REPOBLIKAN'I MADAGASIKARA
Tanindrazana - Fahafahana - Fandrosoana

LOI N° 2003 -044
Portant Code du Travail

EXPOSE DES MOTIFS

Madagascar est en train de vivre de profondes mutations sur le plan politique, social et économique. Ces mutations, se traduisant, dans un souci de développement rapide et durable, d'une part, au niveau des dirigeants, par une volonté de réaliser les grands axes du développement définis dans le DSRP et le Business Plan et, d'autre part, par une prise de conscience au niveau de la population, investisseurs aussi bien que salariés, sur leur rôle d'acteurs de la vie nationale, doivent être encadrées aux moyens d'un attirail législatif et réglementaire adapté aux besoins du redressement.

C'est dans cet esprit qu'il s'est avéré nécessaire de procéder à une refonte de la législation du travail. En effet, tout le monde s'accorde à dire que l'actuelle Loi n°94-029 du 29 août 1995 pose des problèmes de lecture, de compréhension et d'application.

La présente Loi portant Code du Travail fixe les principes généraux applicables à tous les travailleurs dont le contrat de travail est exécuté à Madagascar à l'exception des agents encadrés de l'Etat et aux travailleurs régis par le Code de la marine marchande ; et à tout employeur quel que soit son statut ou son secteur d'activité.

L'amendement effectué vise l'élaboration d'un corps de règles bien identifié, stable et effectivement appliqué, élément essentiel de confiance et d'engagement dans le temps pour le travailleur et l'employeur, acteurs principaux dans les relations de travail.

L'élaboration du présent Code a tenu compte des principes fondamentaux tels que :

Le respect des droits fondamentaux prévus par les Conventions internationales du travail ;
La promotion du dialogue social à tous les niveaux (bipartite ou tripartite) entre les principaux acteurs du monde du travail : l'employeur, le travailleur et l'Etat ;
La recherche constante de l'équilibre des intérêts au sein de l'entreprise ;
La définition claire des responsabilités de chaque acteur ;
La sécurisation de l'emploi et la lutte contre le chômage ;
L'élaboration d'une politique de l'emploi face à la mise en place des Provinces Autonomes.

Par ailleurs, certaines grandes innovations méritent d'être particulièrement soulignées.

Ainsi, par exemple, les règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement du travail, qui ont fait l'objet d'un code à part par la loi n° 94-027 du 17 novembre 1994, sont désormais fusionnées au Code du travail, dans un souci d'application facilitée car plus logique.

D'autre part, un Institut National du Travail est créé aux lieu et place du Centre National d'Education Ouvrière. Outre l'éducation ouvrière, cet Institut a pour missions de collaborer aux recherches effectuées par les départements techniques du travail, de l'emploi et de la protection sociale et d'assurer la formation en éducation ouvrière des inspecteurs et contrôleurs du travail.

Par ailleurs, les sanctions pénales ont été revues de façon à les rendre effectives et efficaces, en sanctionnant uniquement mais plus sévèrement les valeurs considérées comme fondamentales.

Le présent Code du Travail comporte dix titres :

Titre 1 : Dispositions générales ;
Titre 2 : Du contrat de travail ;
Titre 3 : Des conditions de travail ;
Titre 4 : Des Conditions d'hygiène et, de sécurité et d'environnement du travail
Titre 5 : Des relations professionnelles ;
Titre 6 : De la formation professionnelle ;
Titre 7 : Du différend de travail ;
Titre 8 : Des organismes et moyens de contrôle ;
Titre 9 : Des pénalités ;
Titre 10 : Dispositions transitoires et finales.

Tel est l’objet de la présente Loi.

REPOBLIKAN'I MADAGASIKARA
Tanindrazana- Fahafahana-Fandrosoana

LOI N° 2003 –044
portant Code du Travail

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté en leur séance plénière respective en date du 11 décembre 2003 et 10 juin 2004, la Loi dont la teneur suit :

TITRE I
DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I
DU TRAVAILLEUR ET DE L'EMPLOYEUR

Article 1.- La présente Loi est applicable à tout employeur et à tout travailleur 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 quel que soit sa nationalité, son statut ou son secteur d'activité.

Les dispositions de la présente Loi ne sont pas applicables aux agents encadrés de l'Etat régis par le Statut général des fonctionnaires et aux travailleurs régis par le Code Maritime.

Article 2.- Est considéré comme travailleur au sens de la présente Loi, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée.

Sont également considérés comme travailleurs au sens du présent Code :

- 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 le local, la matière mise en œuvre ou l'outillage qu'elles emploient leur appartiennent ;
- les personnes exécutant habituellement pour le compte et sous l'autorité d'une autre personne le travail par elles-mêmes, quels que soient le mode de rémunération et la durée de travail.

Article 3.- Est considéré comme employeur au sens du présent Code du Travail, toute personne physique ou morale, publique ou privée et toute entreprise publique ou collective, ayant ou non un but lucratif qui, assumant les risques financiers, engage, rémunère et dirige le personnel qui loue ses services.

CHAPITRE II
DU TRAVAIL FORCE

Article 4.- 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 :

Travaux, services, secours requis dans les circonstances d'accidents, naufrages, inondations, incendies ou autres calamités ainsi que dans les cas de brigandages, pillages, flagrants délits, clameurs publiques ou d'exécution judiciaire.

Travaux d'intérêt collectif exécutés en application d'une convention librement consentie par les membres du fokonolona ou dans le cadre de menus travaux de village et devenus exécutoires.

Travaux à caractère purement militaire lorsqu'ils sont exigés en vertu des dispositions législatives portant organisation de la défense nationale et travaux d'intérêt général réalisés volontairement dans le cadre du Service National.

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. Cependant, sont interdites l'imposition de travail aux personnes se trouvant en détention préventive ainsi que la cession gratuite de main-d'œuvre carcérale à des particuliers, entreprises ou personnes morales privées, même si ceux-ci sont chargés de l'exécution de travaux publics.

CHAPITRE III
DU RESPECT DE LA DIGNITE DE LA PERSONNE HUMAINE

Article 5.- Tout salarié a droit au respect de sa dignité. Dans toutes les relations de travail, nul ne peut être victime de mauvais traitement ou de violence portant atteinte à l'intégrité physique ou morale prévue et sanctionnée par le Code Pénal.

Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une sanction, ni d'une discrimination dans sa carrière ou dans son travail, ni d'un licenciement pour avoir résisté à des agissements de harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute autre personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, ses relations ou sa position dans l'entreprise, a donné des instructions, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle ou autres à son profit ou au profit d'un tiers.

Est considéré comme harcèlement sexuel au travail, toute conduite non souhaitée, de nature sexuelle qui interfère avec le travail, conditionne l'emploi ou le déroulement normal de la carrière ou crée un environnement de travail intimidant.

Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une sanction, ni d'une discrimination dans sa carrière ou dans son travail, ni d'un licenciement pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

Lorsque la fouille corporelle du personnel, à l'entrée ou à la sortie du travail, est justifiée par la nature particulière du travail accompli ou l'activité de l'entreprise, elle ne peut en aucune façon être pratiquée dans des conditions contraires à la dignité des salariés. Dans tous les cas, la fouille corporelle ne doit être effectuée que par une personne de même sexe que celle qui la subit.

TITRE II
DU CONTRAT DU TRAVAIL

CHAPITRE I
DU CONTRAT DE TRAVAIL

SECTION 1
De la conclusion du contrat de travail

Article 6.- Les contrats de travail sont passés librement sous réserve du respect des dispositions d'ordre public. Ils sont soumis aux règles de droit commun, notamment, le consentement des parties, la capacité de contracter, un objet certain et une cause licite.

Il est constaté, au moment de l'embauche, 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.

Il est rédigé en malgache ou en français.

Il est établi en double exemplaire : le premier étant tenu par l'employeur tandis que le second doit être remis immédiatement au travailleur après signature des deux parties.

En l'absence de contrat par écrit, l'existence du contrat de travail peut être prouvée par tous les moyens.

Le contrat de travail est exempt de tout droit de timbre et d'enregistrement.

Article 7.- Quels que soient le lieu de conclusion et la résidence de l'une ou de l'autre partie, tout contrat de travail conclu pour être exécuté à Madagascar est soumis aux dispositions du présent Code du Travail.

Article 8.- Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée.

Un contrat à durée déterminée est un contrat de travail caractérisé, au moment de sa conclusion, par l'existence d'un terme fixé par les parties ou lié à un événement dont la survenance future est certaine même si elle ne dépend pas de la volonté des parties.

Le contrat à durée déterminée ne peut excéder deux (02) ans.

Peuvent ainsi faire l'objet d'un contrat à durée déterminée les travaux qui :

ne durent pas plus de deux (02) ans ;
n'entrent pas dans les activités normales de l'établissement ;
portent sur un ouvrage déterminé dont la réalisation constitue le terme du contrat.

Le contrat de travail à durée déterminée d'une durée minimum de six (06) mois se transforme automatiquement en contrat de travail à durée indéterminée après deux renouvellements.

La réembauche au même poste d'un travailleur lié par un contrat à durée déterminée après une interruption ne dépassant pas un (01) mois est considérée comme un renouvellement du contrat.

Article 9.- Lorsque les conditions exigées pour un contrat du travail à durée déterminée ne sont pas remplies, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Sont considérés conclus pour une durée indéterminée :

- le contrat à durée déterminée et le contrat d'essai aux termes desquels aucune des parties n'a manifesté sa volonté de cesser les relations du travail ;
- le contrat des journaliers occupés au même poste de façon intermittente pendant six (06) mois successifs pour le compte d'un même employeur et totalisant en moyenne vingt (20) jours de travail par mois.

Article 10.- Le travailleur engage ses services 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'expiration du contrat, sans préjudice de l'obligation du salarié au secret professionnel vis-à-vis de son ex-employeur et sous peine d'une condamnation à des dommages intérêts solidairement avec le nouvel employeur.

Toutefois, il est interdit au salarié inventeur de s'engager auprès d'un employeur exerçant la même activité jusqu'à ce que l'invention créée ou en cours de création soit protégée par un brevet ou en cas de faillite de l'entreprise. En contrepartie, il a droit à une prime d'invention fixée, à défaut d'accord entre les parties, par le tribunal compétent.

Est considéré comme salarié inventeur toute personne dont le contrat de travail est régi par le Code du Travail et qui participe à des activités d'invention.

Article 11.- Les clauses substantielles d'un contrat individuel de travail, telles que la classification professionnelle, la rémunération et le poste occupé ne pourront faire l'objet d'une modification moins favorable.

La rupture occasionnée par une modification substantielle unilatérale des clauses du contrat de travail est imputable à l'auteur de la modification.

Article 12.- S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, mise en concession, mise en location, 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 les formes et conditions prévues par la section 3 du présent chapitre.

La cessation d'activité de l'entreprise, sauf en cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur de respecter les règles établies à l'article 24 du présent Code. La faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas considérées comme cas de force majeure.

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

SECTION 2
De la suspension du contrat de travail

Article 13.- Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail lorsqu'il se trouve suspendu.

Le contrat est suspendu :

En cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire.

Pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes d'instruction militaire auxquelles il est astreint.

Pendant la durée d'absence du travailleur en cas de maladie dûment constatée par un médecin d'un service médical interentreprise ou d'entreprise ou, à défaut, d'un médecin agréé, laquelle durée est limitée à six (06) mois. Passé ce délai, l'employeur peut rompre le contrat de travail, mais doit régler tous les droits du travailleur, dont notamment le préavis.

Pendant la durée d'absence de la mère ou éventuellement du père, dans la limite de deux (02) mois, en cas de maladie ou d'hospitalisation d'un enfant au sens du Code de Prévoyance Sociale sous réserve de présentation d'un certificat médical justifiant la présence obligatoire de la mère ou éventuellement du père. Passé ce délai de deux mois, l'employeur peut rompre le contrat de travail, mais doit régler tous les droits du travailleur, dont notamment le préavis.

En cas de participation du travailleur à une compétition sportive nationale ou internationale, dûment attestée par le Ministère chargé du Sport ou ses démembrements territorialement compétents. La durée de préparation (stage ou formation) de la compétition nationale ou internationale entre en compte dans la durée de suspension du contrat. Pour les sportifs qualifiés de haut niveau, les conditions prévues par les dispositions de la Loi relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives sont appliquées par la conclusion de conventions entre le Ministère chargé du Sport et les organismes publics ou privés concernés.

Pendant l'absence du travailleur appelé à des fonctions électives. Dans ce cas, la suspension du contrat de travail ne dépasse pas un mandat. Passé ce délai, l'employeur peut rompre le contrat de travail, mais doit régler tous les droits du travailleur, dont notamment le préavis.

En cas de mise en chômage technique des travailleurs, durée limitée à six (06) mois. Toutefois, le travailleur peut rompre le contrat sans préavis après trois mois. Le chômage technique se définit comme étant toute interruption collective du travail résultant de causes conjoncturelles ou accidentelles telles que des accidents survenus aux matériels, une interruption de la force motrice, un sinistre, une pénurie accidentelle de matières premières, d'outillage et moyens de transport. Le chômage technique cesse dès la disparition du ou des motifs invoqués par l'employeur. Passé le délai de six mois, le contrat est considéré comme rompu et l'employeur doit régler les droits du travailleur, dont notamment le préavis et l'indemnité de licenciement.

8- Durant la période d'arrêt de travail consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

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 la détention préventive du travailleur ayant bénéficié d'une décision judiciaire de non-lieu, de relaxe ou d'acquittement pur et simple ou au bénéfice du doute. La réintégration du travailleur est, dans ce cas, obligatoire. Si la détention se prolonge au-delà de 14 mois, l'employeur peut rompre le contrat de travail, mais doit régler tous les droits du travailleur, dont notamment le préavis.

Article 14.- Dans les cinq premiers cas prévus à l'article précédent, l'employeur est tenu de verser au travailleur, pendant la durée de la suspension, une indemnité dénommée « indemnité de suspension », égale au montant de sa rémunération, dans la limite de un (01) mois, si la durée normale de préavis est inférieure à ce délai et dans la limite normale du préavis dans les autres cas.

Un Décret pris en Conseil de Gouvernement après avis du Conseil National du Travail en fixera les conditions et modalités de jouissance.

Article 15.- Les travailleurs atteints d'une maladie de longue durée dont le traitement nécessite une période d'arrêt de travail de plus de six (06) mois, après avis du médecin agréé, et 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 le Code de Protection Sociale et ses textes d'application.

SECTION 3

De la rupture du contrat de travail

Article 16.- Le contrat du travail est rompu pour quatre (04) causes :

du fait de l'employeur, par le licenciement ;
du fait du travailleur, par la démission ;
par accord de volontés des parties ;
en cas de force majeure laissée à l'appréciation de la juridiction compétente.

Article 17.- 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 les cas de faute lourde prévus dans le Règlement Intérieur ou, à défaut, laissés à l'appréciation de la juridiction compétente.

Article 18.- 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.

La rupture d'un contrat à durée indéterminée peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde prévue dans le règlement intérieur ou, à défaut, laissée à l'appréciation de la juridiction compétente.

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

Article 19.- En l'absence de convention collective, un Décret pris après avis du Conseil National du Travail détermine les conditions et la durée du préavis ainsi que les droits et obligations des deux parties en matière de préavis.

Pendant la durée du préavis, l'employeur est tenu de délivrer au travailleur, à la date de la notification de la rupture, une attestation provisoire d'emploi sous peine de dommages intérêts.

Article 20.- La rupture est abusive lorsqu'elle est effectuée sans motif légitime, sans cause réelle et sérieuse.

Sont particulièrement abusifs les licenciements :

non conformes aux procédures définies par le Code, la convention collective et les règlements intérieurs ;
effectués sans raisons professionnelles valables ou assortis de motifs fallacieux ;
motivés par les opinions du travailleur ou son appartenance à un syndicat.

Outre les cas cités ci-dessus, il appartient au juge d'apprécier le caractère abusif ou non du licenciement.

Toute rupture abusive du contrat de travail peut donner lieu à des dommages intérêts laissés à l'appréciation de la juridiction compétente. Il appartient à la partie auteur de la rupture d'établir que celle-ci est légitime.

Article 21.- La partie qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail doit notifier à l'autre partie sa décision écrite avec indication des motifs sur lesquels elle se fonde et la transmettre par tous les moyens probants à celle-ci.

La date de réception de la lettre de licenciement ou de démission fixe le point de départ du préavis.

Est irrecevable, toute présentation de nouveau motif de rupture après la date de notification.

Article 22.- L'employeur envisageant de licencier un travailleur, en l'absence d'un Conseil de Discipline au sein de l'entreprise, doit respecter le droit à la défense de celui-ci, notamment par l'information écrite préalable de l'intéressé sur les motifs de licenciement, par la communication du dossier des faits reprochés s'il en fait la demande ainsi que par la présentation de ses moyens de défense et son assistance par une personne de son choix.

Le licenciement qui doit être notifié par écrit ouvre droit pour le travailleur :

au solde du salaire à la date de départ de l'entreprise ;
à l'indemnité compensatrice de congé non pris avant la rupture ;
à un préavis calculé conformément aux dispositions en vigueur, sauf en cas de faute lourde ;
à la délivrance d'un certificat de travail.

L'employeur est tenu de régler les droits visés à l'alinéa 2 ci-dessus dès la cessation de travail.

Le salarié peut librement démissionner. Toutefois, il est tenu d'indiquer le motif de sa décision et de procéder préalablement à la passation si l'employeur l'exige.

Article 23.- Toute rupture du contrat de travail pour cause de harcèlement sexuel ou moral est imputable à la partie auteur de l'acte. Il appartient à la partie requérante de fournir les preuves de l'acte par tous les moyens.

La rupture pour cause de harcèlement sexuel ou moral peut donner lieu à la partie victime des dommages et intérêts fixés par la juridiction compétente à la charge de l'auteur de l'acte.

Article 24.- Le licenciement pour motif économique est un licenciement provoqué par des difficultés économiques ou de mutation technologique. Il peut être collectif ou individuel.

Article 25.- Le licenciement pour motif économique doit suivre la procédure ci-après :

L'employeur doit au préalable consulter le Comité d'Entreprise et/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 de réembauche et l'évolution de l'emploi dans l'entreprise.

Un procès-verbal est établi à l'issue de cette réunion qui fait par la suite l'objet d'affichage à l'intention du personnel de l'entreprise.

Dans les vingt (20) jours qui suivent, le Comité d'Entreprise et/ou les délégués du personnel 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, le procès verbal de consultation contenant l'avis du Comité d'Entreprise et/ ou des délégués du personnel, ainsi que la liste du personnel touché par la compression et toutes autres pièces nécessaires. Il émet son avis dans les quinze jours qui suivent la saisine.

A défaut du Comité d'Entreprise ou de délégués du personnel, l'Inspecteur du Travail est saisi obligatoirement à la diligence de l'employeur sur la mesure projetée. Il émet son avis dans les quinze jours qui suivent la saisine.

Article 26.- La liste du personnel touché par la compression doit être établie par l'employeur en consultation avec les délégués du personnel. Elle doit respecter, par catégorie professionnelle, un ordre de licenciement conforme aux stipulations du plan social convenu en la matière dans le cadre des conventions collectives ou, à défaut, tenant compte :

de l'ancienneté de service dans l'entreprise ;
des valeurs professionnelles, compétences techniques et conscience professionnelle
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 décide en application de ces critères dans les quinze jours qui suivent sa saisine.

Passé ce délai**,** le silence de l'Inspecteur du Travail vaut approbation de la liste.

Article 27.- Les difficultés économiques et la mutation technologique peuvent également entraîner des modifications substantielles du contrat individuel se traduisant soit par un licenciement, soit par une mutation.

Le licenciement individuel pour motif économique suit la procédure de licenciement prévue aux articles 21 et 22 du présent Code.

La modification substantielle des clauses du contrat pour motif économique se conforme aux procédures ci-après :

les modifications sont notifiées par écrit au travailleur concerné à la diligence de l'employeur ;
le travailleur doit émettre son avis dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date de la réception de la lettre de notification.

Passé ce délai :

le silence du travailleur vaut acceptation des novations apportées au contrat. Il en est de même si le travailleur a manifesté à temps sa volonté d'accepter les modifications ;
la rupture du contrat est imputable à l'employeur si le travailleur refuse les novations proposées et ce dernier bénéficie des droits accordés aux travailleurs licenciés pour motif économique.

Article 28.- Sauf dispositions plus favorables du contrat individuel ou des conventions collectives, tout travailleur licencié pour motif économique ou pour cessation d'activité de l'entreprise bénéficie d'une indemnité de licenciement calculée à raison de dix jours de salaire par année complète de service, sans que le total puisse excéder six (06) 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 remboursement de frais, ne se confond pas avec l'indemnité de préavis, ni avec l'indemnité compensatrice de congé payé, ni avec les dommages intérêts pour licenciement abusif.

Article 29.- Le privilège établi par les articles 68 et suivants de la présente Loi s'étend aux indemnités prévues à l'article 29, à l'indemnité de préavis ainsi qu'aux dommages intérêts prévus à l'article 17.

Article 30.- L'employeur doit obligatoirement, à la cessation du contrat de travail, délivrer au travailleur, sous peine de dommages intérêts, un certificat de travail indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de son départ, la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés, les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus et les catégories professionnelles correspondantes.

Pendant la durée du préavis, l'attestation provisoire d'emploi prévue à l'article 18, alinéa 2, comportant les énonciations prévues à l'alinéa ci-dessus, doit être délivrée au travailleur sous peine de dommages intérêts.

Le certificat et l'attestation sont exempts de tout droit de timbre et d'enregistrement.

CHAPITRE II
DES CATEGORIES PARTICULIERES DE CONTRAT

SECTION 1
De l'apprentissage

Article 31.- Le contrat d'apprentissage 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, appelée apprenti et par lequel celle-ci s'oblige, en retour, à se conformer aux instructions qu'elle recevra et à exécuter les ouvrages qui lui sont 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 tout droit de timbre et d'enregistrement.

Article 32.- Aucun employeur ne peut engager un apprenti qu'après visa du contrat d'apprentissage par l'Inspecteur du Travail du ressort.

Un Décret pris après avis du Conseil National du Travail fixe :
les conditions d'octroi et de retrait de l'agrément ;
les conditions de fond, de forme et les 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.

Article 33.- L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti 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. L'apprenti agit donc en qualité de préposé. 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 enseignements et aux activités pédagogiques du centre est considéré comme temps de travail.

Article 34 .- Le contrat d'apprentissage contient les conditions de rémunérations, de nourriture et de logement de l'apprenti.

Il est interdit aux apprentis de moins de dix-huit (18) ans d'effectuer des heures supplémentaires.

SECTION 2
De l'engagement à l'essai

Article 35.- L'engagement ou le renouvellement de l'engagement à l'essai doit être stipulé par écrit précisant au moins le poste à pourvoir, la durée, le salaire et la catégorie professionnelle.

Ainsi, dans tout contrat à durée déterminée ou indéterminée, l'essai non stipulé par écrit est réputé inexistant.

Article 36.- Le contrat d'engagement à l'essai ne peut pas excéder six (06) mois. Il est renouvelable une seule fois.

Le stage entrant dans un cycle de formation professionnelle ne peut être assimilé à un essai. Toutefois, il peut être effectué simultanément avec l'essai.

Article 37.- Un Décret pris après avis du Conseil National du Travail détermine la forme et les modalités du contrat d'engagement à l'essai ainsi que la durée de l'essai.

Article 38.- Le travailleur engagé à l'essai bénéficie des mêmes conditions de travail et de protection sociale que les travailleurs confirmés au même poste.

Article 39 .- Les dispositions des articles 10, 11, 15, 16 et 18 du présent Code ne s'appliquent pas à l'engagement à l'essai, sauf convention contraire et sans que l'une ou l'autre des parties puisse prétendre à une indemnité.

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 (01) 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.

Article 40.- L'Inspecteur du Travail est habilité à constater tout abus dans le domaine de l'essai.

SECTION 3
Travailleurs déplacés

Article 41.- Le travailleur déplacé est celui qui, pour l'accomplissement du travail convenu, est appelé à s'installer de manière durable dans un lieu de travail autre que sa résidence habituelle ou à l'extérieur de son pays d'origine.

Au moment de sa conclusion, le contrat de travail du travailleur déplacé doit, après visite médicale d'embauche 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 lieu d'embauche.

Le contrat doit préciser que le logement ainsi que les frais aller et retour du travailleur déplacé et des membres de sa famille sont à la charge de l'employeur dans les limites fixées par un Décret pris après avis du Conseil National du Travail.

Les frais de transport retour doivent être assurés par l'employeur en cas de licenciement quel que soit le motif de la rupture évoqué.

Article 42 .- Le contrat de travail des travailleurs malgaches émigrés à l'extérieur du territoire doit faire l'objet d'un visa préalable du Service de la Migration du Ministère chargé de l'Emploi.

Il doit notamment prévoir que ces travailleurs sont soumis aux législations du travail et de la sécurité sociale du lieu d'emploi.

Toute demande de visa du contrat du travail du travailleur déplacé incombe à l'employeur.

Les formes et modalités d'établissement et du visa du contrat du travail ainsi que les droits du travailleur déplacé sont fixés par Arrêté du Ministre chargé de l'Emploi.

Un Arrêté du Ministre chargé du Travail précise le modèle de contrat de travail ainsi que la procédure de visa du contrat.

Article 43 .- Les étrangers ne peuvent occuper aucun emploi à Madagascar sans l'autorisation préalable du Ministre chargé de l'Emploi, après visa de leur contrat de travail par l'Inspecteur du Travail du lieu d'emploi. Un Décret pris après avis du Conseil National du Travail détermine les modalités d'octroi d'autorisation d'emploi des travailleurs étrangers.

SECTION 4
Du travailleur intérimaire

Article 44 .- Est considéré comme travailleur intérimaire, tout travailleur engagé pour remplacer provisoirement un titulaire à un poste pendant la durée d'absence de ce dernier n'excédant pas un (01) an. Les conditions d'intérim sont fixées d'accord partie sous réserve des dispositions minimales fixées par les textes.

Passé le délai de un (01) an, l'intérimaire est confirmé au poste.

L'intérim assuré par un membre du personnel ne doit pas dépasser six (06) mois. Passé ce délai, l'intérimaire est confirmé au poste.

SECTION 5
Du travail à temps partiel

Article 45 .- Est considéré comme salarié à temps partiel, le travailleur dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée légale pour la même période.

SECTION 6
Du travailleur journalier

Article 46 .- Est considéré comme travailleur journalier, tout travailleur engagé de façon intermittente pour travailler journellement.

SECTION 7
Du travailleur à domicile

Article 47 .- Le travailleur à domicile, est un travailleur au sens du présent Code qui effectue un travail conformément aux instructions de son employeur dans un lieu ou local de son choix mais n'appartenant pas à ce dernier.

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

Article 48.- 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 législatives et réglementaires applicables aux salariés.

Le donneur d'ouvrage n'est pas solidairement responsable de l'application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur à un auxiliaire, même membre de sa famille, auquel le travailleur à domicile fait recours. Dans un tel cas, le travailleur à domicile est lui-même un employeur.

Article 49.- Le contrat de travail liant le donneur d'ouvrage au travailleur à domicile doit être stipulé par écrit.

Le travailleur à domicile bénéficie, à l'instar du travailleur en entreprise, des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés en matière de conditions de travail et de protection sociale.

SECTION 8
De la sous-traitance

Article 50 .- Le sous-traitant est une personne physique ou morale qui passe avec une entreprise, un contrat écrit pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire. Il recrute lui-même la main-d'œuvre nécessaire à l'exécution du travail.

Article 51.- Lorsqu'un entrepreneur conclut 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 travailleurs 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.

Le sous-traitant est tenu d'afficher le nom et l'adresse de la personne de qui il tient le travail dans ses ateliers, magasins ou chantiers.

SECTION 9
Du travailleur saisonnier

Article 52 .- Est considéré comme travailleur saisonnier, tout travailleur engagé pour la durée nécessaire à la réalisation d'un travail saisonnier par nature.

Le travailleur saisonnier peut être engagé de façon cyclique par un employeur, sans pouvoir prétendre, sauf accord des parties, au droit du travailleur journalier prévu à l'article 9 de la présente Loi.

Cependant, le travailleur saisonnier bénéficie d'une priorité d'embauche saisonnière après trois engagements réguliers chez le même employeur.

TITRE III
DES CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I
DU SALAIRE

SECTION 1
De la détermination du salaire

Article 53.- A même qualification professionnelle, même emploi et pour un travail de valeur égale, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur couleur, leur ascendance nationale, leur sexe, leur âge, leur appartenance syndicale, leur opinion et leur statut dans les conditions prévues au présent chapitre.

Pour les travailleurs sur un chantier dans un endroit éloigné et isolé, l'employeur est tenu de fournir ou, à défaut, de faciliter l'acquisition des denrées de première nécessité, ainsi qu'un logement décent pour lui et, éventuellement, sa famille.

En outre, les travailleurs étant susceptibles d'affectation, il appartient aux parties de se conformer aux dispositions des contrats passés entre elles et les textes en vigueur en ce qui concerne :

les prises en charge pour le transport des personnes et des bagages ;
les avantages à octroyer en fonction de la catégorie des travailleurs concernés.

Article 54.- 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 entre les parties intéressées.

Article 55.- Il est institué un Salaire Minimum agricole et non agricole d'Embauche (SME) prenant en considération le minimum vital pour les travailleurs leur assurant un pouvoir d'achat suffisant.

Un Décret, pris après avis du Conseil National du Travail, fixe le salaire minimum d'embauche par catégorie professionnelle, révisé périodiquement compte tenu de l'évolution des comptes de la Nation, de la conjoncture économique et des prix à la consommation.

Un Décret, pris après avis du Conseil National du Travail, fixe les indices, la valeur du point d'indice et les salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle applicable dans le secteur agricole et non agricole.

Article 56.- Les travailleurs payés à l'heure ou à la journée sont appointés au moins après six (06) mois de service continu dans la même entreprise.

Article 57.- 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 (02) employeurs membres de la profession et de deux (02) 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.

Dans tous les cas, le salaire minimum de sa catégorie professionnelle doit au moins être garanti au travailleur rémunéré à la tâche, aux pièces ou au rendement.

Article 58.- La fixation des objectifs ou « targets » et quota relève de la compétence de la commission paritaire d'arbitrage dans les zones ou entreprises franches concernées.

Article 59.- Lorsque la rémunération est constituée en tout ou en partie par des commissions ou des primes ou des prestations diverses ou des indemnités représentatives 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.

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'excède pas les douze (12) mois de service ayant précédé la cessation du travail.

Article 60.- Tout travailleur qui, après formation ou concours, accède à un poste de niveau professionnel supérieur, conserve son ancienneté et, au moins, la rémunération déjà acquise dans l'entreprise.

Article 61.- Toutes les sommes reçues par l'employeur au titre de « service » doivent être intégralement versés au personnel.

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

SECTION 2
Du paiement du salaire

Article 62.- Tout salaire doit être entièrement versé à Madagascar en monnaie ayant cours légal.

Est interdit le paiement du salaire en alcool ou en boisson alcoolisée. Le paiement du salaire en nature n'est admis que dans le cas où l'employeur serait tenu de fournir au travailleur un logement et des denrées alimentaires.

Article 63.- La paie est faite à intervalles réguliers, pendant les heures de travail et, sauf cas de force majeure, sur le lieu de travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de travail.

Le salaire de tout travailleur, quel que soit son mode de rémunération, doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder huit (08) jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine ou vingt (20) jours pour les travailleurs engagés à la quinzaine.

Les paiements mensuels doivent être effectués, au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.

Les retards de paiement doivent être justifiés par la force majeure.

Les retards non justifiés du paiement du salaire donnent lieu à majoration selon le taux d'intérêt légal en vigueur.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail fixe les formes et modalités de paiement du salaire.

Article 64.- Le paiement du salaire doit être constaté par la délivrance d'un bulletin de paie manuel ou informatisé 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 informatique ou par un carnet à souche qui est coté et paraphé.

La contexture du bulletin de paie est fixée par Arrêté du Ministre chargé du Travail.

N'est opposable au travailleur 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 protestation 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 des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles. Elle ne peut valoir non plus compte arrêté ou réglé.

Article 65.- 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.

SECTION 3
De la garantie et de la protection des salaires

Article 66.- Les sommes dues aux employeurs ne peuvent être frappées de saisie-arrêt, ni d'opposition 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 fournisseurs qui sont créanciers à raison de fourniture de matériaux et d'autres objets servant à la construction des ouvrages.

Article 67.- La créance de salaire des salariés et apprentis est privilégiée sur les meubles et immeubles du débiteur dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Article 68.- L'ouvrier détenteur de l'objet par lui œuvré peut exercer le droit de rétention, dans les conditions fixées par les textes en vigueur.

Article 69.- En dehors des prélèvements obligatoires fixés par la réglementation en vigueur et des avances spéciales accordées par l'employeur au travailleur, il ne peut être fait de retenues sur les appointements ou salaires des travailleurs que par saisie-arrêt ou cession volontaire, conformément aux dispositions du Code de Procédure Civile.

La cession des rémunérations visée 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 de son domicile.

Les avances spéciales consenties par l'employeur au travailleur doivent faire l'objet d'un écrit rédigé au moins en deux exemplaires et dont copie est transmise à l'Inspecteur du Travail du ressort.

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

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

Article 70.- Les dispositions d'une convention ou d'un contrat autorisant tous 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 réclamées par lui jusqu'à prescription, le cours en étant suspendu pendant la durée du contrat.

Article 71.- 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 leur seraient dues à eux-mêmes pour fournitures diverses, quelle qu'en soit la nature, à l'exception :

du cas prévu à l'article 74 de la présente Loi sur l'économat ;
des outils et instruments nécessaires au travail ;
du matériel ou des matériaux dont le salarié a la charge et l'usage ;
des sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets ;

Pour les trois derniers cas cités ci-dessus, la compensation ne peut se faire que lorsque la responsabilité du travailleur est établie devant le tribunal compétent.

Article 72.- 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 en paiement des salaires et accessoires de salaires ainsi que des indemnités de préavis et de licenciement se prescrit par douze (12) mois.

Article 73.- Les sommes dues aux ouvriers à titre de salaires sont payées de préférence à celles dues aux fournisseurs.

Les créances des travailleurs ont un rang de privilège primant celles de l'Etat et de la sécurité sociale.

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

les maçons, charpentiers ou autres ouvriers employés pour édifier, reconstruire ou réparer les bâtiments, canaux ou autres ouvrages quelconques ;
les ouvriers qui ont travaillé à la récolte, à la fabrication, à la réparation des outils agricoles ou à la conservation de la chose ;
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 (60) derniers jours de travail ou d'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.

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.

SECTION 4
De l'économat

Article 74.- Est considéré comme économat, toute organisation installée dans le domaine de l'entreprise où l'employeur ou une association de travailleurs pratique, directement ou indirectement, la vente ou la cession de marchandises au travail pour leurs besoins personnels et normaux.

Un Arrêté du Ministre chargé du Travail fixe les conditions d'ouverture, de fonctionnement et de fermeture des économats.

CHAPITRE II
DE LA DUREE DU TRAVAIL, DU REPOS ET DU CONGE

SECTION 1
De la durée du travail

Article 75.- 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 cent soixante treize virgule trente trois (173,33) heures par mois.

Dans toutes les entreprises agricoles, les heures de travail sont basées sur deux milles deux cent (2.200) heures par an. Dans cette limite, la durée du travail est fixée par un Décret qui fixe également la réglementation des heures supplémentaires et les modalités de leur rémunération.

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

Article 76.- Des Décrets pris après avis du Conseil National du Travail déterminent par branche d'activité et par catégorie professionnelle, s'il y a lieu, les modalités d'application de la durée du travail et des dérogations, la nature et la durée maximum des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées avec ou sans autorisation préalable, le taux de majoration des heures supplémentaires.

Article 77.- L'application de l'article précédent ne porte pas atteinte aux usages et aux conventions collectives du travail qui fixeraient des limites inférieures.

Article 78.- 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 durée de présence considérée comme correspondant à un travail effectif d'une durée inférieure.

Article 79.- L'équivalence joue en matière d'heures supplémentaires, d'heures de travail de nuit, de dimanche et de jours fériés.

Les catégories d'emploi et les heures d'équivalences y afférentes dans les différentes branches d'activités sont déterminées par un Décret pris après avis du Conseil National du Travail.

La durée du travail s'entend du travail effectif. Les temps nécessaires à l'habillage, au déshabillage et à la restauration n'entrent pas dans le calcul du temps de travail effectif.

Les temps nécessaires à la pause sont fixés par des dispositions négociées.

SECTION 2
Du repos hebdomadaire et des jours fériés

Article 80.- Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt quatre (24) heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche.

Un Décret pris après avis du Conseil National du Travail détermine les modalités d'application du paragraphe précédent, notamment les professions pour lesquelles le repos hebdomadaire pourra être exceptionnellement et pour des motifs nettement établis, soit plus de vingt quatre (24) heures, soit donné par roulement ou collectivement d'autres jours que le dimanche, soit suspendu par compensation des fêtes rituelles, soit être réparti sur une période plus longue que la semaine.

Article 81.- Les jours fériés sont chômés et payés.

Un Décret pris après avis du Conseil National du Travail fixe les modalités d'application de l'alinéa précédent.

La liste annuelle limitative des jours « ponts » et celle des jours fériés font l'objet d'un Décret pris en début d'année, après avis du Conseil National du Travail.

Article 82.- Un Décret pris après avis du Conseil National du Travail détermine par branche d'activité et par catégorie professionnelle, s'il y a lieu, le taux de majoration du travail de dimanche et des jours fériés.

SECTION 3
Du travail de nuit

Article 83.- Le travail effectué entre vingt-deux (22) heures et cinq (05) heures est considéré comme travail de nuit.

Les heures de travail effectuées entre cet intervalle donnent lieu à des majorations fixées par un Décret pris après avis du Conseil National du Travail.

Article 84.- L'employeur est tenu d'assurer le transport et la sécurité du personnel travaillant la nuit.

Un Décret pris après avis du Conseil National du Travail détermine les modalités d'application de l'alinéa précédent.

Article 85.- Le travail de nuit des femmes dans l'industrie doit se conformer aux dispositions prévues dans la présente Loi.

Les femmes, sans distinction d'âge, ne pourront être employées pendant la nuit dans aucun établissement industriel de quelque nature que ce soit, public ou privé, laïc ou religieux, ni dans aucune dépendance d'un de ces établissements même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, à l'exception des établissements où seuls sont employés les membres d'une même famille.

Pour l'application du présent article, sont considérés comme établissements industriels :

les mines, carrières, industries extractives de toutes natures ;
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 ;
la construction, la reconstruction, l'entretien et 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.
L'interdiction ci-dessus ne sera pas appliquée :

en cas de force majeure, lorsque dans l'entreprise se produit une interruption d'exploitation impossible à prévoir et n'ayant pas un caractère périodique ;
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 des matières d'une perte inévitable.

En aucun cas, les femmes enceintes constatées médicalement ne doivent être employées la nuit jusqu'à huit (08) semaines suivant l'accouchement.

Le repos quotidien des femmes et des enfants doit avoir une durée de douze (12) heures consécutives.

SECTION 4
Des congés et des transports

Article 86.- Sauf dispositions plus favorables des conventions 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 (02,5 jours) par mois calendaire de service effectif.

Le droit se prescrit par trois (03) ans. Il appartient à l'employeur de planifier le départ en congé des travailleurs en début d'année pour éviter le cumul de reliquats.

Article 87.- Sont assimilées à un (01) mois de service effectif, les périodes équivalentes à quatre (04) semaines ou à vingt quatre (24) 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 (06) mois ;
- les absences régulières pour accident du travail et maladies professionnelles ;
- les périodes de repos de la femme en couche telles que prévues à l'article 97 de la présente Loi ;
- les permissions exceptionnelles accordées au travailleur à l'occasion d'événements de famille dans la limite de dix (10) jours par an, sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ;
- les périodes de congé payé ;
- les permissions prévues aux dispositions relatives aux congés-éducation de la présente Loi ;
- les absences de la femme salariée ou éventuellement du père, en cas d'hospitalisation d'un enfant au sens du Code de Protection Sociale.

Article 88 .- Le droit de jouissance au congé est acquis après douze (12) mois de service effectif.

Seul peut être fractionné le congé supérieur à deux (02) semaines.

La jouissance de la première fraction de quinze (15) jours est obligatoire dans les trois (03) mois qui suivent l'ouverture du droit au congé dans la limite de nécessité de service entendue entre les deux parties.

La deuxième fraction peut être d'accord parties, soit prise avant la fin de l'année en cours, soit cumulé sur trois (03) ans.

Si les parties en conviennent, les droits à congé des trois (03) dernières années précédant le départ à la retraite peuvent être cumulés et exercés avant la date de départ.

La date de début et de fin de congé doit être déterminée à l'avance par les parties. Le congé commence le jour où le travailleur aurait dû travailler s'il n'était pas en congé et se termine la veille de sa reprise de service.

Dans les établissements où la fermeture périodique pour congé n'est pas fixée, l'époque à laquelle le congé est pris est déterminée par l'employeur après consultation du travailleur intéressé.

Article 89 .- L'employeur doit verser au travailleur, pendant toute la durée du congé, une allocation qui est au moins égale au douzième (1/12) des salaires et des divers éléments de rémunération définis par le présent Code dont le travailleur bénéficiait au cours des douze (12) mois ayant précédé la date de congé à l'exception des remboursements des frais.

Cette allocation doit être versée au travailleur avant son départ en congé, à moins qu'il ait convenu autrement et par écrit entre l'employeur et le travailleur.

Article 90.- 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 lieux 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 lieux et place du congé.

Article 91.- 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 Décret pris après avis du Conseil National du Travail.

Dans le cas prévu à l'article ci-dessus 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.

Article 92.- Lorsque le lieu de travail se trouve en dehors de la ville à plus de cinq (05) kilomètres, l'employeur prendra les mesures les plus appropriées pour assurer le transport du personnel. A défaut, le travailleur recevra une indemnité dont le montant est au maximum égal aux frais des transports en commun aller et retour, pratiqués sur place.

CHAPITRE III
DES CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL DE CERTAINES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS

SECTION 1
Du travail des femmes

Article 93.- Des Décrets pris après avis du Conseil National du Travail fixent la nature des travaux interdits aux femmes et aux femmes enceintes.

Article 94.- Une femme candidate à l'emploi n'est pas tenue de déclarer son état de grossesse.

L'état de grossesse ne doit pas être pris en considération pour résilier un contrat de travail au cours de la période d'essai.

Article 95.- Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse constatée 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.

Article 96.- La femme enceinte dont l'état de grossesse est reconnu peut demander sa mutation à un autre poste de travail sur prescription du médecin du service médical interentreprise ou d'entreprises ou, à défaut, d'un médecin agréé.

Pendant la période de mutation, le salaire et éléments de salaire à caractère fixe sont conservés.

Article 97.- Toute femme enceinte dont l'incapacité à travailler est constatée par le médecin du service médical interentreprise ou d'entreprises ou à défaut d'un médecin agréé peut rompre son contrat 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 (14) semaines consécutives dont huit (08) semaines postérieures à la délivrance. Cette suspension peut être prolongée de trois (03) 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 Caisse Nationale de Prévoyance Sociale 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 (1/2) du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail ; elle conserve le droit aux prestations en nature.

L'employeur est tenu de lui verser la moitié (1/2) du salaire qui n'est pas pris en charge par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale. A défaut d'affiliation, le paiement de la totalité du salaire est à la charge de l'employeur.

Article 98.- Pendant une période de quinze (15) mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement.

La durée totale de ces repos, qui sont payés comme temps de travail, ne peut dépasser une heure (01) par journée de travail.

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

Article 99.- L'Inspecteur du Travail peut requérir l'examen des femmes par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont elles sont chargées n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande de l'intéressée.

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

SECTION 2
Du travail des enfants

Article 100.- L'âge minimum légal d'accès à l'emploi est de quinze (15) ans sur toute l'étendue du territoire de Madagascar. Cet âge minimum ne doit pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire.

Des Décrets pris après avis du Conseil National du Travail fixent la nature des travaux interdits aux enfants.

Article 101.- Dans les établissements assujettis à la présente Loi, les enfants mineurs et les apprentis âgés de moins de dix huit (18) ans de l'un ou de l'autre sexe ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit (08) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine.

Le travail de nuit ainsi que les heures supplémentaires sont interdits aux enfants jusqu'à l'âge de dix huit (18) ans.

Un repos quotidien de douze (12) heures consécutives est obligatoire pour les enfants travailleurs.

Article 102.- Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quinze (15) 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 développement normal.

Article 103.- L'Inspecteur du Travail peut requérir l'examen 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.

L'enfant ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Le cas échéant, le contrat peut être résilié avec paiement de l'indemnité de 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.

SECTION 3
Des personnes handicapées

Article 104.- 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 pour cause d'un handicap physique, mental ou sensoriel dûment reconnu.

Article 105.- Aucune discrimination 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 handicapées ont droit au travail et à l'emploi, à l'égalité de chance et de traite ment en matière d'apprentissage, de formation professionnelle et d'emploi.

Article 106.- Les personnes handicapées doivent jouir de toutes les infrastructures existantes, qu'elles soient publiques ou privées, en matière d'apprentissage et de formation professionnelle.

Article 107.- Toute entreprise ayant embauché un certain nombre de personnes handicapées bénéficie des mesures incitatives fixées par Décret pris après avis du Conseil National du Travail.

Article 108.- Il est créé auprès du Ministère chargé du Travail, une Institution chargée d'assurer la réinsertion professionnelle des personnes handicapées.

Article 109.- Un Décret pris après avis du Conseil National du Travail détermine la mission, l'organisation et le fonctionnement de ladite institution.

TITRE IV
DES CONDITIONS D'HYGIENE, DE SECURITE ET D'ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL

CHAPITRE I
DISPOSITIONS GENERALES

SECTION 1
Discipline Générale

Article 110.- Il est prescrit à tout employeur de fournir les équipements et les habillements adéquats pour protéger collectivement et individuellement la vie et la santé des travailleurs contre tous les risques inhérents au poste de travail et en particulier, contre le VIH/SIDA dans les lieux de travail.

Article 111.- Les travailleurs doivent se soumettre à l'ensemble des mesures d'hygiène et de sécurité exigées.

SECTION 2
Nettoyage et propreté générale

Article 112.- Les lieux de travail doivent être tenus en état de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

SECTION 3
Atmosphère, chauffage, éclairage des locaux de travail

Article 113.- L'atmosphère des lieux de travail doit être protégée contre les émanations dangereuses et gênantes, les vapeurs, les gaz, les poussières, les fumées, sans que cette énumération soit limitative.

Article 114.- L'ambiance générale et l'environnement des lieux de travail doivent prendre en considération le confort physique, mental et social des travailleurs.

SECTION 4
Installation individuelle des travailleurs

Article 115.- Les travailleurs doivent avoir à leur disposition de l'eau potable, des installations sanitaires et vestiaires appropriées, ainsi que tout autre mobilier nécessaire à leur confort pendant la période de travail.

SECTION 5
De la cantine

Article 116.- La mise en place d'une cantine au bénéfice des travailleurs est à la charge de l'employeur :

pour les établissements éloignés à plus de cinq kilomètres du centre ville et non desservis par des moyens de transports publics réguliers ou lorsque l'emplacement de l'établissement ou l'organisation de travail ne permet pas aux travailleurs de se restaurer normalement ;

pour les établissements ayant recours au système d'heures continues.

Article 117.- La cantine doit être tenue en parfait état de propreté. De même, elle doit présenter les conditions de confort et d'aération adéquate permettant notamment aux travailleurs de se restaurer en station assise.

Article 118.- La nourriture servie aux travailleurs doit être en quantité suffisante et de bonne qualité, en présentant les conditions d'hygiène et de propreté requises.

Article 119.- Un décret pris après avis du Conseil National du Travail précise les modalités d'application de la présente section et notamment l'effectif de travailleurs à partir duquel la mise en place d'une cantine est indiquée, les normes sur la nourriture à servir aux travailleurs, ainsi que le droit de l'employeur d'opérer des retenues sur salaire au titre de restauration.

CHAPITRE II
PROTECTION CONTRE CERTAINS RISQUES LIES AU TRAVAIL

Article 120.- 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 vérification systématiques.

Article 121.- Il est interdit de faire coucher les travailleurs dans les ateliers affectés à un usage industriel.

Les gardiens de nuit attitrés doivent disposer d'un abri approprié.

Les locaux affectés au couchage des travailleurs doivent comporter un cubage d'air correct et être maintenus dans un parfait état de propreté et d'aération.

Article 122.- Chaque entreprise doit prendre les mesures nécessaires pour que tout commencement d'incendie puisse être rapidement et effectivement combattu.

Article 123.- L'employeur est tenu d'informer et de former les travailleurs sur les mesures de sécurité et de santé liées au poste de travail.

CHAPITRE III
DE L'ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL

Article 124.- 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 textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 125.- Suivant leur taille et leur capacité, il est souhaitable que les entreprises aménagent des espaces de détente.

Article 126.- Il est recommandé que l'entreprise s'adonne à des activités d'assainissement telles que dératisation, débroussaillement, désinsectisation.

Article 127.- L'employeur est tenu d'entretenir ou de faire entretenir une ambiance de travail motivante.

CHAPITRE IV
DE LA MEDECINE DU TRAVAIL

Article 128.- 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.

Article 129.- 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 interentreprise ou inter-établissement, selon les modalités prévues par les textes d'application. Toute dérogation sera définie par voie réglementaire.

Article 130.- Toute personne physique ou morale exerçant une activité de quelque nature que ce soit et employant un ou plusieurs travailleurs est tenu de leur assurer les prestations médico-sanitaires telles que définies à l'article 128 ci-dessus.

Par contribution volontaire, les travailleurs indépendants et les professions libérales peuvent bénéficier des prestations du service médical du travail de leur zone géographique.

CHAPITRE V
DES ORGANES DE CONCERTATION ET DE CONTROLE

Article 131.- 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 formulées par le Conseil National d'Orientation de la Protection Sociale.

Article 132.- Le Comité d'Entreprise prévu à l'article 159 de la présente Loi veille à l'application des règles relatives à l'hygiène, la sécurité au travail et l'environnement.

Article 133.- Le contrôle technique de l'application des dispositions du présent titre relève du Médecin 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.

CHAPITRE VI
DISPOSITIONS DIVERSES

Article 134.- Avant que des travailleurs puissent y être employés, tout établissement doit répondre aux normes d'hygiène, de sécurité et d'environnement régissant la branche d'activité.

Article 135.- Il est créé une commission interministérielle chargée de contrôler les conditions d'hygiène, de sécurité et d'environnement avant l'ouverture de l'établissement et de donner son avis sur le respect des normes d'hygiène, de sécurité et d'environnement.

Un Décret pris après avis du Conseil National du Travail fixe l'organisation et le fonctionnement de cette commission, ainsi que les départements devant y être représentés.

Un Arrêté du Ministre chargé du Travail nomme les membres de la commission sur proposition des départements concernés**.**

TITRE V
DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

CHAPITRE I
DES ORGANISATIONS DES TRAVAILLEURS ET DES EMPLOYEURS

Article 136.- L'exercice du droit syndical est reconnu dans le respect des droits et libertés garanties par la Constitution.

Le syndicat est une organisation de travailleurs ou d'employeurs ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs. L'objectif du mouvement syndical est le progrès économique et social de ses membres.

Article 137.- 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 ces dernières, ou de ne pas s'affilier.

Ils sont représentés, en leur qualité de partenaires sociaux, dans les structures de dialogue, les organismes de gestion de la politique sociale et des fonds sociaux et les négociations d'accords nécessitant

l'intervention d'un acte réglementaire, par les groupements professionnels et les organisations syndicales les plus représentatifs. La représentativité est établie par les éléments apportés par les organisations concernées et l'administration du travail.

Article 138.- Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit :

- d'élaborer leurs statuts et règlements, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leurs activités, de formuler leur programme d'action ;
- de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier. Toute organisation, fédération ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs ou d'employeurs.

Article 139.- Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou en entraver l'exercice légal.

En cas de violation de l'alinéa précédent, la Chambre Administrative de la Cour Suprême est compétente pour connaître du litige y afférent.

Article 140.- Dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus de respecter la légalité.

Article 141.- Les travailleurs sont protégés contre tous actes de discrimination portant atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi. Il est interdit de :

subordonner l'emploi d'un travailleur à son affiliation ou à la cessation de ses activités au sein d'un syndicat ;
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.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer aux lieux 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.

Article 142.- Les organisations syndicales des travailleurs ont le droit d'exercer leurs activités de promotion et de défense des intérêts au sein des entreprises.

Article 143.- 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.

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.

Article 144.- L'adhésion à un syndicat des travailleurs et à une organisation professionnelle des employeurs est libre. Toute forme de discrimination fondée sur l'âge, le sexe, la religion, l'origine ou la nationalité est exclue.

Article 145.- Au sein de l'entreprise, une section syndicale peut être créée dès lors qu'elle comprend sept (07) membres.

Article 146.- 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.

Article 147.- 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.

Article 148.- 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 International du Travail ;
participer aux rencontres internationales auxquelles ils sont invités.

Article 149.- Chaque organisation syndicale peut, dans les conditions fixées à l'article 142 de la présente Loi, créer au sein de l'entreprise ou de l'établissement, une section syndicale qui assure la défense des intérêts individuels et collectifs, matériels et moraux de ses membres.

Dans le cadre de ses interventions, la section syndicale peut se faire assister par son organisation.

Article 150.- Le délégué syndical est désigné par la section syndicale de l'entreprise. Dès lors que coexistent deux (02) sections syndicales dans une entreprise, elles peuvent se constituer en une plate forme syndicale et désigner un ou plusieurs délégués intersyndicaux.

En cas de désaccord entre les syndicats sur la désignation des délégués intersyndicaux, aucun délégué intersyndical ne peut être institué au sein de l'établissement ou de l'entreprise.

Article 151.- La désignation ainsi que la destitution des délégués intersyndicaux relèvent du pouvoir des organisations syndicales.

Article 152.- Pour l'accomplissement de leur mission, les délégués syndicaux et intersyndicaux bénéficient :

d'un crédit d'heures de deux (02) heures par semaine dont l'utilisation se fait en accord avec l'employeur.
de la même protection que les représentants élus du personnel en matière de licenciement.

Les fonctions de délégué syndical sont incompatibles avec celles du délégué du personnel.

CHAPITRE II
DES DELEGUES DU PERSONNEL

Article 153.- Les délégués du personnel sont obligatoirement élus dans les établissements où sont employés plus de onze (11) salariés.

Leur mandat est de deux (02) ans, ils peuvent être réélus. La possibilité de prolongation du mandat des délégués du personnel sortant est fixée à deux (02) mois.

Expiré ce délai :

si l'employeur n'organise pas les élections, il est passible de pénalités ;
si les travailleurs ne présentent pas de candidats, la carence est constatée par l'Inspecteur du Travail du ressort et l'employeur est protégé de l'inexistence de délégué du personnel pendant les douze (12) mois qui suivent la date prévue pour la tenue des élections.

Un Arrêté du Ministre chargé du Travail fixe :

le nombre de délégués du personnel suivant les catégories d'établissement et le nombre minimum de travailleurs ;
les modalités de l'élection qui doit 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'accomplissement de leurs fonctions et les moyens mis à leur disposition ;
les conditions dans lesquelles ils sont reçus par l'employeur ou son représentant ;
les conditions de révocation du délégué par le collège des travailleurs qui l'a élu.

Article 154.- Le nombre de Délégués du Personnel est fixé en fonction de l'effectif des travailleurs de l'entreprise. L'élection a lieu au scrutin secret sur des listes établies par les organisations syndicales au sein de chaque établissement pour chaque catégorie du personnel.

Est électeur, tout travailleur majeur, ayant travaillé sans interruption dans l'établissement pendant au minimum six (06) mois.

Est éligible, tout travailleur ayant travaillé pendant plus de un (01) an dans l'établissement et jouissant de ses droits civiques.

Article 155.- 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 sont organisées pour la durée du mandat qui reste à courir.

Article 156.- Tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur doit être obligatoirement soumis à la décision de l'Inspecteur du Travail du ressort qui doit intervenir dans un délai de quarante cinq (45) jours de la saisine. Passé ce délai, le silence de l'Inspecteur du travail vaut autorisation de licenciement.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant une durée de six (06) 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 durée de trois (03) mois après le scrutin.

Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur ne peut prononcer la suspension du contrat de travail de l'intéressé qu'après avoir avisé 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, le travailleur intéressé a droit au rappel des salaires et autres droits non perçus pendant la période de suspension décidé par l'employeur et peut prétendre à des dommages et intérêts fixés par la juridiction compétente.

Article 157.- Le collège des travailleurs ayant élu le Délégué du Personnel peut le révoquer. La révocation est acquise quel que soit le motif après approbation des deux tiers (2/3) au moins des membres du collège ayant élu le délégué et après avoir avisé le syndicat qui l'a présenté ainsi que l'employeur.

Article 158.- 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 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 ;
- de faire part à l'employeur de leurs avis et suggestions sur les mesures de licenciements envisagées en cas de diminution d'activités ou de réorganisation intérieure de l'établissement.

Dans l'accomplissement de leur mandat, les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister du délégué syndical.

Les Délégués du Personnel disposent d'un crédit mensuel de quinze (15) heures pour l'accomplissement de leurs fonctions. Cette durée qui n'est pas cumulable, est rémunérée et considérée comme temps de travail.

CHAPITRE III
DU COMITE D'ENTREPRISE

Article 159.- Il est institué, dans toutes les entreprises assujetties au Code du Travail et occupant à partir de cinquante (50) travailleurs permanents, un Comité d'Entreprise.

Le Comité d'Entreprise, organe consultatif bipartite, est une plate-forme de négociation, de dialogue et de collaboration intervenant dans le cadre de l'entreprise. Il est consulté et émet son avis sur toutes les questions intéressant la vie des travailleurs : conditions de travail, affaires sociales et culturelles, hygiène, sécurité, santé et environnement du travail, licenciement individuel ou collectif pour motif économique, différend du travail.

Article 160.- Le Comité d'Entreprise veille à l'application des lois et règlements en vigueur et émet des propositions pour l'amélioration du fonctionnement de l'entreprise.

Article 161.- Les membres du Comité d'Entreprise ont droit :

d'être informés sur le fonctionnement de l'entreprise ;
de procéder à la saisine de l'inspection ou du tribunal du travail ;
d'être protégés contre le licenciement abusif ;
de faire appel à l'office d'un expert.

Article 162.- Les membres du Comité d'Entreprise sont tenus à une obligation de réserve. Ils doivent en outre :

établir un rapport périodique destiné aux travailleurs par voie d'affichage et par la tenue d'un registre de procès verbal ;
participer aux différentes activités du Comité.

Article 163.- Le Comité d'Entreprise est composé :

- par les représentants élus des travailleurs et les délégués syndicaux ou intersyndicaux, d'une part ;
- et par l'employeur ou ses représentants, d'autre part.

Article 164.- Chaque membre du Comité 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 sont organisées pour la durée du mandat restant à courir.

Article 165.- Tout licenciement d'un membre du Comité d'Entreprise envisagé par l'employeur doit être obligatoirement soumis à la décision de l'Inspecteur du Travail qui doit intervenir dans un délai de quarante cinq (45) jours.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres du Comité d'Entreprise pendant une durée de six (06) mois à partir de l'expiration de leur mandat et, des candidats aux fonctions de Comités d'Entreprise dès le dépôt des candidatures et pendant une durée de trois (03) mois après le scrutin.

Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur ne peut prononcer la suspension du contrat de travail de l'intéressé qu'après avoir avisé 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, le travailleur intéressé a droit au rappel des salaires et autres droits non perçus pendant la période de suspension décidé par l'employeur et peut prétendre à des dommages et intérêts fixés par la juridiction compétente.

Article 166.- Le collège des travailleurs ayant élu le Comité d'Entreprise peut le révoquer.

La révocation est acquise quel que soit le motif après approbation des deux tiers (2/3) au moins des membres du collège ayant élu le Comité et après avoir avisé le syndicat qui l'a présenté ainsi que l'employeur.

Article 167.- Un Décret pris après avis du Conseil National du Travail fixe l'effectif des membres travailleurs et employeurs au sein du Comité d'Entreprise, l'exercice des fonctions de ceux-ci ainsi que les modalités d'élection, de révocation et de remplacement.

CHAPITRE IV
DU REGLEMENT INTERIEUR

Article 168.- Le règlement intérieur est un document écrit par lequel, l'employeur fixe les règles générales et permanentes relatives à son organisation technique de l'établissement et à la discipline générale, en déterminant la nature et le degré de sanctions susceptibles d'être prononcées ainsi que les dispositions de procédure garantissant les droits à la défense, les règles d'hygiène et de sécurité nécessaires à sa bonne marche.

Toutes autres clauses qui viendraient à y figurer notamment celles relatives à la rémunération sont considérées comme nulles de plein droit.

Article 169.- L'élaboration d'un règlement intérieur est obligatoire dans toutes les entreprises employant habituellement au moins onze (11) travailleurs.
Lorsqu'une entreprise comprend des établissements distincts, le règlement intérieur de l'entreprise peut comporter des clauses particulières pour tel ou tel établissement.

Article 170.- L'élaboration du règlement intérieur est du pouvoir de l'employeur.

Le projet de règlement intérieur doit être communiqué par l'employeur aux délégués du personnel pour avis.

Un Arrêté du Ministre chargé du Travail fixe :

le contenu minimum du règlement intérieur ;
les modalités de visa, de dépôt, d'affichage du règlement intérieur ;
le modèle de règlement intérieur ;
les sanctions applicables.

Article 171.- Tout autre règlement similaire élaboré par l'employeur et contraire aux présentes dispositions, notamment ceux contenant en même temps des règles d'organisation ainsi que des dispositions négociables du domaine de la convention collective est nul et de nul effet.

Article 172.- Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes sous quelque forme que ce soit.

CHAPITRE V
DES ACCORDS D' ETABLISSEMENTS ET DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 173.- La Convention collective du travail est un contrat écrit relatif aux conditions du travail conclu :

1- Au niveau de l'entreprise :
a) où sont employés moins de cinquante (50) travailleurs, elle est conclue entre :
un ou plusieurs employeurs ou un groupement d'employeurs, d'une part ;
et les délégués du personnel, d'autre part.

b) à partir de cinquante (50) travailleurs, l'entité travailleur est représentée par le Comité d'Entreprise.

2- Pour un niveau dépassant le cadre de l'entreprise, elle est conclue entre :
un ou plusieurs employeurs ou groupement d'employeurs ;
et les représentants désignés par la plate-forme syndicale de l'unité considérée ou, le cas échéant, les représentants des syndicats les plus représentatifs de l'unité.

Article 174.- Les négociateurs doivent être dûment mandatés par leurs organisations. Ils peuvent être assistés par leurs organisations respectives qui peuvent faire appel à toute personne de leur choix.

Article 175.- La convention collective doit mentionner des dispositions plus favorables que celles des lois et règlements en vigueur. Elles ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public.

Les conventions collectives déterminent leur champ d'application ; celui-ci peut être national, local ou limité à un ou plusieurs établissements, à une ou plusieurs entreprises.

Article 176.- Dès lors que l'entreprise occupe habituellement cinquante (50) travailleurs, la négociation d'une convention collective est obligatoire.

L'initiative de la négociation est laissée à la partie la plus diligente. Le cas échéant, l'Inspecteur du Travail enjoint la partie réfractaire. Les parties peuvent faire appel à une assistance particulière de leur choix.

Article 177.- Les dispositions d'une convention collective d'application plus large que l'entreprise sont susceptibles d'extension et 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 du Travail.

L'initiative de l'extension revient soit aux organisations syndicales, soit aux organisations patronales, soit au Ministre chargé du Travail. Elle est effectuée sur saisine du Ministre qui doit réunir les parties intéressées avant toute décision d'extension.

Ainsi, le Décret d'extension, pris après avis du Conseil National du Travail, peut soit exclure certaines clauses, soit les rapporter.

Article 178.- Un Décret, pris après avis du Conseil National du Travail, peut, à défaut ou en attendant l'établissement d'une convention collective, réglementer les conditions du travail pour une branche d'activité déterminée.

Article 179.- 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'établissement ou des établissements intéressés, désignés en entente entre elles et, éventuellement, 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, l'accord d'établissement porte, au moins sur la classification professionnelle, la fixation des salaires et les permissions exceptionnelles. Il est susceptible d'extension.

Article 180.- Un Décret pris après avis du Conseil National du Travail fixe les conditions de négociation, de conclusion, d'adhésion, de révision et de dénonciation des conventions collectives et des accords d'établissement.

Article 181.- 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.

Article 182.- Une convention collective dont le champ d'application est régional ou national est conclue, du coté des travailleurs par les représentants des organisations syndicales les plus représentatives et, du coté des employeurs par les représentants syndicaux ou tout autre groupement d'employeurs représentatifs.

Article 183.- La représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs est mesurée par les critères suivants :

1- pour les groupements professionnels d'employeurs :

groupement multisectoriel légalement constitué et opérationnel ;
nombre d'entreprises formelles (acquittant un impôt) affiliées directement ou indirectement ;
effectifs des travailleurs déclarés à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale ;
montant des cotisations payées annuellement à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale ;

implantation géographique,

2 - pour les syndicats des travailleurs :

syndicat multisectoriel ;
nombre des délégués du personnel élus au nom du syndicat ou du groupement de syndicats ;
implantation géographique ;
affiliation internationale.

CHAPITRE VI
DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

Article 184.- Il est institué auprès du Ministère chargé du Travail, un Conseil National du Travail, organe tripartite de consultation, de dialogue et de suivi. Il constitue un cadre de concertation et de négociation entre les partenaires sociaux en matière de salaire et de condition de travail et, un cadre d'information sur toutes les matières comprises dans sa compétence.

Des Conseils Régionaux Tripartites du Travail sont créés au niveau de chaque région.

Article 185.- Le Conseil National du Travail contribue à la détermination de la politique nationale dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle pour la promotion des travailleurs en activité dans les entreprises.

Ainsi :

il assure le suivi de la mise en œuvre de la politique ainsi définie ;
il est consulté dans la conception des textes législatifs et réglementaires entrant dans sa compétence ;
il détermine les mécanismes de fixation du salaire minimum et fixe les taux minima de rémunération.

Le Conseil National du Travail est consulté par le Conseil National de la Formation Technique et Professionnelle, organe chargé de déterminer les orientations et d'en assurer la mise en œuvre, en matière de politique nationale relative à la formation professionnelle en général et à la formation en entreprise en particulier.

Article 186.- Le Conseil National du Travail peut constituer en son sein, si le besoin s'en fait sentir, des commissions techniques spécifiques chargées d'examiner et d'émettre des 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.

Article 187.- L'Organisation et le fonctionnement du Conseil National du Travail et des Conseils Régionaux Tripartites du Travail sont fixés par Décret ainsi que des règlements intérieurs.

CHAPITRE VII
DE L'INSTITUT NATIONAL DU TRAVAIL

Article 188.- Il est institué auprès du Ministère chargé du Travail, un Institut National du Travail, établissement à caractère administratif doté de la personnalité morale, de l'autonomie financière et d'un patrimoine propre.

Des Délégations Inter-régionales de l'Institut National du Travail sont créées dans chaque Province Autonome.

Les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'Institut National du Travail sont fixées par Décret du Ministre chargé du Travail.

Article 189.- 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 économique et sociale de l'entreprise et du pays, et d'assurer pleinement leurs fonctions syndicales et connexes.

De ce fait, il vise notamment à :

valoriser les ressources humaines ;
renforcer les capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs sur la promotion du dialogue social ;
offrir aux dirigeants, aux cadres syndicaux et aux travailleurs, une assistance technique et une formation générale dans les domaines du travail, de la gestion de l'entreprise, de l'économie et des conditions de travail ;
mettre à leur disposition des prestations, des documentations et, notamment d'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 ;
contribuer à la création d'un observatoire statistique du travail et d'un Centre de banque de données sur le travail ;
de constituer une banque de projets pour les travailleurs mis à la retraite ;
ou licenciés, en vue de leur réinsertion sociale.

Article 190.- En outre, l'Institut National du Travail :

collabore aux travaux de recherches effectuées par les Départements techniques du travail, de l'emploi et de la protection sociale ;
participe à la formation des contrôleurs et des inspecteurs du travail.

TITRE VI
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

CHAPITRE I
DISPOSITIONS GENERALES

Article 191.- La formation professionnelle est un droit pour le travailleur et un devoir pour la Nation.

La formation professionnelle a pour objet, l'adaptation des travailleurs aux changements techniques et de conditions de travail et, de favoriser la promotion sociale des travailleurs et leur accès aux différents niveaux de qualification.

Article 192.- La formation professionnelle des travailleurs en situation d'emploi comprend :

la formation initiale qui peut être réalisée sous la forme de l'apprentissage prévu aux articles 30 et suivants de la présente Loi, ou de la formation en alternance ;
la formation professionnelle continue.

Article 193.- L'Etat, les collectivités locales, les établissements publics, les établissements 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 des textes réglementaires, notamment ceux qui fixent :

la forme et les modalités du partenariat ;
les conditions de fond, de forme et les effets du contrat d'apprentissage et du contrat emploi/formation ;
les modalités d'établissement de convention et d'octroi d'agrément ;
l'organisation et le fonctionnement de la formation professionnelle continue ;
les droits et obligations de l'Etat et des partenaires sociaux.

Conformément à la Loi n° 91- 018 du 05 août 1991, le Conseil National de la Formation Technique et Professionnelle visé à l'article 181 ci-dessus est l'organe d'exécution sous tutelle du Ministère chargé de l'emploi, chargé de l'élaboration et de la mise en oeuvre des textes réglementaires précités.

Article 194.- Tout travailleur a droit à congé éducation/formation.

La durée du congé éducation/formation est limitée à douze (12) jours ouvrables par année civile, délai de route non compris et est rémunérée comme temps de travail par l'employeur.

Les conditions d'octroi de ces permissions sont déterminées par Arrêté du Ministre chargé du Travail.

Article 195.- La rémunération visée à l'article précédent versée pendant le congé éducation/formation est égale au salaire de base perçu habituellement par le bénéficiaire.

Article 196.- Des permissions non déductibles des congés d'une durée totale de douze (12) 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, aux séminaires des organisations syndicales des travailleurs et aux rencontres internationales auxquelles il est invité.

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 (10) pour cent les effectifs de chacune des catégories professionnelles des travailleurs de l'entreprise.

Les demandes, remises au chef d'établissement au moins quinze (15) jours à l'avance, sont retenues dans l'ordre de leur dépôt.

Les permissions obtenues dans les conditions définies aux articles 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 II
DE LA FORMATION EN ALTERNANCE

Article 197.- Est considérée comme formation en alternance, toute formation dispensée au sein de l'entreprise visant à faire acquérir au candidat un poste de travail déterminé, le savoir-faire technique et gestuel exigé par le poste qu'il pourrait occuper au terme de sa formation.

La formation en alternance se présente sous la forme d'un contrat emploi/formation, d'un contrat de qualification, d'un contrat d'adaptation ou d'un contrat de stage d'initiation à la vie professionnelle.

CHAPITRE III
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Article 198.- La formation professionnelle continue a pour objet, l'adaptation des travailleurs aux changements techniques et de conditions de travail pour favoriser la promotion sociale ainsi que leur accès aux différents niveaux de qualification.

TITRE VII
DU DIFFEREND DE TRAVAIL

CHAPITRE I
DU DIFFEREND INDIVIDUEL

SECTION 1
De la procédure devant l'inspection du travail

Article 199.- Tout travailleur ou tout employeur peut demander à l'inspection du travail de régler le différend à l'amiable.

Toutefois, la saisine de l'inspection du travail est obligatoire avant celle de la juridiction compétente pour le règlement des litiges opposant un travailleur encore sous contrat avec son employeur.

Il en est de même en cas de violation flagrante des dispositions légales. La saisine s'effectue alors sur dénonciation de l'une des parties.

La saisine est, par contre, facultative dès lors que les relations de travail entre les deux parties ont été rompues. Il en est ainsi en cas de refus de paiement du solde de tout compte par l'employeur.

L'inspection du travail territorialement compétente est saisie pour la circonscription administrative non pourvue d'inspection du travail.

L'Inspecteur du Travail, préalablement saisi, est habilité à faire cesser une infraction aux dispositions du présent Code du Travail dès qu'il aura les preuves formelles de son existence et demander le rétablissement de la situation.

Article 200.- La procédure de conciliation devant l'inspection du travail est obligatoire lorsque celle-ci est officiellement saisie préalablement à toute action devant la juridiction compétente. L'Inspecteur du Travail du ressort convoque d'office l'autre partie au litige pour entendre son point de vue et tenter de régler à l'amiable le différend.

Les parties sont tenues de répondre à la convocation de l'Inspecteur du Travail dans le cadre de la conciliation.

L'Inspecteur du Travail est tenu de dresser un procès-verbal et d'en délivrer un exemplaire à chacune des parties quelle que soit l'issue de la procédure de conciliation :

un procès-verbal de conciliation, s'il a obtenu l'accord des parties ;
un procès-verbal de conciliation partielle, s'il y a désaccord sur certains points ;
un procès-verbal de non-conciliation en cas d'échec total de la conciliation et ;
un procès-verbal de carence en cas de défaut de comparution de l'une des parties après une troisième convocation.

Article 201.- En cas de conciliation partielle, d'échec de la conciliation ou de carence de l'autre partie, l'Inspecteur du Travail rappelle au demandeur qu'il peut introduire son action devant la juridiction compétente.

Par ailleurs, si une partie ne comparaît pas ou ne se fait pas valablement représenter, l'Inspecteur du Travail dresse procès-verbal au vu duquel la juridiction compétente prononce la condamnation prévue à l'article 473 du Code Pénal.

Article 202.- En cas de refus par l'une des parties d'exécuter le procès-verbal de conciliation, le Président du Tribunal du Travail peut, par voie d'ordonnance, décider à la requête de l'une des parties que le procès-verbal sera revêtu de la formule exécutoire par le Greffier.

Toute affaire ayant été déjà soumise à la juridiction compétente et ayant fait l'objet d'une décision a force exécutoire. Elle ne peut plus être portée devant l'inspection du travail laquelle doit la déclarer irrecevable.

Il en est de même pour une affaire réglée définitivement au niveau de l'inspection du travail.

Article 203.- En cas de litige fondé sur la violation d'une disposition des textes en vigueur, l'Inspecteur du Travail peut intervenir par lettre ou par téléphone auprès de l'employeur en vue de lui faire prendre telle ou telle mesure à l'égard de son salarié pour rétablir la situation et observer les dispositions légales.

Article 204.- L'Inspecteur du Travail détermine les droits du travailleur plaignant prévus dans les textes et ordonne, en conséquence, le rétablissement desdits droits ainsi que le paiement des sommes dues au salarié lésé en vertu des dispositions légales et réglementaires, en cas de :

non délivrance de lettre de licenciement ;
non paiement de salaire ;
non paiement de l'indemnité compensatrice de congé non pris ;
non paiement de préavis ;
non paiement de l'indemnité de licenciement s'il y a lieu ;
non délivrance d'attestation provisoire d'emploi ou de certificat de travail.

Le défaut de paiement ou de rétablissement entraîne alors une action directe devant l'instance judiciaire compétente.

SECTION 2

Juridictions du travail

Article 205.- Il est institué auprès des tribunaux, des juridictions du travail qui connaissent des différends individuels entre le travailleur et son employeur :

différends nés de l'interprétation de la Loi ou de la convention collective ou des accords d'établissement ;
différends nés à l'occasion du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage ;
des différends non conciliés devant l'inspection du travail régulièrement saisie.

Toute affaire déjà réglée au niveau de l'inspection du travail portée devant le tribunal du travail doit être déclarée irrecevable par ce dernier.

Article 206.- La composition, le ressort et les attributions des juridictions du travail, ainsi que les règles de procédure applicables devant elles, sont fixées par des textes spéciaux.

Article 207.- La juridiction du travail a pour double mission de concilier et de juger en cas d'échec de conciliation.

Article 208.- 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.

CHAPITRE II
DU REGLEMENT DES DIFFERENDS COLLECTIFS DE TRAVAIL

SECTION 1
Les procédures de règlement des différents collectifs

Article 209.- Un conflit, pour qu'il soit collectif, doit répondre à deux caractéristiques :

la présence d'un certain nombre de travailleurs constitués en un groupement de droit ou de fait ;
l'existence d'un intérêt collectif traduit par des revendications précises.

Article 210.- La procédure de règlement du différend collectif comprend trois étapes :

la négociation ;
la médiation ;
l'arbitrage.

§ 1 - De la négociation

Article 211.- La première étape de la procédure qui est obligatoire est la négociation. La négociation est une tentative des deux parties pour trouver un terrain d'entente sur les points de dissension, sans aucune intervention de tiers.

Article 212.- La négociation procède de la négociation collective :

au niveau de l'entreprise, dans le cadre du Comité d'entreprise ou à défaut, entre les délégués du personnel et l'employeur ou son représentant ;
à un niveau dépassant le cadre de l'entreprise entre une ou plusieurs organisations syndicales représentées par les délégués intersyndicaux d'une part et une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs d'autre part.

La procédure est déclenchée par une lettre de doléances adressée par les travailleurs à l'employeur. La lettre doit être signée des représentants des travailleurs, du Comité d'Entreprise ou, à défaut par les délégués du personnel.

Une copie de cette lettre est adressée, pour information, à l'inspection du travail du ressort.

Article 213.- L'employeur est tenu d'organiser une première réunion de négociation après un délai de soixante douze (72) heures à compter de la notification de la lettre de doléances.

Article 214.- A la demande d'une partie, les réunions de négociation aboutissent soit :

au règlement définitif du conflit, les parties dressent alors un procès-verbal sur les acquis de la négociation ;
au règlement partiel du conflit, le procès-verbal dressé par les parties distingue les points acquis et les points sur lesquels aucun accord n'a pu être trouvé ;
à l'échec :

dans les cas où l'employeur n'aurait pas organisé les séances de négociation dans le délai imparti ;
à défaut d'accord sur tous les points de la lettre de doléances ;
pour non comparution d'une ou des deux parties à la séance de négociation.

Article 215.- Dans tous les cas prévus au précédent article, copie du procès verbal est adressée par la partie la plus diligente à l'inspection du travail du ressort. L'Inspecteur du Travail est tenu, dans un délai de quarante huit (48) heures de sa saisine, de constater la réussite ou l'échec de la négociation.

Article 216.- Le droit de grève ou le lock-out est acquis à la date de la réception par l'inspection du travail du constat d'échec total ou partiel de la négociation, sous réserve de l'observation d'un délai de préavis de quarante huit (48) heures adressée par lettre recommandée à l'autre partie. Copie de cette lettre de préavis est communiquée au Médiateur.

§2 - De la médiation

Article 217.- La deuxième étape de la procédure est la médiation. Elle est obligatoire et intermédiaire entre la négociation et l'arbitrage.

La médiation fait appel à l'intervention d'un médiateur désigné en entente par les deux parties en litige. En cas de désaccord entre les parties, l'Inspecteur du Travail du ressort est désigné d'office médiateur. Il a pour mission de rapprocher les positions divergentes des parties en conflit en les aidant à trouver un règlement honorable et mutuellement acceptable. A cet effet, il dispose d'un délai de quarante huit (48) heures après le constat de l'échec de la négociation pour convoquer les parties en conflit.

La durée de la médiation est fixée à trois (03) jours à compter de son début. Elle peut être prolongée par le médiateur s'il estime un règlement probable dans un délai raisonnable.

Article 218.- Dans les circonscriptions éloignées et non pourvues d'inspection du travail, le chef de la circonscription administrative locale se substitue à l'Inspecteur du Travail.

Les parties peuvent se faire représenter par des personnes de leur choix en vue de la médiation.

Article 219.- Si une partie ne comparaît pas ou ne se fait pas valablement représenter, le médiateur convoque à nouveau les parties dans les quarante huit (48) heures.

La non comparution constitue une entrave à l'exercice de la fonction des inspecteurs du travail sanctionnée par l'article 473 du Code Pénal.

Le médiateur dispose d'un réel pouvoir d'investigation afin de connaître avec un maximum de précision les données du problème**,** notamment par voie d' enquêtes et expertises.

Le médiateur peut formuler une recommandation partielle ou globale de règlement du litige. Celle-ci n'est pas imposée aux parties.

A l'issue de la médiation, le médiateur établit, selon le cas, un procès verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord total ou partiel des parties ainsi que, le cas échéant, la recommandation du médiateur. Les parties contresignent le procès verbal et reçoivent ampliation.

Les points acquis par le médiateur sont immédiatement exécutoires ; le procès-verbal de médiation doit en fixer les délais d'exécution.

§3 - De l'arbitrage

Article 220.- En cas d'échec de la médiation, le différend collectif est soumis par le Ministère chargé du Travail et des Lois Sociales :

soit à la procédure contractuelle d'arbitrage en application d'une convention collective liant les parties ;
soit à la procédure d'arbitrage du tribunal du travail du ressort.

Article 221.- L'arbitrage ne peut porter que sur des points n'ayant pas obtenu un accord lors de la médiation.

Toute nouvelle requête n'ayant pas été soumise à médiation est irrecevable.

Article 222.- Le conseil d'arbitrage institué dans chaque juridiction est composé :

du Président du Tribunal de Première Instance**,** Président du Conseil ;
du Président du Tribunal du Travail du ressort ou à défaut celui qui en assure la fonction ;
de l'Inspecteur du Travail du ressort ;
d'un assesseur employeur nommé par l'employeur parmi les assesseurs employeurs dans la liste annuelle du tribunal ;
d'un assesseur travailleur nommé par les travailleurs parmi les assesseurs travailleurs dans la liste annuelle du tribunal.

Article 223.- Si le rapport du médiateur contient une recommandation, la charge de la preuve devant le conseil d'arbitrage incombe à la partie qui la rejette.

Article 224.- L'arbitrage ne suspend pas la grève ou le lock-out en cours.

Article 225.- La sentence arbitrale doit être motivée et notifiée immédiatement aux parties.

Cette décision est finale et sans appel. Elle met fin au litige. A compter de la transmission de cette décision aux parties, la grève ou le lock-out doit se terminer.

Article 226.- Les accords de médiation et les sentences arbitrales sont immédiatement insérés dans le Journal Officiel et affichés dans les bureaux de l'inspection du travail du ressort.

Les minutes des accords et des sentences arbitrales sont déposées au Greffe du tribunal du travail du lieu du différend.

Article 227.- La procédure de médiation et d'arbitrage est gratuite.

SECTION 2
La grève

Article 228.- Le droit de grève, reconnu et garanti par la Constitution, s'exerce dans le cadre des textes en vigueur et après épuisement de la procédure de règlement des différends collectifs prévue par les articles 203 et suivants du présent Code.

La grève est un arrêt complet, concerté et collectif du travail décidé par des salariés d'une entreprise ou d'un établissement pour faire aboutir des revendications professionnelles qui n'ont pas été satisfaites.

Le droit de grève des salariés soumis au présent Code ne peut être limité par la réquisition que dans le cas de trouble à l'ordre public ou dans le cas où la grève mettrait en danger la vie, la sécurité ou la santé de tout ou partie de la population.

Article 229.- La grève suspend le contrat de travail ; le salarié est dispensé de fournir sa prestation habituelle de travail ; il recouvre son emploi en fin de grève et ne peut pas être sanctionné du fait de sa participation à la grève. L'employeur est dispensé de verser au salarié sa rémunération habituelle.

Les accords de fin de grève contrôle entre l'employeur et les travailleurs peuvent néanmoins prévoir l'octroi d'une indemnité compensant en tout ou partie la perte de salaire due à la grève. Ils peuvent également prévoir le recours soit à des heures supplémentaires, soit à des heures de récupérations pour compenser en tout ou en partie les conséquences de la grève.

Les salariés peuvent demander auprès de la juridiction compétente des dommages et intérêts réparant le préjudice qu'ils ont subi du fait du recours à la grève.

Article 230.- La grève ne suspend pas le mandat des délégués syndicaux ni celui des représentants du personnel.

Article 231.- Les grévistes doivent, sous leur responsabilité, assurer les mesures de sécurité indispensable des biens et des personnes et respecter l'outil de travail.

Même en période de grève, il est interdit à toute personne de s'opposer, par la force ou sous la menace, au libre exercice de l'activité professionnelle des salariés ou des employeurs.

SECTION 3
Le lock-out

Article 232.- Le lock-out est la fermeture de tout ou partie d'une entreprise ou d'un établissement par l'employeur à l'occasion d'une grève des salariés de son entreprise.

Le lock-out est licite lorsqu'il est justifié par un impératif de sécurité ou lorsque la grève est manifestement irrégulière.

Dans le cas où le lock-out serait licite, sa durée prend fin dès que les causes qui l'ont provoqué disparaissent.

Article 233.- Le lock-out licite entraîne la suspension du contrat de travail et dispense l'employeur de verser au salarié la rémunération habituellement due pour la période concernée.

Lorsque le lock-out est prononcé irrégulièrement, l'employeur doit payer à chaque travailleur concerné les salaires et indemnités que celui-ci aurait du percevoir s'il avait pu fournir sa prestation habituelle de travail.

TITRE VIII
DES ORGANISMES ET MOYENS DE CONTROLE

CHAPITRE I
DE L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL

SECTION 1

§1 - De l'Inspection du Travail

Article 234.- Les Inspecteurs du Travail sont chargés, sous l'autorité du Ministre chargé du Travail :

d'assurer l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur fonction, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, au salaire, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents ainsi que des dispositions résultant d'une convention collective ou d'un accord d'établissement et à d'autres matières connexes ;
de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales en vigueur ;
de porter à l'attention de l'autorité compétente, les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions législatives et réglementaires existantes.

Article 235.- Les autorités compétentes sont tenues de prendre les mesures nécessaires en vue de :

fournir aux Inspecteurs des bureaux locaux aménagés de façon appropriée aux besoins des services et accessibles aux publics intéressés ;
fournir aux Inspecteurs du Travail des facilités de transports nécessaires à l'exercice de leurs fonctions au cas où il n'existerait pas de facilités de transports publics appropriés ;
- rembourser aux Inspecteurs du Travail tous frais de déplacement et toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

La mise en œuvre de ces mesures est prise en charge par le Budget de l'Etat.

Article 236.- 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.

Article 237.- Les Inspecteurs du Travail, munis d'un ordre de mission, ont l'initiative de leurs contrôles 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, commerciaux et agricoles ainsi que 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 soit du père, soit de la mère, soit du tuteur à l'exception des établissements ayant un caractère militaire.

Article 238.- Les Inspecteurs du Travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions et d'un ordre de mission 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 avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection ;
- à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées, et notamment :
    - à interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales ;
    - à demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits ;
    - à exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales ;
    - à prélever et à emporter aux fins d'analyse, des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières ou substances ont été prélevées et emporter à cette fin.

Article 239.- Les Inspecteurs du Travail ont les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation sociale des travailleurs. A cette fin, ils peuvent procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises, des syndicats et requérir la production de tout document ou renseignement 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 et le travailleur doivent 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.

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 d'un officier de police judiciaire sanctionné par l'article 473 du Code Pénal.

En cas de nécessité, il peut faire appel à la force publique pour l'exécution de leur mission. Il est habilité à saisir directement les autorités judiciaires compétentes. Il constate 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 (06) jours de la clôture au Procureur de la République et une copie certifiée conforme, adressée à la partie intéressée ou son représentant.

Le Procureur de la République est tenu d'enrôler, dans un délai de un (01) mois, le procès-verbal par voie de citation directe.

Les autres modalités des pouvoirs de contrôle des Inspecteurs du Travail sont fixées par Décret.

Article 240.- Les Inspecteurs du Travail sont autorisés à prescrire des mesures destinées à éliminer les défectuosités constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes du travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs.

A cet effet, les Inspecteurs ont le droit, sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif, d'ordonner ou de faire ordonner :

- que soient apportées aux installations, dans un délai fixé, les modifications qui sont nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales concernant la santé et la sécurité des travailleurs ;
- que des mesures immédiatement exécutoires pouvant aller jusqu'à la fermeture provisoire de l'établissement incriminé soient prises dans le cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs, après avis des autres départements concernés, dans un délai de vingt quatre (24) heures.

Article 241 . - Les Inspecteurs du Travail exercent leurs pouvoirs dans la limite de leur circonscription territoriale et dans cette limite seulement, sauf ordre de mission émanant des autorités hiérarchiques.

§2 – Des Contrôleurs du Travail

Article 242.- Des contrôleurs du travail assistent les Inspecteurs du Travail. 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, l'Inspecteur du Travail pourra décider de dresser procès verbal dans les formes prévues à l'article 239 alinéa 5 précédent.

Les contrôleurs prêtent serment au même titre que les Inspecteurs du Travail.

§3 - Des Substituts de l'inspecteur du travail

Article 243.- Dans les circonscriptions administratives où n'existent ni Inspecteur du Travail, ni Contrôleur du Travail, le chef de circonscription adresse à l'Inspecteur du Travail, les renseignements au vu desquels, ce dernier pourra décider de dresser procès verbal, dans les formes prévues à l'article 239 alinéa 5.

Dans le cas visé à l'alinéa ci-dessus, le chef de la 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 passage, en vu de faciliter leur mission de conseiller, de conciliateur et de contrôle.

Article 244.- L'inspection médicale du travail est organisée par Décret. Rattachée à l'administration centrale du travail, elle est dirigée par un docteur en médecine, diplômé en médecine du travail.

Article 245.- L'organisation et le fonctionnement de l'administration du travail sont fixés par décret conformément aux structures administratives en place.

Article 246.- Dans les établissements militaires employant de la main d'œuvre 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 de rendre compte de leurs actions à l'inspection du travail du ressort 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. Les dispositions de l'article 236 ci-dessus leur sont applicables.

SECTION 2
De l'emploi et du placement

Article 247.- Il est institué auprès du Ministère chargé de l'Emploi un Office National pour l'Emploi, chargé de collecter, de centraliser, de coordonner et de traiter les données sur le marché de l'emploi et d'assurer les activités de placement .

Un Décret, pris après avis du Conseil National du Travail, fixe la composition, l'organisation et le fonctionnement de l'Office National pour l'Emploi.

Article 248.- Les activités privées de placement sont autorisées, sous réserve d'être exercées par un service spécialisé de l'emploi et du placement dont les conditions et modalités d'exercice sont déterminées par Décret pris après avis du Conseil National du Travail.

L'ouverture d'un établissement de placement est subordonnée à l'agrément du Ministre chargé de l'Emploi.

Article 249.- Aucun droit ni frais de quelque nature que ce soit ne peut être imputés aux travailleurs qui se présentent auprès de l'établissement de placement.

Un Décret pris après avis du Conseil National du Travail fixe les cas et limites des prélèvements que les établissements de placement peuvent faire auprès des employeurs ainsi que les modalités d'octroi et de retrait de l'agrément.

Article 250.- L'établissement de placement doit fournir périodiquement, 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.

CHAPITRE II
MOYENS DE CONTROLE

Article 251.- Toute personne qui se propose d'ouvrir une entreprise de quelque nature que ce soit, doit en faire la déclaration à l'inspection du travail du ressort sur un formulaire uniforme fourni par l'administration.

Des arrêtés interministériels :

déterminent les modalités de cette déclaration ;
fixent le délai dans lequel les entreprises existantes doivent effectuer cette déclaration ;
prescrivent la production de renseignements périodiques sur la situation de la main-d'œuvre.

Article 252.- L'employeur doit tenir constamment à jour, dans chaque établissement, un registre dit « registre de l'employeur » destiné à recueillir toutes mentions 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 et les conditions dans lesquelles il doit être tenu à la disposition des Inspecteurs du Travail.

Article 253.- L'employeur doit tenir également un registre pour chaque catégorie spéciale de travailleur définie dans le présent Code : travailleurs journaliers, engagés à l'essai, en apprentissage, déplacés, intérimaires, à temps partiel et à domicile**,** saisonniers et travailleurs de moins de dix huit (18) ans.

Article 254.- Le donneur d'ouvrage et l'entrepreneur titulaire sont tenus de tenir à jour, la liste respective des travailleurs à domicile et de sous-traitant avec lesquels ils ont passé des contrats.

En contrepartie, les travailleurs à domicile et les sous-traitants sont tenus d'afficher dans les ateliers, chantiers ou tout autre lieu de travail, les noms et les adresses de leur donneur d'ouvrage ou de leur entrepreneur titulaire de qui ils tiennent les travaux.

TITRE IX
DES PENALITES

SECTION 1
Des infractions relatives aux obligations générales de l'employeur

Article 255.- Seront punis d'une amende de 3 hetsy Ariary ou 1.500.000 Fmg à 2 hetsy sy 1 tapitrisa Ariary ou 6.000.000 Fmg, tout employeur qui, malgré la mise en demeure de l'Inspecteur du Travail aux fins de se conformer aux dispositions légales en vigueur, dans un délai n'excédant pas un (01) mois après la réception de ladite mise en demeure n'aura pas :

procédé aux formalités prévues à l'article 5 relatif au contrat de travail ;
déclaré l'ouverture d'un établissement ou tenu des registres d'employeur et autres registres spéciaux, prévus aux articles 251 à 253 de la présente Loi ;
élaboré un règlement intérieur, prévu aux articles 168 et suivants de la présente Loi.

En cas de récidive, l'amende est de 6 hetsy Ariary ou 3.000.000 Fmg à 4 hetsy sy 2 tapitrisa Ariary ou 12.000.000 Fmg.

SECTION 2
Protection du salaire, de l'emploi et des demandeurs d'emploi

Article 256.- Seront punis d'une amende de 5 hetsy ariary ou 2.500.000 Fmg à 2 tapitrisa Ariary ou 10.000.000 Fmg, toute personne qui, malgré la mise en demeure de l'Inspecteur du Travail aux fins de se conformer aux dispositions légales en vigueur, dans un délai n'excédant pas un (01) mois après la réception de ladite mise en demeure n'aura pas :

procédé aux formalités prévues aux articles 31 et suivants relatifs à l'apprentissage ;
procédé aux formalités prévues aux articles 35 et suivants relatifs à l'engagement à l'essai ;
procédé aux formalités prévues à l'article 41 relatif aux travailleurs déplacés, aux mentions obligatoires et aux droits, aux frais de transport ;
procédé aux formalités prévues à l'article 42 relatif aux contrats de travail des Malgaches recrutés à Madagascar pour travailler à l'étranger ;
5- procédé aux formalités prévues aux articles 47 et suivants relatifs au contrat de travail des travailleurs à domicile ;
6- appliqué la durée maximale de l'intérim prévue à l'article 44.

Sera également punie de la même peine toute personne qui, exerçant des activités de placement, n'aura pas respecté les conditions et modalités prévues aux articles 247 et suivants de la présente Loi.

Pour toutes les infractions définies par le présent article, la peine sera portée au double en cas de récidive.

Article 257.- Seront punis d'une amende de 5 hetsy Ariary ou 2.500.000 Fmg à 2 tapitrisa Ariary ou 10.000.000 Fmg :

tout employeur qui aura rémunéré un travailleur à un salaire inférieur au salaire minimum par catégorie professionnelle agricole et non agricole d'embauche (SME) ;
toute personne qui n'aura pas appliqué la mensualisation des salariés payés à l'heure ou à la journée après six mois de service continu ;
toute personne qui aura rémunéré un travail à la tâche ou aux pièces ou au rendement à un salaire inférieur à celui du travailleur rémunéré au temps de capacité moyenne et travaillant normalement, effectuant un travail analogue, en violation de l'article 55 alinéa 1er de la présente Loi ;
tout employeur qui aura imposé au travailleur des objectifs ou «targets» et quotas excédant ceux fixés par la Commission paritaire d'arbitrage des entreprises et zones franches ;
tout employeur qui n'aura pas intégré les primes, indemnités, commissions et prestations diverses dont bénéficie le travailleur dans le calcul de l'allocation et l'indemnité de congé payé, de l'indemnité de préavis, de l'indemnité de licenciement ;
tout employeur qui n'aura pas respecté l'ancienneté et, au moins, la rémunération déjà acquise par le travailleur qui, après formation ou concours, aura accédé à un niveau professionnel supérieur ;
tout employeur qui n'aura pas versé au travailleur les sommes à lui remises au titre de « service ».

Seront punis de la même peine :

1- tout employeur qui :

aura payé le salaire du travailleur en monnaie autre que celle ayant cours légal ;
aura payé le salaire en boisson alcoolisée ou en nature, sauf les cas prévus par les lois et règlements en vigueur ;
aura violé la règle du paiement du salaire à intervalles réguliers, sur les lieux de travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il se trouve à proximité des lieux de travail, sauf cas de force majeure ;
ne se sera pas conformé à l'obligation de délivrer un bulletin de paie telle qu'elle est prévue par l'article 64 de la présente Loi ;

tout employeur qui, en violation de l'article 69 de la présente Loi, aura opéré une compensation entre le montant des salaires dus par lui-même au travailleur et les sommes qui lui seraient dues à lui-même pour fournitures diverses ;
tout employeur qui aura commis une violation des règles régissant l'économat ;

toute personne qui aura fait de retenues sur les appointements ou salaires des travailleurs, autres que celles prévues par les articles 69 et 71 ;

pour toutes les infractions définies par le présent article, la peine sera portée au double en cas de récidive.

SECTION 3
Entraves, conditions de travail, hygiène, sécurité et environnement du travail

Article 258.- Sont punis d'une amende de 4 hetsy Ariary ou 2.000.000 Fmg à 6 hetsy sy 1 tapitrisa Ariary ou 8.000.000 Fmg et d'un emprisonnement de trois (03) mois à un (01) an ou de l'une de ces deux peines seulement :

toute personne qui aura porté atteinte ou tenté de porter atteinte soit à la liberté de constitution et d'adhésion soit à l'exercice des fonctions des organisations de travailleurs et d'employeurs ;

toute personne qui aura porté atteinte ou tenté de porter atteinte soit à la mise en place des délégués syndicaux, des délégués du personnel et du Comité d'Entreprise, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions ;

toute personne qui s'est opposée ou tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux Inspecteurs du Travail, aux contrôleurs du travail et aux médecins Inspecteurs du Travail ;

les instigateurs et meneurs de grève et lock-out illicites.

En cas de récidive, les peines d'amende et d'emprisonnement seront portées au double.

Seront punis des mêmes peines les auteurs d'infraction :

à la durée maximale de travail prévue à l'article 75 de la présente Loi ;

à la durée maximale des heures supplémentaires et à leur majoration prévue à l'article 75 alinéa 3 de la présente Loi ;

au droit du travailleur de jouir du repos hebdomadaire, prévu par l'article 80 de la présente Loi ;

à la règle des jours fériés chômés et payés prévue à l'article 81 de la présente Loi ;

à la majoration du salaire pour le travail de nuit, prévue à l'article 83 alinéa 2 de la présente Loi ;

au droit au congé, à la détermination de la durée et de l'allocation ou l'indemnité de congé et aux transports prévus aux articles 86 alinéa 1 et 87 alinéa 1, 2 et 3 ainsi que 88, 89, 90 et 91.

Article 259.- Seront également punis des peines prévues à l'article 258 ci-dessus :

tout employeur qui, malgré la mise en demeure de l'Inspecteur du Travail aux fins de se conformer à la présente Loi ou à ses textes d'application, n'aura pas mis en place les dispositifs individuels et collectifs de propreté, d'hygiène, de sécurité et de confort au travail requis ;

tout employeur qui, malgré la mise en demeure de l'Inspecteur du Travail aux fins de se conformer à la présente Loi ou à ses textes d'application, n'aura pas fait bénéficier le travailleur et sa famille des prestations préventives et curatives prescrites ou n'aura pas payé les cotisations y correspondantes.

Les travailleurs refusant de se conformer aux mesures d'hygiène, de sécurité et d'environnement du travail, perdront leurs droits à réparation, outre l'application des peines prévues à l'article 258 ci-dessus.

Article 260.- Les dispositions du Code Pénal qui prévoient et répriment les actes de résistance, les outrages, les violences contre les officiers de police judiciaire sont applicables à ceux qui se rendent coupables des faits de même nature à l'égard des Inspecteurs du Travail, des médecins Inspecteurs du Travail et des Contrôleurs du Travail.

SECTION 4
Discriminations, catégories particulières de travailleurs

Article 261.- Sera puni d'une amende de 1 tapitrisa Ariary ou 5.000.000 Fmg à 3 tapitrisa Ariary 15.000.000 Fmg et d'un emprisonnement de un (01) an à trois (03) ans ou de l'une de ces deux peines seulement, tout traitement discriminatoire fondé sur la race, la religion, l'origine, le sexe, l'appartenance

syndicale, l'appartenance et les opinions politiques du travailleur en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, les conditions de travail et d'avancement, les conditions de rémunération, le licenciement.

Seront punis des mêmes peines les auteurs d'infraction :

- aux règles régissant le travail de nuit des femmes et la protection des femmes enceintes, prévues aux articles 83 et 84, alinéa 1, 3 et 4 ainsi qu'aux articles 93, 94, 95, 96, 97 alinéa 2, 3, 4 et 5 et 98 alinéa 2 de la présente Loi ;
- aux règles protectrices des enfants prévues à l'article 32 ainsi qu'aux articles 100, 101, 102 et 103 alinéa 2 et 3 de la présente Loi ;
- aux règles protectrices des personnes handicapées prévues aux articles 104 et 105 de la présente Loi.

En cas de récidive, les peines d'amende et d'emprisonnement seront portées au double.

Les auteurs des infractions aux dispositions de l'article 5 du présent Code du Travail sont sanctionnés par les dispositions du Code Pénal qui prévoient et répriment les actes de harcèlement sexuel ou tous autres actes de violence perpétrés contre le travailleur.

SECTION 5
Fraudes, travailleurs étrangers clandestins

Article 262.- Seront punis d'une amende de 1 tapitrisa Ariary ou 5.000.000 Fmg à 4 tapitrisa Ariary ou 20.000.000 Fmg et d'un emprisonnement de un (01) an à trois (03) ans ou de l'une de ces deux peines seulement :

- toute personne qui, en violation de l'article 4, par menace, violence, tromperie, dol ou promesse, 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 obligations imposées par son contrat ;
- toute personne qui, en faisant usage d'un contrat fictif ou contenant des indications inexactes, s'est fait embaucher ou s'est substituée volontairement à un autre travailleur ;
- tout employeur ou fondé de pouvoir ou préposé qui aura porté sciemment sur le registre d'employeur ou tout autre document, des attestations mensongères relatives à la durée et aux conditions de travail accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui aura fait sciemment usage de ces attestations ;
- toute personne qui aura exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toutes natures.

Sera puni des mêmes peines, 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 43.

Sera également punie des mêmes peines, toute personne qui aura fait travailler sur le territoire de Madagascar des étrangers n'ayant pas obtenu l'autorisation préalable du Ministre du Travail ainsi que tout étranger ayant accepté de travailler sur le territoire de Madagascar sans ladite autorisation préalable.

SECTION 6
Dispositions diverses

Article 263.- Les infractions prévues par la présente Loi sont portées devant le tribunal correctionnel suivant les dispositions du Code de Procédure Pénale.

Article 264.- Les chefs d'entreprise sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs fondés de pouvoirs.

TITRE X
DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 265.- La présente Loi abroge la Loi n° 94-029 du 25 août 1995 portant Code du Travail ainsi que la Loi n° 94-027 du 17 novembre 1994 portant Code d'Hygiène, de Sécurité et d'Environnement du Travail.

Toutefois, les textes réglementaires pris en application et pour l'exécution de ces deux lois demeurent en vigueur dans toutes celles de leurs dispositions qui ne sont pas contraires au présent Code du Travail. Sont applicables, dans les mêmes conditions, les mesures réglementaires antérieurs à la Loi n° 94-029 du 25 août 1995, notamment celles prises sur le fondement des Codes du Travail antérieurs et ce, jusqu'à la publication de nouveaux textes législatifs et réglementaires.

Article 266.- Les dispositions du présent Code du Travail sont de plein droit applicables aux contrats individuels de travail en cours. Elles ne peuvent constituer une cause de rupture de ces contrats.

Toute clause d'un contrat de travail en cours qui ne serait pas conforme aux dispositions du présent Code du Travail, ou d'un Décret, ou d'un Arrêté pris pour son application est considérée comme modifiée de plein droit par ces textes.

Article 267.- Les conventions collectives restent en vigueur en celles de leurs dispositions qui ne sont pas contraires au présent Code et peuvent faire l'objet de Décrets d'extension.

Article 268.- Des Décrets et Arrêtés pris après avis du Conseil National du Travail assurent l'application des dispositions du présent Code, même si leur édiction n'a pas été formellement prévue par les dispositions en cause.

Antananarivo, le 10 juin 2004.