraient d'être appliquées à ces dernier ;

17 - dans les pays où le nombre es travailleurs immigrés est assez important, les conditions d'emploi de ces travailleurs devraient faire l'objet d'une surveillance particulière, qui pourrait être effectuée selon les circonstances, soit par un service spécial d'inspection, soit par des inspecteurs du travail ou d'autres fonctionnaires spécialisés pour cette tâche

18 - (1) Lorsqu'un travailleur migrant a été régulièrement admis sur le territoire d'un Membre ledit Membre devrait s'abstenir, autant que possible, d'éloigner de son territoire, ce travailleur et les cas échéant, les membres de sa famille pour des raison durées de l'insuffisance des ressources du travailleur ou d la situation de marché de l'emploi, à moins qu'un accord ne soit intervenu à cet effet entre les autorités compétentes des territoire d'émigration et de l'immigration intéressés.
(2) un tel accord devrait prévoir :
a) que le durée du séjour du travailleur migrant sur le territoire d'immigration sera prise en considération et qu'en principe aucun travailleur migrant ne pourra en être éloigné s'il réside depuis plus de cinq ans ;
b) que des mesures utiles seront prises pour le transport du travailleur et des membres de sa famille ;
c) que les dispositions indispensables seront prises pour que le travailleur migrant devra avoir et les membres de sa famille bénéficient d'un traitement humain ; que les frais du retour du migrant et des membres de sa famille ainsi que du transport de ses objets de ménage jusqu'à destination finale ne seront pas à sa charge.

19 - Les mesures appropriées devraient être prises par les conditions territoires intéressés afins que les organisation d'employeur et de travailleurs soient consultées en ce qui concerne les opérations de recrutement, d'introduction et de placement des travailleurs migrants.

20 - Lorsque les travailleurs migrants ou des membres de leurs familles qui sont restés ressortissants de leur Etat d'origine retournent dans celui-ci, cet Etat devrait admettre ces personnes au bénéfice des diverses mesures d'assistance aux indigents et aux chômeurs, ainsi que des mesures tendant à faciliter la remise au travail des chômeurs, en les exemptant de toute condition préalable de séjour ou d'emploi dans le pays ou la localité.

21 - (1) Les Membres devraient, dans cas appropriés, compléter la convention sur les travailleurs migrants(révisée 1949), et les paragraphes précédents de la présente recommandation, par des accords bilatéraux qui indiqueraient les modalités selon lesquelles les principes contenus dans ladite convention et ladite recommandation devraient être appliqués.
(2) Lors de la conclusion de tels accords bilatéraux, le Membres devraient tenir compte des dispositions de l'accord type annexé à la présente recommandation dans l'élaboration des clauses appropriées visant l'organisation des migrations de travailleurs et la réglementation des conditions de déplacement et d'emploi des travailleur migrants, y compris les réfugiés et personnes déplacées.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

ANNEXE

Accord type sur les migrations temporaires et permanentes des travailleurs y compris les réfugiés et personnes déplacées

Art. 1 - Echange d'informations

1.-L'autorité compétente du territoire d'immigration fournira périodiquement à l'autorité compétente du territoire d'émigration [ou lorsqu'il s'agit de réfugiés et de personnes déplacées, à l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et chargé de la protection d'aucun gouvernement] des enseignement appropriés concernant :

a) les dispositions législatives et administratives concernant l'entrée , l'emploi, le séjour et l'établissement des migrants et de leur famille ;
b) le nombre, les catégories et les qualifications professionnelles migrants désirés ;
c) les conditions de travail e d'existence des migrants et, en particulier , le coût de la vie et les salaires minima en fonction des catégories professionnelles et des régions d'emploi, les allocations supplémentaires éventuelles, la nature des emplois disponibles, les mesures relatives au transfert des épargnes des migrants et des autres sommes dues en vertu du présent accord ;
d) les facilités particulières éventuellement accordées aux migrants
e) les facilités d'instruction générales et de formation professionnelle accordées aux migrants ;
f) les mesures destinées à favoriser une adaptation rapide des migrants ;
g) la procédure et les formalités requises pour la naturalisation ;

Les dispositions en italique concernant essentiellement les migrations permanentes les dispositions figurant crochets en visent que les migration de réfugiés et de personnes déplacées.

2.- L'autorité compétente du territoire d'émigration [ou, lorsqu'il s'agit de réfugiés et de personnes déplacées, l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement] devra porter ces informations à la connaissance des personnes et organismes intéressées.

3.-L'autorité compétente du territoire d'émigration [ou, lorsqu'il s'agit de réfugiés et de personnes déplacées, l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement] fournira périodiquement à l'autorité compétente du territoire d'immigration des renseignements appropriés concernant :

a)- les dispositions législatives et administratives concernant l'émigration ;
b)- le nombre et les qualifications professionnelles des personnes désirant émigrer ainsi que la composition de leur famille ;
c)- le régime de sécurité sociale ;
d)- les facilités spéciales éventuellement accordes aux migrants ;
e)- le milieu et les conditions de vie auxquelles les migrants sont habitués ;
f)- les dispositions en vigueur d'exportation des capitaux ;

4.- L'autorité compétente du territoire d'immigration devra porter ces informations à la connaissance des personnes et organismes intéressés.
5.- Les informations mentionnées aux paragraphes 1 à 4 ci-dessus devront également être communiquées par chacune des parties dont il s'agit au Bureau International du Travail ;

Art. 2 – Mesures contre la propagande trompeuse

1.- Les parties conviennent de prendre, en ce qui concerne leurs territoire respectifs, dans la mesure où la législation nationale le permet, toutes mesures possibles contre la propagande trompeuse concernant l'émigration et l'immigration ;
2.- A cet fin, les partie collaboration, si nécessaire, avec les autorités compétentes d'autres pays intéressés ;

Art. 3 – Formalités administratives

Les partie conviennent de prendre des mesures en vue d'accélérer et de simplifier l'accomplissement des formalités administratives relatives au départ, au voyage, à l'entre, au séjour et à l'établissement des migrants, et , autant que possible, des membres de leur famille ; ces mesures devront comprendre si nécessaire, l'organisation d'un service d'interprètes ;

Art. 4 – Validité des documents

Les parties détermineront les conditions que doivent remplir aux fins de la reconnaissance de leur validité dans le territoire d'immigration, les documents délivrés par l'autorité compétente du territoire d'émigration

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

et se rapportant aux migrants et aux membres de leur famille [ou, lorsqu'il s'agit de réfugiés et de personnes déplacées, l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement], concernant :

a) leur état civil ;
b) leur situation judiciaire
c) leurs qualifications professionnelles
d) leur instruction générale et leur formation professionnelle
e) leur participation à des régimes de sécurité sociale.

2 - Les parties s'accorderont également sur la portée d'une telle reconnaissance.

3 - Lorsqu'il s'agit de réfugiés et de personnes déplacées, l'autorité compétente du territoire d Immigration reconnaîtra la - validité de tout titre de voyage délivré en remplacement d'un passeport national par l'autorité compétente du territoire d'émigration et notamment des Litres de voyage délivrés conformément aux termes d'un accord international <par exemple le titre de voyage établi par l'accord du 15 octobre 1946 et le passeport Nansen).]

Art. 5 - Conditions et critères des migrations

1 - Les parties détermineront d'un commun accord

a) les conditions à remplir par les migrants *et les membres de leur famille* en ce qui concerne l'âge, l'aptitude physique, la santé ainsi que les qualifications Professionnelles pour les diverses brandies de - l'activité économique et pour les différentes catégories professionnelles
b) les catégories de membres de la famille des migrant autorisés â les accompagner ou à les rejoindre.

2 - Les parties détermineront également, conformément aux dispositions de l'article 28 du présent accord

a) l'importance numérique et les catégories professionnelles des migrants à recruter au cours d'une période déterminée;
b) les zones de recrutement et les zones de placement et d'établissement [Si ce n'est que, lorsqu'il s'agit de réfugiés et de personnes déplacées, la détermination des zones de recrutement sera réservée à l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement].

3 - En vue de recruter les migrants répondant aux besoins techniques du territoire d'immigration et pouvant s'adapter facilement aux conditions existant dans ce territoire, les parties détermineront les critères selon lesquels il sera procédé à une sélection technique des. migrants.

4 - En établissant ces critères, les deux parties Prendront en considération

a) en ce qui concerne la sélection médicale des intéressés
   i) la nature de l'examen médical auquel. les migrants seront soumis (examen médical général, examen radiologique, examen de laboratoire,. etc.)
   ii) l'établissement de listes de maladies et d'imperfections physiques qui constituent clairement une incapacité d'emploi dans certaines profess4ons
   iii)les conditions minima d'hygiène prévues par des conventions internationales d'hygiènes et relatives aux mouvements de population d'un pays à un autre
b) en ce qui concerne la sélection professionnelle :
   i) les qualifications des migrants requises pour chaque profession catégorie professionnelle
   ji) les autres professions qui nécessitent de la part des travailleurs des qualifications ou des capacités analogues, en vue de répondre aux besoins de professions particulières pour lesquelles il est difficile de recruter un nombre suffisant de travailleurs qualifiés
   iii) le développement des tests psychotechniques
c) en ce qui concerne la sélection fondée sur l'âge des migrants la souplesse avec laquelle doivent être appliqués les critères en la matière pour tenir compte, d'une part, les exigences des divers emplois, d'autre part, de la différence de capacités des individus d'un âge déterminé.

Art. 6 - Organisation du recrutement, de l'introduction et du placement

1 - Les organismes ou personnes qui effectuent des opérations de recrutement, d'introduction et de placement de migrants *et de membres de leur famille* devront être désignés nommément par les autorités compétentes des

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

territoires intéressés [ou, lorsqu'il s'agit de réfugiés ou de personnes déplacées, par l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement] d'une part, et: l'autorité compétente du territoire d'immigration d'autre parti, sous réserve de l'approbation des deux parties.

2 - Sous réserve des dispositions du paragraphe suivant, seront seuls admis à effectuer les opérations de recrutement, d'introduction et de placement

a) les bureaux de placement publics ou autres organismes officiels du territoire où les opérations ont lieu
b) les organismes officiels d'un territoire autre que celui où les opérations ont lieu et qui sont autorisés à effectuer de telles opérations sur ce territoire, par un accord intervenu entre les parties ;
c) tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international.

3 - En outre, dans la mesure où la législation nationale de chacune des parties le permet et sous réserve de l'approbation et du contrôle des autorités compétentes desdites parties, les opérations de recrutement, d'introduction et de placement pourront être effectuées par
a) l'employeur ou une personne se trouvant à son service et agissant en son nom ;
b) des bureaux prives.

4 - Les frais administratifs entraînés par le recrutement, l'introduction et le placement du travailleur migrant ne devront pas être à la charge de celui-ci.

Art. 7 - Examens de sélection

1 - Tout candidat à l'émigration devra subir un examen approprié sur le territoire d'émigration ; un tel examen devra comporter pour lui le moins d'inconvénients possible.
2 - En ce qui concerne l'organisation de la sélection des migrants, les parties se mettront d'accord sur :

a) la reconnaissance et la composition des organismes officiels ainsi que des organismes privés admis par l'autorité compétente du territoire d'immigration à effectuer des opérations du sélection sur le territoire d'émigration
b> l'organisation des examens de sélection, les centres où ils auront lieu et la répartition des frais afférents à ces examens
c) la collaboration des autorités compétentes des deux parties, notamment de leurs services de l'emploi, lors de l'organisation de la sélection.

Art. 8 - Information et assistance à fournir aux migrants

1 - Le migrant qui a été admis après son examen médical et professionnel au centre de rassemblement ou de sélection recevra, dans une langue qu'il comprend, toutes les informations dont il aurait encore besoin concernant la nature du travail pour lequel il a été engagé, la région d'emploi. l'entreprise à laquelle il est destiné et les dispositions prises, pour son voyage, ainsi que les conditions de vie et. de travail, y compris les conditions d'hygiène et autres conditions connexes qui existent dans les pays ou dans la région où il se rend.

2 - A leur arrivée dans le pays d'immigration, au centre de réception s'il en existe, ou au lieu de. résidence les migrants *et les membres de leur famille* recevront tous les documents qui leur sont nécessaires pour leur travail, leur séjour et *leur établissement* dans le pays en question, ainsi que des informations et des conseils relatifs .aux conditions d'existence et de travail ;. toute autre assistance qui leur serait nécessaire pour s'adapter aux conditions existant dans le pays d[1]immigration devra également leur être fournie.

Art. 9 - Education et formation professionnelle
Les parties doivent coordonner leurs activités relatives à l'organisation, pour les migrants, de cours d'éducation qui porteront sur des informations générales relatives au pays d'immigration et comprendront l'enseignement de la langue de ce pays et la formation professionnelle.

Art. 10 - Echange de stagiaires
Les parties conviennent de favoriser l'échange de stagiaires et de déterminer, dans un accord séparé, les conditions régissant ces échanges.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 11 - **Conditions de transport**

1 - Pendant le voyage du lieu de leur résidence jusqu'au centre de rassemblement ou de sélection et. pendant leur séjour dans ledit centre, les migrants *et les membres de* leur famille recevront, de la part de l'autorité compétente du territoire d'émigration [ou, lorsqu'il s'agit de réfugiés ou de personnes déplacées, par l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement] toute 1' assistance dont ils pourraient avoir besoin.

2 - Pendant le voyage du centre de rassemblement ou de sélection jusqu'au lieu de leur emploi, et pendant leur séjour dans un centre d'accueil, s'il en existe, l'autorité du territoire d'émigration et celle du territoire d'immigration devront *assurer,* chacune dans le centre de sa compétence, l'hygiène et le bien-être des migrants et des membres de leur *famille* et leur fournir toute l'assistance dont ils pourraient avoir besoin.

3 - Le transport des migrant et des membres de leur famille sera effectué conformément à la législation en vigueur, dans des conditions appropriées et convenant au transport de personnes.

4 - Les parties arrêteront d'un commun accord les conditions et les modalités d'application des dispositions du présent article.

Art. 12 - Frais de voyage et d'entretien

Les parties détermineront les méthodes de règlement des frais de voyage des migrants et *des membres de leur* famille depuis le lieu de leur résidence jusqu'à celui de de~tination$_1$ des frais. d'entretien en cours de route, de maladie ou d'hospitalisation et des frais de transport de leurs effets personnels.

Art. 13 - Transfert de fonds

1 - L'autorité compétente du territoire d'émigration devra, autant que possible et dans le cadre de la législation nationale en matière d'importation et l'exportation de devises étrangères, autoriser et faciliter le retrait; de leurs pays, 9a? les migrants *et les membres de leur famille,* des sommes dont ils pourraient avoir besoin en vue de leur premier établissement à l'étranger..

2 - L'autorité compétence du territoire d'immigration devra, autant que possible et dans le cadre de la législation nationale en matière d'importation et d'exportation de devises étrangères, autoriser et faciliter le transfert périodique à destination du territoire d'émigration des épargnes et de toutes autres. sommes dues en vertu du présent accord.

3 - Les transferts de fonds autorisés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus devront être effectués aux taux de change officiellement pratiqués.

4 - Les parties prendront toutes les mesures nécessaires pour simplifier et accélérer les formalités administratives relatives aux transferts de fonds, afin que ces fonds parviennent aux ayants droit dans le plus bref délai possible.

5 - Les parties détermineront si et dans quelles conditions le migrant peul; être obligé à transférer une partie de son salaire pour l'entretien de sa famille restée dans son pays ou dans le territoire qu'il a quitté.

Art. 14 - Adaptation et naturalisation

L'autorité compétente du territoire- d'immigration prendra des Mesures destinées à faciliter l'adaptation aux .conditions nationales, climatiques, économiques et sociales et à simplifier la procédure de naturalisation des migrants et des membres *de leur famille.*

Art. 15 - Contrôle des conditions d'existence et de travail

1 - Des dispositions devront être prises en vue du contrôle par l'autorité compétente, ou par des organismes dûment autorisés du territoire d'immigration, des conditions d'existence et de travail des migrants, y compris leurs conditions d'hygiène.

2 - Lorsqu'il s'agit de migrations temporaire, les parties prendront, le cas échéant, les mesures nécessaire pur que, dans l'application de ce contrôle, des représentants autorisés du territoire d'émigration [ou, lorsqu'il s'agit de réfugiés ou de personnes déplacées, par l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

international et chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement] collaborent avec l'autorité compétente ou avec des organismes dûment autorisés du territoire d'immigration.

3 - Au cours d'une période déterminée dont la durée sera fixée par les parties les migrants bénéficieront d'une assistance spéciale en ce qui concerne les questions relatives à leurs conditions d'emploi.

4 - Une assistance concernant les conditions d'emploi et d'existence pourra être fournie, soit par le service ordinaire de l'inspection du travail du pays d'immigration, soit par un service spécial pour les migrants ; si nécessaire, ces mesures seront prises en collaboration avec des organisation volontaires agréées.

5 - Des mesures seront prises, s'il a lieu, pour que les représentant du territoire d'émigration [ou, lorsqu'il s'agit de réfugiés ou de personnes déplacées, par l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement] puissent collaborer avec ces services.

Art. 16 – ***Règlement des différends***

1 - En cas de différent survenant entre un migrant et non employeur, le migrant aura accès aux juridictions ou pourra présenter de toute autre manière ses doléances, conformément à la législation du territoire d'immigration.
2 - Les autorités établiront toute autre procédure nécessaire en vue de régler les différends s'élevant à l'occasion de l'exécution de l'accord..

Art. 17 – **Egalité de traitement**

1 - L'autorité compétente du territoire d'immigration appliquera aux migrants et aux membres de leur famille, en ce qui concerne les emplois auxquels ils sont susceptibles d'être admis, un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qui est applicable aux nationaux en vertu des dispositions législatives ou administratives, ou de convention collectives de travail.
2 - Cette égalité de traitement s'appliquera sans discrimination de nationalité, de race, de religion ni de sexe aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites du territoire d'immigration, en ce qui concerne les matières suivantes :

a) dans la mesure où ces matières sont réglementées par la législation ou dépendent des autorités administratives ;
   i)la rémunération (y compris des allocations familiales lorsque ces allocations font partie de la rémunération), la durée du travail, le repos hebdomadaire, les heures supplémentaires, les congés payés, les restrictions au travail au domicile, l'âge d'admission à l'emploi, l'apprentissage et la formation professionnelle, le travail des femmes et des adolescents ;
   ii) l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offert par les conventions collectives ;
   iii) l'admission aux écoles, l'apprentissage et à des cours ou des écoles de formation professionnelle et technique, sous réserve que cette admission ne porte pas préjudice aux nationaux du pays d'immigration ;
b) les impôts, taxes et contributions afférents au travail et perçus au titre du travailleur ;
c) l'hygiène, la sécurité et l'assistance médicale ;
d) les actions en justice relatives aux questions visés par le présent accord.

Art. 18 - Accès aux métiers professions et droit d'acquisition de la propriété immobilière
L'égalité de traitement s'appliquera également ;
a) à l'accès aux métiers et professions dans les limites prévus par la législation nationale ;
b) à l'acquisition, la possession et la transmission de la propriété urbaine ou rurale.

Art. 19 - Ravitaillement en denrées alimentaires
les migrants et les membres de leur famille jouiront du même traitement que les travailleurs nationaux de la même profession en ce qui concerne le ravitaillement en denrées alimentaires ;

Art. 20 - *Conditions de logement*
L autorité compétente de territoire d'immigration devra s'assurer que les migrants et *les membres de leur famille disposent d'un logement hygiénique et convenable, dans la mesure où les installation nécessaires sont disponibles*

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 21 - Sécurité .sociale

1 - Les deux parties

2- - Cet accord prévoira que l'autorité compétente du territoire d'immigration prendra des dispositions pour assurer aux migrants et aux personnes à leur charge en traitement qui ne sera pas moins favorable que celui qui accorde aux nationaux, sauf lorsque les conditions spéciales de résidence sont prévues pour les nationaux.

3 - Cet accord devra comprendre des arrangements appropriées pour le maintien en afveur des migrants des droits acquis ou en cours d'acquisition, et établis dans le cadre des principes de la convention sur la conservation des droits à pension des migrants, 1935, ou de toutes révision de cette convention.

4 -Dans le cas de migrations temporaires, l'accord prévoira que l'autorité compétente du territoire' d'immigration prendra des dispositions pour assurer aux migrants et aux personnes à leur charge un traitement qui ne sera pas moins favorable que celui qu'elle accorde aux nationaux, étant entendu que, dans le cas du régime d'assurance – pensions obligatoire, des arrangements approprié seront faits pour le maintien des droits acquis et en cours d'acquisition des migrants.

Art. 22 - Contrats de travail

1 - Dans les pays où un système de contrat type a. été établi, le contrat individuel de travail des migrants sera basé sur un contrat type élaboré par les parties pour les principales branches d'activité économique.

2 - Le contrat individuel de travail, lorsqu'il y est recouru, doit énoncer les conditions générales d'engagement et de travail prévues dans le contrat type correspondant et doit être traduit dans une langue comprise par le migrant. Un exemplaire du contrat doit être communiqué au migrant avant son départ du territoire d'émigration, ou, Si les deux parties sont d'accord, dans un centre d'accueil à l'arrivée dans le pays d'immigration. Dans ce cas, le migrant devra être informé, par un document écrit le concernant individuellement ou concernant le groupe dont il fait partie, de la catégorie professionnelle dans laquelle il sera employé et des autres conditions de travail$_1$ en particulier du salaire minimum qui lui est assuré.

3 - Le contrat individuel de travail doit contenir toutes informations nécessaires, telles que :
a)les nom et prénoms du travailleur ainsi que le lieu et la date de sa naissance, sa situation de -. famille et l'endroit de résidence et de recrutement
b)la nature du travail à effectuer et le lieu où il doit être exécuté ;
c)la catégorie professionnelle dans laquelle le migrant est classé ;
d)la rémunération des heures normales de travail, des heures supplémentaires, du travail e nuit et du travail accompli les jours fériés, ainsi que le mode de paiement
e)les primes, indemnité et allocations éventuelles ;
f)les conditions dans lesquelles l'employeur peut être autorisé à effectuer des retenues sur la rémunération de l'intéressé et leur montant ;
g)les conditions de nourriture, lorsque celle-ci est fournie par l'employeur ;
h)la durée de l'engagement ainsi que les conditions de renouvellement ou de dénonciation du contrat ;
i)les conditions dans lesquelles l'entrée et le séjour sur le territoire d'immigration sont autorisés
j)le mode de règlement des frais de voyage des migrants et des membres de leur famille
k)s'il s'agit d'un migrant temporaire, le mode de règlement des frais de son voyage de retour à son pays d'origine ou, le cas échéant, au territoire d'émigration
1)les cas dans lesquels le contrat peut être résilié.

Art. 23 – Changement d'emploi

1 - Lorsque le migrant a été recruté pour un emploi déterminé et que ce dernier, aux vues de l'autorité compétente du territoire d'immigration, ne correspond pas aux aptitudes physiques ou professionnelles dudit migrant, ladite autorité facilitera le placement du migrant dans un autre emploi répondant à ses aptitudes et qu'il est autorisés à occuper aux termes de la législation nationale.

2 - Les parties détermineront par accord séparé les moyens propres à assurer, pendant les périodes 1'entretien migrants et des membres de leur famille à leur charge autorisés à les accompagner ou à les rejoindre.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 24 - Stabilité de l'emploi

1 - Si, avant l'expiration de son contrat, le travailleur migrant vient à se trouver en surnombre dans l'entreprise ou la branche d'activité économique pour laquelle il' a' été engagé, l'autorité compétente du territoire d'immigration facilitera, sous réserve des clauses du contrat, son placement dans un autre emploi qui répond à ses aptitudes et qu'il est autorisé à occuper aux termes de la législation nationale.

2 - Au cas où le migrant n'aurait pas droit aux prestations prévues par un régime d'assistance oû d'assurance-chômage, son entretien, *ainsi que celui des membres de sa famille qui sont 'a sa charge* sera, durant toute période pendant, laquelle il demeurera en chômage, assuré conformément à des dispositions prévues par accord ,séparé, dans la mesure où il *n'y* aura pas de ce fait incompatibilité avec les termes de ce contrat.

3 - Les dispositions de cet art. n'affecteront pas le droit du migrant à bénéficier des avantages, éventuellement prévus par son contrat de travail en cas de résiliation de l'engagement de la part de l'employeur.

Art. 25 – Dispositions concernant le renvoi

1 - L'autorité compétente du territoire d'immigration s'engage à ne pas renvoyer contre son gré un migrant *et les membres de sa famille qui ont été autorisés* a' *l'accompagner ou à le rejoindre si,* en raison de maladie ou d'accident, ledit migrant ne peut plus exercer sa profession.

2 - Le gouvernement du pays d'immigration s'engage à ne pas renvoyer les réfugiés ou personnes replacées ainsi que les migrants que, pour des raisons politiques, ne désirent pas être rapatriés, dans leur pays d'origine, lorsque celui-ci est distinct du territoire de recrutement, à moins qu'ils n'en expriment formellement le désir par une demande écrite adressée à la rois a' l'autorité compétente du pays d'immigration et aux représentants de l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui rie jouissent de la protection d'aucun gouvernement.

Art. 26 - Voyage de retour

1 - Les frais, du voyage de retour d'un migrant introduit dans le territoire d'immigration - en application d'un plan exécuté sous les auspices du gouvernement dudit territoire qui est contraint de quitter son emploi pour des raisons indépendantes de sa volonté et dont le remplacement s'est 'avéré impossible dans un emploi qu'il est autorisé à occuper aux termes de la législation nationale, seront réglés de la façon suivante

a) le coût du voyage de retour du migrant et des personnes à sa charge ne pourra, en aucun cas, être à la charge du migrant
b) des accords bilatéraux complémentaires préciseront le mode de règlement des frais de voyage de retour
c) de toute manière, et au cas ou' aucune disposition n'aurait été insérée a cet effet dans tin accord bilatéral, mention sera faite, dans les renseignements donnés aux migrants lors du recrutement$_1$ de la perso~Li1e ou de l'organisme à qui incombe la charge du retour éventuel dans les conditions prévues au présent article.

2 - Conformément aux méthodes de collaboration et de consultation dont il aura été convenu en application de l'article 28 du présent accord, les deux parties détermineront les mesures a prendre pour organiser le retour de ces migrants et leur assurer, en cours de route, les conditions d'hygiène et de bien-être et l'assistance dont ils avaient bénéficié au cours du voyage d'aller.

3 - L'autorité compétente du territoire d'émigration exonérera de tout droit de douane à l'arrivée;
a)les effets personnels
b)les outils manuels portatifs et] 'équipement portatif de la nature de ceux qui sont normalement en possession des travailleurs pour l'exercice de leur métier et qui ont été pendant une durée appréciable, en leur possession et usage et sont destinés à être utilisés par eux dans l'exercice de leur profession

Art. 27 - Double imposition
Les deux parties détermineront, par un accord séparé, les mesures a' prendre pour éviter la double imposition des gains des travailleurs migrants.

Ce document a été téléchargé sur www.Droit-Afrique.com

Art. 28 - Méthodes de consultation et de collaboration

1 - Les deux partie s'entendront sur les méthodes de consultation et de collaboration nécessaires pour assurer l'exécution des termes de l'accord.
2 - Lorsque les représentants des deux parties le demanderont, le Bureau International du Travail s'associera à cette consultation et à cette collaboration.-

Art. 29 - Dispositions finales

1 - Les parties détermineront la durée du présent accord ainsi que le délai' de dénonciation.

2 - Les parties détermineront également les dispositions du présent accord qui resteront en vigueur après l'expiration de ce dernier.