



MADAGASCAR

Loi no 94-029 du 25 août 1995 portant Code du travail.

(*Journal officiel*, 25 septembre 1995, no 2324, pp. 2564-2577.)

Table de matières

[TITRE I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES](#)

[TITRE II. DES ORGANISATIONS SYNDICALES](#)

[TITRE III. DU CONTRAT ET DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL](#)

- [Chapitre I. Du contrat de travail](#)
 - Section 1. De la conclusion du contrat de travail
 - Section 2. De la suspension du contrat de travail
 - Section 3. De la rupture du contrat de travail
- [Chapitre II. De l'engagement à l'essai](#)
- [Chapitre III. Du règlement intérieur](#)
- [Chapitre IV. Des travailleurs à domicile](#)
- [Chapitre V. De la sous-traitance](#)
- [Chapitre VI. De la convention collective et des accords d'établissement](#)

[TITRE IV. DU SALAIRE](#)

- [Chapitre I. De la détermination du salaire](#)
- [Chapitre II. Du paiement du salaire](#)
- [Chapitre III. De la garantie et de la protection des salaires](#)
- [Chapitre IV. De l'économat](#)

[TITRE V. DES CONDITIONS DU TRAVAIL](#)

- [Chapitre I. De la durée du travail](#)
- [Chapitre II. Du travail de nuit](#)
- [Chapitre III. Du travail des femmes et des enfants](#)
- [Chapitre IV. Des personnes handicapées](#)
- [Chapitre V. Du repos hebdomadaire et des jours fériés](#)
- [Chapitre VI. Des congés et des transports](#)

- [Chapitre VII. De l'Institut national du travail](#)
- [Chapitre VIII. De la formation professionnelle et de l'apprentissage](#)
 - Section 1. De la formation professionnelle
 - Section 2. Du contrat d'apprentissage

[TITRE VI. DES ORGANISMES ET MOYENS DE CONTROLE](#)

- [Chapitre I. Des organismes administratifs](#)
- [Chapitre II. Des délégués du personnel](#)
- [Chapitre III. Du comité d'entreprise](#)
- [Chapitre IV. Des moyens de contrôle](#)
- [Chapitre V. De l'emploi et du placement](#)
- [Chapitre VI. Du Conseil national de l'emploi](#)

[TITRE VII. DU DIFFEREND DU TRAVAIL](#)

- [Chapitre I. Du différend individuel](#)
 - Section 1. Juridictions du travail
 - Section 2. Inspection du travail
- [Chapitre II. Du différend collectif](#)
 - Section 1. La grève
 - Section 2. Le lock-out
 - Section 3. Les procédures de règlement des différends collectifs

[TITRE VIII. Pénalités](#)

[TITRE IX. DISPOSITIONS DIVERSES](#)

TITRE I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1er. La présente loi est applicable à tous les travailleurs dont le contrat de travail, quelle que soit sa forme, est exécuté à Madagascar. A ce titre, est assujetti aux dispositions de la présente loi tout employeur quel que soit son statut ou son secteur d'activité.

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 d'une autre personne physique ou morale publique ou privée. Pour la détermination de la qualité du travailleur, il n'est pas tenu compte du statut juridique de l'employeur.

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

Si ces travailleurs se font aider par leur conjoint ou leurs enfants mineurs, ces derniers n'acquièrent pas la qualité de travailleur au sens de la présente loi. Dans tous les cas, il est interdit d'employer des enfants de moins de 14 ans, même en qualité d'aide familiale.

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

Article 2. Sont considérées comme employeurs au sens du présent Code du travail toute personne physique ou morale, publique ou privée et toute entreprise, publique ou collective, qui, assumant les risques financiers, engage, rémunèrent et dirigent le personnel qui prête ses services.

- (1) Sont assimilés aux employeurs exclusivement aux fins des rapports de travail les membres des professions libérales, les institutions de bienfaisance, les associations de récréation ou autres institutions sans but lucratif qui recrutent des travailleurs en qualité de salariés.
- (2) Si une ou plusieurs personnes ou entreprises, même dotées chacune d'une personnalité juridique propre, placées sous la direction, le contrôle ou l'administration d'une autre personne ou entreprises, la personne ou l'entreprise principale et chacune des personnes ou entreprises subordonnées sont assimilées aux employeurs et seront, du point de vue des rapports de travail, solidairement responsables.
- (3) Sont assimilés également aux employeurs les entreprises franches et les organismes non gouvernementaux.

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

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

- 1) travaux, services, secours requis dans les circonstances d'accidents, naufrages, inondations, incendies ou autres calamités ainsi que dans les cas de brigandages, pillages, flagrants délits, clameurs publics ou d'exécution judiciaire;
 - 2) 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 devenue exécutoire;
 - 3) travaux d'intérêt général lorsqu'ils sont exigés en vertu des dispositions législatives portant organisation de la défense nationale ou réalisés volontairement dans le cadre du Service national;
 - 4) tout travail exigé d'un individu, comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et qu'il soit destiné à des réalisations d'intérêt public.
-

TITRE II. DES ORGANISATIONS SYNDICALES

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

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

Article 5. Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte et quelle que soit leur profession, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer respectivement et librement des organisations syndicales et professionnelles ainsi que de s'affilier à des organisations de leur choix à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

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

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

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

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

Article 7. Un décret pris après avis du Conseil national de l'emploi fixe les modalités de constitution, d'organisation et de fonctionnement des syndicats.

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

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

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

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

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

Article 11. Un arrêté du ministre chargé du Travail après avis du Conseil national de l'emploi fixe les modalités d'exercice du droit syndical.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre I. Du contrat de travail

Section 1. De la conclusion du contrat de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Toutefois, il lui est loisible d'exercer, en dehors de son temps de travail, toute activité à caractère professionnel non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

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

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

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

La demande de visa incombe à l'employeur.

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

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

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

Article 23. Les étrangers ne peuvent occuper un emploi sans l'autorisation du ministre chargé de l'Emploi. Un décret pris après avis du Conseil national de l'emploi déterminera les modalités d'application des dispositions ci-dessus.

Article 24. S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

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

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

Les parties ne peuvent 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 25. Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail lorsqu'il se trouve suspendu.

Le contrat est suspendu:

- 1) en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour période obligatoire d'instruction militaire;
- 2) pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes d'instruction militaire auxquelles il est astreint;
- 3) pendant la durée d'absence du travailleur en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à six mois; ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur;
- 4) pendant la durée d'absence de la mère ou éventuellement du père en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 7 ans. Au-delà de cet âge, un certificat médical justifiant la présence obligatoire de la mère ou éventuellement du père doit être présenté;
- 5) pendant les périodes de repos des femmes en couches;
- 6) en cas de participation du travailleur à une compétition sportive internationale;

- 7) pendant l'absence du travailleur appelé à des fonctions législatives électives et publiques;
- 8) en cas de mise en chômage technique de l'entreprise;
- 9) pendant la durée d'une grève licite;
- 10) en cas de réquisition d'emploi prévue par la législation en vigueur;
- 11) pendant la durée de la détention préventive du travailleur ayant bénéficié d'un non-lieu ou d'un acquittement définitif.

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

Article 27. Les travailleurs atteints d'une maladie de longue durée dont la liste est fixée par arrêté conjoint du ministre chargé du Travail et du ministre chargé de la Santé perçoivent une indemnité dont les conditions et les modalités sont fixées par décret pris après avis du Conseil national de l'emploi.

Section 3. De la rupture du contrat de travail

Article 28. Le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant terme par la volonté d'une seule des parties que dans les cas prévus au contrat et dans le cas de faute lourde laissée à l'appréciation de la juridiction compétente.

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

Article 29. Le contrat à durée indéterminée peut cesser par la volonté de l'une des parties. Cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

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

Article 30. Un décret pris après avis du Conseil national de l'emploi détermine:

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

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

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

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

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

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

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

Cette lettre doit énoncer le ou les motifs du licenciement.

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

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

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

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

Article 36. Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif, il doit au préalable consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur la mesure projetée et leur fournir tous les renseignements sur les motifs, la situation financière de l'entreprise, le plan de redressement projeté, la liste du personnel concerné par catégorie professionnelle, la priorité d'embauche, l'évolution de l'emploi dans l'entreprise.

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

L'inspecteur du travail est saisi obligatoirement à la diligence de l'employeur qui doit joindre à sa demande l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. L'inspecteur du travail émet son avis dans les quinze jours qui suivent la saisine.

A défaut du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, l'inspecteur du travail est saisi obligatoirement à la diligence de l'employeur sur la mesure projetée. L'inspecteur du travail émet son avis dans les quinze jours qui suivent la saisine.

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

- 1) de l'ancienneté de service dans l'entreprise;
- 2) des valeurs professionnelles, compétences techniques et conscience professionnelle;
- 3) des charges de famille.

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

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

Cette indemnité, calculée sur la base du dernier salaire perçu lors du licenciement compte tenu de tous les avantages et accessoires n'ayant pas le caractère de remboursement de frais, ne se confond pas avec l'indemnité de préavis, ni avec les dommages-intérêts pour licenciement abusif, ni avec l'indemnité compensatrice de congé payé.

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

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

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

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

Chapitre II. De l'engagement à l'essai

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

Le stage est assimilable à une période d'essai.

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

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

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

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

Toutefois, le contrat d'engagement à l'essai est suspendu pendant la durée d'absence du travailleur en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à la période d'essai restant à courir. Pendant la durée de suspension, l'employeur est tenu de verser au travailleur, dans la limite d'un mois, une indemnité égale au montant de sa rémunération.

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

Chapitre III. Du règlement intérieur

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

Un arrêté du ministre chargé du Travail fixe:

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

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

Chapitre IV. Des travailleurs à domicile

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

- 1) exécute, moyennant une rémunération forfaitaire pour le compte d'un ou plusieurs établissements industriels, artisanaux ou non, commerciaux ou agricoles, quelle que soit la nature des établissements publics ou privés, laïcs ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou bienfaisance, un travail qui lui est confié soit directement, soit par un intermédiaire;
- 2) travaille soit seul, soit avec son conjoint, soit avec ses enfants à charge.

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

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

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

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

Chapitre V. De la sous-traitance

Article 48. Le sous-traitant est celui qui recrute lui-même la main-d'oeuvre nécessaire et passe avec un entrepreneur un contrat écrit pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire.

Article 49. Lorsqu'un entrepreneur passe un contrat pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services avec un sous-traitant, et que ce dernier n'est pas inscrit au registre du commerce ou au registre des métiers, le chef d'entreprise, en cas d'insolvabilité du sous-traitant, est substitué à ce dernier pour le règlement des droits des 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.

Article 50. Dans le cas où un sous-traitant non inscrit au registre du commerce ou du registre des métiers et non propriétaire d'un fonds de commerce fait exécuter des travaux dans les ateliers, magasins ou chantiers, le nom et l'adresse de la personne de qui il tient les travaux doivent faire l'objet d'un affichage.

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

Chapitre VI. De la convention collective et des accords d'établissement

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

Les représentants des sections syndicales visés à l'alinéa précédent peuvent se faire remplacer par toute personne de leur choix.

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

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

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

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

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

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

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

Article 56. Un décret pris après avis du Conseil national de l'emploi peut, à défaut ou en attendant l'établissement d'une convention collective, réglementer les conditions de travail pour une branche d'activité déterminée.

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1) le nombre de délégués élus;
- 2) la structure de l'organisation syndicale;
- 3) l'existence d'une assise régionale, nationale et internationale.

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

- -soit de mandats spéciaux écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation;
- -soit d'une stipulation statutaire de cette organisation.

Les groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération.

Article 63. Les conventions collectives doivent contenir des dispositions sur:

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

- -la durée du délai de préavis;
 - -la politique de formation professionnelle dans la branche d'activité ou dans la ou les entreprises concernées;
 - -l'exercice des droits et des libertés syndicales.
-

TITRE IV. DU SALAIRE

Chapitre I. De la détermination du salaire

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

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

Ces prestations constituent un élément de salaire.

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

Article 66. Il est institué un Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) assurant un minimum vital aux travailleurs les plus défavorisés et un pouvoir d'achat suffisant.

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

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

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

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

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

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

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

Article 70. 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 du 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'excédera pas les douze mois de service ayant précédé la cessation du travail.

Article 71. Toutes les sommes reçues par l'employeur au titre de *service* ou des *pourboires* constituent des salaires ou accessoires de salaire et doivent être intégralement versées au personnel.

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

Chapitre II. Du paiement du salaire

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

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

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

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

La contenance du bulletin de paie sera fixée par arrêté du ministre chargé du Travail.

Ne sera 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 de dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles. Elle ne peut valoir non plus compte arrêté ou réglé.

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

Chapitre III. De la garantie et de la protection des salaires

Article 76. 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 77. La créance de salaire des salariés et apprentis est privilégiée sur les meubles et immeubles du débiteur dans les conditions fixées par les textes en vigueur.

Article 78. L'ouvrier détenteur de l'objet par lui oeuvré peut exercer le droit de rétention, dans les conditions fixées par les textes en vigueur.

Article 79. En dehors des prélèvements obligatoires fixés par la réglementation en vigueur et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenues sur les appointements ou salaires que par saisie-arrêt ou cession volontaire, conformément aux dispositions du Code de procédure civile.

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

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

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

Article 80. 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 profil au taux égal depuis la date où elles auraient dû être payées et peuvent être reclassées par lui jusqu'à prescription, le recours en étant suspendu la durée du contrat.

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

- -des outils et instruments nécessaires au travail;
- -du matériel ou matériaux dont le salarié a la charge et l'usage;
- -des sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets.

Article 82. Par dérogation aux dispositions de l'article 387 de la loi no 66-003 du 2 juillet 1966 relative à la théorie générale des obligations, l'action au paiement des salaires et accessoires de salaires, des indemnités de préavis et de licenciement se prescrit par douze mois.

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

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

- 1) les maçons, charpentiers ou autres ouvriers employés pour édifier, reconstruire ou réparer les bâtiments, canaux ou autres ouvrages quelconques;
- 2) les ouvriers qui ont travaillé à la récolte, à la fabrication, à la réparation des outils agricoles ou à la conservation de la chose;
- 3) les auxiliaires salariés des travailleurs à domicile.

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

Ce plafond est fixé par voie réglementaire.

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

Chapitre IV. De l'économat

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

Sur rapport de l'inspecteur du travail, l'ouverture d'un économat peut être prescrite dans toute entreprise, suivant autorisation du président de la circonscription administrative, pour permettre aux travailleurs l'achat des marchandises nécessaires à leurs besoins personnels et normaux.

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

TITRE V. DES CONDITIONS DU TRAVAIL

Chapitre I. De la durée du travail

Article 85. Sous réserve des dispositions de l'alinéa 2 ci-dessous dans tous les établissements assujettis au Code du Travail, même d'enseignement ou de bienfaisance, la durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à

temps, à la tâche ou aux pièces, ne peut excéder quarante heures par semaine.

Dans toutes les entreprises agricoles, les heures de travail sont basées sur 2 200 heures par an ou 42 heures 30 minutes par semaine. Dans cette limite, la durée du travail sera fixée par un décret qui fixera 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 donneront lieu à une majoration.

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

Article 86. L'application de l'article précédent ne porte pas atteinte aux usages et aux conventions collectives du travail qui fixeraient des limites inférieures.

Article 87. Soit en raison de la nature du travail, soit en raison de son caractère intermittent, le présent Code du travail admet des équivalences, c'est-à-dire une durée de présence considérée comme correspondant à un travail effectif d'une durée inférieure.

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

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

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

Chapitre II. Du travail de nuit

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

Article 91. En application des conventions internationales du travail ratifiées, le travail de nuit des femmes et des enfants dans l'industrie doit se conformer aux dispositions ci-dessous.

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

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

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

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

Chapitre III. Du travail des femmes et des enfants

Article 94. Des décrets pris après avis du Conseil national de l'emploi fixent la nature des travaux interdits aux enfants, aux femmes et aux femmes enceintes.

Article 95. Dans les établissements assujettis à la présente loi, les enfants mineurs et les apprentis âgés de moins de 18 ans de l'un ou de l'autre sexe ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et de quarante heures par semaine.

Toutefois, à titre exceptionnel, les jeunes travailleurs âgés de 18 ans peuvent être autorisés à effectuer des heures supplémentaires, après appréciation de l'inspecteur du travail du ressort.

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

Article 97. Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse constaté 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 98. Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente peut quitter le travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat.

A l'occasion de son accouchement, et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture de contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze semaines consécutives dont huit semaines postérieures à la délivrance. Cette suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

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

Elle a le droit pendant cette période, à la charge de la CNaPS ou, à défaut, à la charge de l'employeur, au remboursement des frais d'accouchement et, le cas échéant, des soins médicaux, dans la limite des tarifs des formations sanitaires, ainsi qu'à la moitié du salaire qu'elle percevrait au moment de la suspension du travail; elle conserve le droit aux prestations en nature.

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

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

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

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

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

Article 100. Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de 14 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 101. L'inspecteur du travail peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande de l'intéressé.

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

Chapitre IV. Des personnes handicapées

Article 102. L'expression *personne handicapée* désigne toute personne dont les perspectives de trouver et de conserver un emploi convenable ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique ou moral dûment reconnu.

Article 103. 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 traitement en matière d'apprentissage, de formation professionnelle et d'emploi.

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

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

Des mesures initiatives d'accompagnement et d'encouragement seront prises à l'égard de l'entreprise.

Article 106. Il est créé une institution chargée d'examiner et de prendre toutes mesures nécessaires facilitant l'adaptation et la réinsertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

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

Chapitre V. Du repos hebdomadaire et des jours fériés

Article 108. Le repos hebdomadaire est obligatoire, il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche.

Un décret pris après avis du Conseil national de l'emploi détermine les modalités d'application du paragraphe précédent, notamment les professions pour lesquelles le repos pourra, exceptionnellement et pour des motifs nettement établis, soit être donné par roulement ou collectivement d'autres jours que le dimanche, soit être suspendu par compensation des fêtes rituelles, soit être réparti sur une période plus longue que la semaine.

Article 109. Les jours fériés sont chômés et payés.

Un décret pris après avis du Conseil national de l'emploi fixera les modalités d'application de l'alinéa précédent.

Chapitre VI. Des congés et des transports

Article 110. 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 calendriers par mois de service effectif.

Article 111. Sont assimilées à un mois de service effectif les périodes équivalant à quatre semaines ou à vingt-quatre jours de travail.

Sont assimilées à un service effectif et ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis:

- -les absences régulières pour maladie dans la limite de six mois;
- -les absences régulières pour accident de travail et maladies professionnelles;
- -les périodes de repos de la femme en couche telles que prévues à l'article 98;
- -les permissions exceptionnelles accordées au travailleur à l'occasion d'événements de famille dans la limite de dix jours par an;
- -les périodes de congé payé;
- -les permissions prévues aux articles 120 et 122 de la présente loi;
- -les absences de la femme salariée ou éventuellement du père en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 7 ans ou d'un enfant dont la maladie requiert le présence de la mère ou éventuellement du père attestée par un certificat.

Article 112. Le droit de jouissance au congé est acquis après douze mois de service effectif.

Seul peut être fractionné le congé supérieur à deux semaines.

La première fraction de congé de deux semaines doit être interrompue, accordée et prise dès l'accomplissement d'une période de douze mois de service effectif.

La deuxième fraction de congé de deux semaines peut être d'accord partie, soit prise dans les six mois qui suivent la date d'ouverture du droit de jouissance au congé annuel, soit cumulée sur trois mois.

Toutefois, si les deux parties en conviennent, les droits à congé des trois dernières années précédant le départ à la retraite peuvent être cumulés et exercés avant la date de départ.

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

Article 113. L'employeur doit verser au travailleur, pendant toute la durée du congé, une allocation qui sera au moins égale au douzième de salaires et des divers éléments de rémunération définis à l'article 70, à l'exception des primes de rendement dont le travailleur bénéficiait au cours des douze mois ayant précédé la date de départ en congé.

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

Article 114. En cas de rupture ou d'expiration du contrat, avant que le travailleur ait exercé ses droits au congé, une indemnité calculée sur la base des droits acquis doit être accordée aux lieu et place du congé.

En dehors de ces cas, est nulle et de nul effet toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice aux lieu et place du congé.

Dans le cas prévu à l'article ci-dessous, et à défaut de convention contraire, les délais de route ne peuvent être supérieurs au temps nécessaire au travailleur pour se rendre en congé au lieu de sa résidence habituelle et en revenir.

Article 115. Lorsque l'exécution du contrat de travail entraîne ou a entraîné le déplacement du travailleur du lieu de sa résidence au moment de l'engagement, les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui sont à la charge de

l'employeur dans les cas et selon les modalités qui sont fixés par décret pris après avis du Conseil national de l'emploi.

Article 116. Lorsque le lieu de travail se trouve en dehors de la ville, à plus de cinq kilomètres, l'employeur prendra les mesures qu'il juge les plus appropriées pour assurer le transport du personnel. A défaut, le travailleur recevra une indemnité dont le montant sera au maximum égal aux frais de transport en commun aller et retour, pratiqués sur place.

Chapitre VII. De l'Institut national du travail

Article 117. Il est institué auprès du ministère chargé du Travail, établissement à caractère éducatif doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière.

Article 118. L'Institut national du travail a pour mission d'assurer la formation permanente des travailleurs en vue de leur permettre de participer activement à la vie économique et sociale de l'entreprise et du pays, et d'assurer pleinement leurs fonctions syndicales et connexes.

De ce fait, il est chargé de:

- -valoriser les ressources humaines;
- -offrir aux dirigeants, cadres syndicaux et aux travailleurs une formation générale dans les domaines du travail, de la gestion de l'entreprise, de l'économie, de la condition du travail;
- -mettre à leur disposition des prestations, des documentations, notamment, éditer un bulletin de liaison à destination des travailleurs et des employeurs;
- -effectuer des recherches sur le travail, notamment en matière d'hygiène et de santé au travail, d'environnement au travail;
- -mettre en place un système d'éducation ouvrière adapté aux besoins réels des travailleurs et des employeurs;
- -concevoir une statistique du travail et un centre de banque de données sur le travail;
- -constituer une banque de projets pour les travailleurs mis à la retraite ou licenciés, en vue de leur réinsertion sociale.

Article 119. Tout travailleur a droit à l'éducation des travailleurs rémunérés par l'employeur.

Article 120. La durée du congé-éducation est fixée à douze jours ouvrables par année civile, délai de route non compris.

Les conditions d'octroi de ces permissions sont déterminées par arrêté du ministre chargé du Travail.

Article 121. La rémunération visée à l'article 119 versée pendant le congé-éducation est égale au salaire de base perçu habituellement par le bénéficiaire.

Article 122. Des permissions non déductibles des congés d'une durée totale de douze jours ouvrables, délai de route non compris, sont accordées par année civile en une ou deux fois, à la demande du travailleur régulièrement mandaté par son organisation syndicale, pour lui permettre d'assister aux congrès statutaires et aux séminaires des organisations syndicales des travailleurs.

Ces permissions sont rémunérées sur accord des parties ou suivant les dispositions d'une convention collective, ou selon l'usage de l'établissement.

Les absences autorisées pour satisfaire aux dispositions ci-dessus ne peuvent, dans chaque établissement, réduire de plus de 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 jours à l'avance, sont retenues dans l'ordre de leur dépôt.

Article 123. Les permissions obtenues dans les conditions définies aux articles 120 et 123 ci-dessus sont assimilées à un service effectif pour la détermination tant des droits aux congés payés que de tous les droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Chapitre VIII. De la formation professionnelle et de l'apprentissage

Section 1. De la formation professionnelle

Article 124. La formation professionnelle est un droit pour tous les travailleurs. Elle comprend la formation initiale en vue de l'acquisition d'une qualification et d'un premier emploi, la formation continue pour adulte et l'apprentissage.

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

Article 125. 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 une réglementation spécifique.

Section 2. Du contrat d'apprentissage

Article 126. 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, et par lequel celle-ci s'oblige, en retour, à se conformer aux instructions qu'elle recevra et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés en vue de son apprentissage.

Le contrat doit être constaté par écrit sous peine de nullité.

Il est signé par le maître et les parents ou le tuteur de l'apprenti ou leurs représentants si l'apprenti est mineur, par l'apprenti si celui-ci est majeur.

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

Article 127. Aucun employeur ne peut engager d'apprenti s'il n'a fait l'objet d'un agrément du service chargé de l'emploi et de la formation du lieu d'implantation, après avis de l'inspecteur du travail du ressort.

Un décret pris après avis du Conseil national de l'emploi fixe:

- -les conditions d'octroi 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 128. 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. 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 activités pédagogiques du centre est considéré comme temps de travail.

Article 129. L'apprenti a droit à un salaire fixé d'accord partie dès le début de l'apprentissage.

Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles applicables au personnel de l'entreprise considérée.

Article 130. Tout travailleur qui, après formation et/ou concours, accède à des niveaux professionnels supérieurs conserve au moins son ancienneté et tous les avantages déjà acquis.

TITRE VI. DES ORGANISMES ET MOYENS DE CONTROLE

Chapitre I. Des organismes administratifs

Article 131. Les inspecteurs du travail sont chargés:

- -d'assurer l'application des dispositions légales ou réglementaires relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs, dans l'exercice de leurs fonctions, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et aux conditions du travail, à l'emploi des enfants et des adolescents, ainsi que des dispositions résultant d'une convention collective ou d'un accord d'établissement;
- -de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs;
- -de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

Article 132. Les inspecteurs du travail prêtent serment de bien et fidèlement remplir leur charge et de ne pas révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. 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 133. Les inspecteurs du travail ont l'initiative de leurs tournées et de leurs enquêtes dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur.

Sont soumis au contrôle des inspecteurs du travail tous les établissements industriels et commerciaux et leurs dépendances de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïcs ou religieux même s'ils ont un caractère coopératif, d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, y compris les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père soit de la mère soit du tuteur, à l'exception des établissements ayant un caractère militaire.

Les inspecteurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions sont autorisés:

- -à pénétrer librement sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection;
- -à pénétrer de jour dans les locaux qu'ils peuvent voir un motif raisonnable de supposer être assujettis aux contrôles de l'inspection, de procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées.

Article 134. Les inspecteurs du travail ont les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation des travailleurs. Ils peuvent procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises, des syndicats et requérir la production de tout document ou renseignement d'ordre professionnel, économique, comptable, financier ou administratif susceptible de leur être utile pour l'accomplissement de leur mission. Ils peuvent recourir aux offices d'experts ou de toute personne qualifiée susceptible de les éclairer, et se faire accompagner de représentants du personnel au cours de leur contrôle.

L'employeur doit répondre à une convocation de l'inspecteur du travail relative à l'exercice des contrôles et enquêtes dévolus aux inspecteurs du travail et des lois sociales.

En cas de nécessité, ils peuvent faire appel à la force publique pour l'exécution de leur mission. Ils sont habilités à saisir directement les autorités judiciaires compétentes. Ils constatent par procès-verbal, faisant foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation.

Sous peine de nullité, l'original du procès-verbal doit être adressé dans les six jours de la clôture au Procureur de la République, et une copie certifiée conforme adressée à la partie intéressée ou son représentant.

Les autres modalités des pouvoirs de contrôle des inspecteurs du travail sont fixées par décret.

Article 135. 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 précédent.

Les contrôleurs du travail prêtent le serment prévu à l'article 132.

Article 136. Les inspecteurs du travail exercent leurs pouvoirs dans la limite de leurs circonscriptions territoriales, et dans cette limite seulement, sauf ordre de mission émanant des autorités hiérarchiques.

Article 137. Dans les circonscriptions administratives où n'existe ni inspecteur du travail, ni contrôleur du travail, le chef de circonscription adresse, à la demande de l'inspecteur du travail, les renseignements au vu desquels ce dernier pourra décider de dresser procès-verbal, dans les formes prévues à l'article 134.

Article 138. Dans les collectivités territoriales où n'existe ni inspecteur du travail, ni contrôleur du travail, le chef de circonscription territoriale doit mettre à la disposition permanente des inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail un local ou un bureau prévu pour leur tournée ou leur passage en vue de faciliter leur mission de contrôle, de conseiller et de conciliateur.

Article 139. L'inspection médicale du travail est organisée par décret. Rattachée à l'administration centrale du travail, elle est dirigée par un docteur en médecine, si possible diplômé en médecine du travail.

Article 140. L'organisation et le fonctionnement de l'administration du travail sont fixés par décret.

Article 141. Dans les établissements militaires employant de la main-d'oeuvre civile, les attributions des inspecteurs du travail en matière de contrôle et de protection des travailleurs sont confiées à des fonctionnaires ou officiers spécialement désignés à cet effet. Ces derniers sont tenus d'informer l'inspecteur du travail du ressort de leurs actions afin que le travailleur puisse faire le recours qu'il estime nécessaire auprès de l'inspecteur du travail.

Cette désignation est faite, sur proposition du ministre chargé de la Défense, par décision du chef du gouvernement.

Chapitre II. Des délégués du personnel

Article 142. Les délégués du personnel sont élus, la durée de leur mandat est de un an, ils peuvent être réélus. Les délégués du personnel continuent à exercer leurs fonctions jusqu'à la désignation des nouveaux délégués du personnel.

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 seront reçus par l'employeur ou son représentant;
- -les conditions de révocation du délégué par le collège des travailleurs qui l'a élu.

Article 143. Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions que ci-dessus. Il le remplace en cas d'absence motivée, de décès, de démission, de révocation, de changement de collège électoral, de résiliation de contrat, de perte des conditions requises pour l'éligibilité.

En cas d'empêchement du suppléant, de nouvelles élections seront organisées pour la durée du mandat qui reste à courir.

Article 144. Tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur doit être soumis à la décision de l'inspecteur du travail qui doit intervenir dans un délai d'un mois.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant une durée de six mois à partir de l'expiration de leur mandat, et des candidats aux fonctions de délégués du personnel dès le dépôt des candidatures et pendant une durée de trois 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 avis de l'inspecteur du travail du ressort.

Si le licenciement est refusé, la décision prise par l'employeur est nulle et non avenue.

Si le refus de licenciement est confirmé par le juge administratif, l'intéressé a droit à réparation du préjudice subi.

Article 145. Les délégués du personnel ont pour mission:

- -de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives concernant notamment les conditions de 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.

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

Nonobstant les dispositions ci-dessus, les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations et leurs suggestions à l'employeur.

Chapitre III. Du comité d'entreprise

Article 146. Il est institué dans tous les établissements assujettis au Code du travail et occupant plus de cinquante travailleurs permanents un comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise, organe consultatif paritaire, est une plate-forme de négociation et de dialogue intervenant dans le cadre de l'entreprise. Il est consulté et émet son avis sur toutes les questions intéressant la vie des travailleurs: oeuvre sociale, licenciement individuel ou collectif pour motif économique, différend individuel ou collectif du travail, conditions de travail.

Article 147. Un décret pris après avis du Conseil national de l'emploi fixe les modalités d'application des dispositions de l'article ci-dessus.

Chapitre IV. Des moyens de contrôle

Article 148. Toute personne qui se propose d'ouvrir une entreprise de quelque nature que ce soit doit, au préalable, en faire la déclaration à l'inspection du travail du ressort.

Des arrêtés du ministre chargé du Travail:

- -déterminent les modalités de cette déclaration;

- -fixent les délais dans lesquels les entreprises existantes doivent effectuer cette déclaration;
- -prescrivent la production de renseignements périodiques sur la situation de la main-d'oeuvre.

Article 149. L'employeur doit tenir constamment à jour, dans chaque établissement, un registre dit *registre d'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 ils doivent être tenus à la disposition des inspecteurs du travail.

Article 150. L'employeur doit tenir également un cahier ou registre des travailleurs journaliers occasionnels ou temporaires.

Chapitre V. De l'emploi et du placement

Article 151. Les activités de placement comprennent:

- -le traitement des offres d'emploi, notamment, par la prospection et la sélection professionnelle des travailleurs en vue de satisfaire aux exigences des offres d'emploi reçues;
- -le traitement des demandes d'emploi, notamment par l'évaluation, l'orientation professionnelle des travailleurs et leur placement.

Article 152. Les activités privées de placement sont autorisées, sous réserve d'être dirigées par un conseiller professionnel dont les conditions et modalités d'exercice sont déterminées par décret pris avec avis du Conseil national de l'emploi.

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

Article 153. Aucun droit ni frais de quelque nature que ce soit ne peut être prélevé des travailleurs qui se présentent auprès de l'établissement de placement.

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

Article 154. 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 VI. Du Conseil national de l'emploi

Article 155. Il est institué auprès du ministère chargé du Travail un Conseil national de l'emploi, organe tripartite de consultation, de dialogue et d'information en matière d'emploi, de travail et de salaires.

Le conseil aura ses émanations au niveau des régions.

Article 156. Le Conseil national de l'emploi participe à la détermination et à la mise en oeuvre de la politique dans les domaines de l'emploi, des conditions de travail et des salaires:

- -il élabore et conçoit les textes législatifs ou réglementaires à venir dans ces domaines;
- -il assure la mise en oeuvre et le suivi de la politique ainsi définie;
- -il détermine les mécanismes de fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti.

Article 157. Le Conseil national de l'emploi 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.

TITRE VII. DU DIFFEREND DU TRAVAIL

Chapitre I. Du différend individuel

Section 1. Juridictions du travail

Article 158. Il est institué auprès des tribunaux des juridictions du travail qui connaissent des différends individuels entre le travailleur et l'employeur:

- -différends nés de l'interprétation de la loi ou de conventions collectives ou des accords d'établissement;

- -différends nés à l'occasion du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage.

Article 159. La composition, le ressort et les attributions des juridictions du travail ainsi que les règles de procédure applicables devant elles sont fixés par des textes spéciaux.

Article 160. La juridiction du travail a pour double mission de concilier d'abord, ensuite de juger en cas d'échec de conciliation.

Article 161. Le tribunal compétent est celui du lieu de travail.

Toutefois, le travailleur peut également, après rupture du contrat de travail, saisir le tribunal du lieu de son domicile ou celui du domicile de l'employeur.

Toute clause contraire aux dispositions des deux alinéas précédents est considérée comme non écrite.

Section 2. Inspection du travail

Article 162. Tout travailleur ou tout employeur pourra 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 notamment pour toute transformation ou suppression de poste, ou s'il s'agit d'une disposition légale précise dont le plaignant invoque la non-application, auquel cas il n'y a plus de litige à proprement parler, mais infraction dont l'inspecteur a connaissance indirecte et qu'il lui appartient de faire cesser dès qu'il aura eu les preuves formelles de son existence. Si l'infraction est prouvée pendant l'exécution, avant ou après la rupture du contrat de travail, l'inspecteur du travail pourra obliger le rétablissement complet de la situation quitte à dresser des procès-verbaux d'infractions; dans le cas inverse, le plaignant n'obtiendra aucune suite à sa demande.

Article 163. Si la procédure de conciliation prévue au deuxième alinéa de l'article précédent est légalement obligatoire préalablement à toute action devant un tribunal, quelle que soit la partie qui saisira l'inspecteur du litige, celui-ci convoquera d'office l'autre partie pour entendre son point de vue et tenter de régler le différend.

Le fait pour une partie de ne pas répondre à la convocation de l'inspecteur du travail constitue une entrave à l'exercice des fonctions de l'inspecteur du travail.

Article 164. En cas de procédure non obligatoire, si les deux parties demandent conjointement à l'inspecteur du travail de régler le litige, la situation sera la même que celle prévue à l'article précédent.

Si, par contre, le plaignant seul saisit l'inspecteur du travail, ce dernier ne pourra instruire le litige sans l'accord de l'autre partie. En cas de refus, il n'a aucun titre pour imposer son intervention et ne peut que renvoyer le plaignant devant le tribunal compétent.

Article 165. Lorsqu'un litige est porté à sa connaissance par un travailleur qui demande que son nom ne soit pas révélé à l'employeur, l'inspecteur effectuera un *contrôle sur plainte* en mettant sa visite à profit pour faire porter le contrôle sur quelques points connexes.

Article 166. Si l'inspecteur du travail juge la plainte fondée, les litiges individuels entraînant le plus généralement un préjudice financier, l'inspecteur du travail calculera le montant de la somme due à la partie plaignante et la lui fera remettre immédiatement.

Le défaut de paiement entraînerait alors une action directe devant l'instance judiciaire compétente.

Article 167. Lorsqu'il s'agit d'une conciliation amiable, il est opportun que l'inspecteur du travail obtienne l'accord des parties. Dans ce cas, l'établissement d'un procès-verbal de conciliation est obligatoire.

Article 168. En cas d'échec de conciliation, l'inspecteur du travail devra constater la non-conciliation par un procès-verbal de non-conciliation et rappeler au demandeur qu'il peut porter plainte devant la juridiction compétente.

Article 169. En cas de litige mineur, bien défini, l'inspecteur du travail pourra enjoindre l'employeur, par lettre, voire par téléphone, de prendre telle ou telle mesure à l'égard de son salarié pour rétablir la situation, en précisant qu'il vérifiera dans un délai très court qu'il a bien été donné suite à cette injonction.

Chapitre II. Du différend collectif

Section 1. La grève

Article 170. Le droit de grève, reconnu et garanti par la Constitution, s'exerce dans le cadre des lois en vigueur et après épuisement des procédures de conciliation, de médiation et d'arbitrage prévues par les articles 173 et suivants du présent Code.

Le terme *grève* désigne tout arrêt concerté ou collectif du travail décidé par des travailleurs d'une entreprise ou d'un établissement dans le but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs dans leur ensemble.

Article 171. La grève entraîne la perte de salaire du gréviste correspondant au nombre de jours où le travail n'a pas été effectué. Cette privation s'étend aux compléments de salaires.

Toutefois, le principe de la privation du salaire n'est pas absolu. En effet, dans les protocoles d'accord entre l'employeur et les travailleurs mettant fin à la grève, les grévistes peuvent prétendre à l'octroi d'une indemnité représentant plus ou moins la perte de salaire due à la grève.

Pour compenser les pertes de salaire, les grévistes peuvent utiliser d'accord parties le procédé consistant à rallonger les temps de travail sous forme d'heures supplémentaires ou de récupération.

Section 2. Le lock-out

Article 172. Le lock-out est la *fermeture d'établissement* par l'employeur. Il ne peut être autorisé par le ministre chargé du Travail qu'après épuisement des procédures de conciliation, de médiation et d'arbitrage fixées par la présente loi.

Le lock-out engagé en contravention des dispositions de l'alinéa précédent entraîne obligation pour l'employeur de payer aux travailleurs des journées de salaire perdues.

Section 3. Les procédures de règlement des différends collectifs

Article 173. Un conflit, pour qu'il soit collectif, doit répondre à deux caractéristiques:

- 1) la présence d'un certain nombre de travailleurs constitués en un groupement de droit ou de fait;
- 2) l'existence d'un intérêt collectif.

Article 174. Il existe deux types de conflits collectifs:

- 1) les conflits juridiques qui portent sur l'application du droit;
- 2) les conflits économiques qui naissent à l'occasion d'une demande de modification d'une règle existante.

Article 175. Dans le cas d'un conflit juridique, la solution présentée est la référence aux textes de loi.

Article 176. Des procédures spéciales de règlement sont conçues pour les conflits économiques.

Article 177. Le premier type de procédure est la conciliation qui doit être conforme au principe de la liberté de négociation collective. Elle est, pour les parties opposées dans le conflit, une incitation à rechercher ensemble une solution à ce qui fait l'objet du litige.

La conciliation se fait entre, d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs ou les délégués du personnel et de sections syndicales et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

La conciliation est obligatoire, le recours doit être immédiat.

En cas d'échec de conciliation, un procès-verbal est dressé afin de faciliter l'intervention éventuelle du médiateur.

Article 178. Le deuxième type de procédure est la médiation faisant appel à l'intervention d'un médiateur qui a pour mission de rapprocher les parties adverses et de proposer une solution au conflit.

Le médiateur désigné par les parties peut être une personne physique ou morale.

La médiation est la procédure intermédiaire obligatoire entre la conciliation et l'arbitrage.

Tout différend collectif du travail non concilié à l'issue du premier type de procédure prévue au précédent article doit être immédiatement notifié par les parties à un médiateur désigné par les parties adverses qui procède à la conciliation.

Les parties peuvent substituer un représentant ayant qualité pour concilier.

Si une partie ne comparaît pas ou ne se fait pas valablement représenter, le médiateur dresse procès-verbal au vu duquel la juridiction compétente prononce la condamnation prévue aux dispositions légales qui sanctionnent toute personne qui se sera opposée ou aura tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux inspecteurs du travail.

Le médiateur convoque à nouveau les parties dans les quarante-huit heures.

La proposition du médiateur ne sera pas imposée aux parties: son acceptation dépendra du bon vouloir des partenaires.

Toutefois, si au cours de la médiation il constate que certains points litigieux sont des conflits juridiques, il peut imposer sa proposition ou sa décision basée sur les textes de loi.

Le médiateur dispose d'un réel pouvoir d'investigation afin de connaître avec le maximum de précisions les données du problème: enquête, expertises.

Les propositions du médiateur s'expriment dans une recommandation.

A l'issue de la tentative de conciliation, le médiateur établit un procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord total ou partiel des parties qui contresignent le procès-verbal et en reçoivent ampliation.

En cas de désaccord des parties sur le choix de la désignation du médiateur, l'inspecteur du travail du ressort est désigné d'office médiateur.

Article 179. Le troisième type de procédure est l'arbitrage.

Facultatif, l'arbitrage se différencie des deux autres procédures par le caractère obligatoire de sa sentence.

Les parties sont libres de recourir à l'arbitrage mais, à partir du moment où le processus de l'arbitrage est enclenché, il est impossible de refuser la solution avancée.

En cas d'échec de la médiation et suivant la demande de l'une ou des parties, le différend collectif est soumis par le médiateur:

- -soit à la procédure contractuelle d'arbitrage, s'il en existe une, en application d'une convention collective liant les parties;
- -soit à la procédure d'arbitrage.

Article 180. Lorsque aucune procédure contractuelle n'a été prévue par convention collective, l'arbitrage des conflits collectifs non réglés par la médiation est assuré par un conseil d'arbitrage institué dans chaque localité dont la composition est fixée par décret pris après avis du Conseil national de l'emploi.

Article 181. Le Conseil d'arbitrage statue en droit dans les conflits *relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois*, c'est-à-dire juridiques.

Article 182. Le Conseil d'arbitrage statue en équité dans le cas d'un conflit d'ordre économique portant sur les salaires ou conditions de travail qui ne sont pas fixés par la loi ou la convention collective.

Article 183. Le Conseil d'arbitrage ne peut statuer sur d'autres points que ceux déterminés par le procès-verbal de non-conciliation ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont la conséquence directe du différend en cours.

Article 184. Le Conseil d'arbitrage doit statuer dans le mois qui suit la date de réception du procès-verbal de non-conciliation établi par le médiateur.

Article 185. Les sentences arbitrales doivent être motivées.

Article 186. La sentence arbitrale est notifiée immédiatement aux parties.

A l'expiration d'un délai de quatre jours francs à compter de la notification et si aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire.

L'opposition est formée, à peine de nullité, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au président du conseil d'arbitrage ou par déclaration verbale faite par une ou des parties adverses, devant le greffier du tribunal de première instance.

Le double de l'opposition doit être notifié à l'inspecteur du travail du ressort.

Article 187. L'exécution de l'accord de conciliation ou de la sentence arbitrale non frappée d'opposition est obligatoire. L'accord de conciliation et la sentence arbitrale produisent effet à dater du jour de prise d'effet mentionné dans le procès-verbal et la sentence ou à dater du jour de la tentative de conciliation.

Les syndicats professionnels ou les parties concernées peuvent mettre en oeuvre toutes les actions qui naissent d'un accord de conciliation ou d'une sentence arbitrale non frappée d'opposition. Les accords de conciliations et les sentences arbitrales sont immédiatement insérés au *Journal officiel* et affichés dans les bureaux de l'inspection du travail.

Les minutes des accords et sentences sont déposées au greffe du tribunal du lieu du différend.

La procédure de conciliation et d'arbitrage est gratuite.

Article 188. Les sentences arbitrales qui ont acquis force exécutoire peuvent faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi.

Ce recours est introduit et jugé dans les délais, formes et conditions des recours en cassation.

TITRE VIII. Pénalités

Article 189. Les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 4, 6, 7, 17, 20, 22 (alinéas 1, 2 et 3), 24, 40, 48, 50, 51, 69, 71, 74, 77, 79, 81, 83, 99, 101, 126 (alinéa 2) seront punis d'une amende de 10 000 à 50 000 FMG et d'un emprisonnement de sept à quinze jours ou de l'une de ces deux peines et, en cas de récidive, d'une amende de 20 000 à 100 000 FMG et d'un emprisonnement de quinze jours à un mois.

Article 190. Seront punis d'une amende de 100 000 à 250 000 FMG, et en cas de récidive d'un emprisonnement de sept à quinze jours, les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 3, 6, 14 et 15.

Article 191. Sera puni d'une amende de 200 000 à 400 000 FMG, et en cas de récidive d'une amende de 400 000 à 800 000 FMG, tout employeur qui n'a pas respecté le droit à la défense du travailleur visé aux articles 32 et 33.

Article 192. Les auteurs d'infractions aux dispositions des textes d'application prévus par les articles 108, 112, 113, 114, 115 et 116 seront punis d'une amende de 10 000 à 50 000 FMG et d'un emprisonnement de sept à quinze jours, ou de l'une de ces deux peines, et en cas de récidive d'une amende de 20 000 à 90 000 FMG et d'un emprisonnement de quinze jours à un mois.

Article 193. Seront punis d'une amende de 25 000 à 100 000 FMG et d'un emprisonnement de dix jours, ou de l'une de ces deux peines, et en cas de récidive d'une amende de 50 000 à 200 000 FMG et d'un emprisonnement de quinze jours, les auteurs d'infractions aux dispositions des textes d'application prévus par les articles 148, 149 et 150.

En ce qui concerne les infractions aux dispositions des articles 148, 149 et 150, l'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'inscriptions omises ou erronées.

Article 194. Seront punis d'une amende de 25 000 à 100 000 FMG et d'un emprisonnement de sept à dix jours ou de l'une de ces deux peines,

et en cas de récidive d'une amende de 50 000 à 200 000 FMG et d'un emprisonnement de quinze jours à un mois:

- 1) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 39, 43, 44, 64, 66, 67, 68, 91, 92, 100, 119, 129, 152 et 154;
- 2) les auteurs d'infractions aux dispositions des textes d'application prévus par les articles 43, 94, 96, 97, 98 et 115.

Article 195. Les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article 37 seront punis d'une amende de 50 000 à 100 000 FMG, et en cas de récidive d'une amende de 100 000 à 250 000 FMG et d'un emprisonnement de quinze à trente jours.

Article 196. Les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article 36, ainsi que les auteurs d'infractions aux dispositions des textes d'application prévus par les articles 58 et suivants, seront punis d'une amende de 25 000 à 100 000 FMG, et en cas de récidive d'un emprisonnement de dix à trente jours.

Article 197. Les auteurs d'infractions aux taux de salaire déterminés conformément aux dispositions de l'article 69, alinéas 1 et 2, sont punis d'une amende de 25 000 à 100 000 FMG, et en cas de récidive d'une amende de 50 000 à 200 000 FMG et d'un emprisonnement de dix à trente jours.

Article 198. Toute infraction aux dispositions des articles 16, 53, 142, 144 et 146 sera punie d'une amende de 100 000 à 250 000 FMG.

Sera puni d'une amende de 75 000 à 200 000 FMG, et en cas de récidive d'un emprisonnement de trente jours à un an, quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte soit à la libre désignation des délégués du personnel et des délégués syndicaux, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions.

Article 199. En cas d'infractions aux dispositions des articles 162, 163, 170 et 172, tout meneur ou instigateur sera puni d'une amende de 100 000 à 500 000 FMG et d'un emprisonnement de un à deux mois ou de l'une de ces deux peines, d'un emprisonnement de un mois à trois ans et d'une amende de 200 000 à 700 000 FMG.

Article 200. Seront punis d'une amende de 50 000 à 500 000 FMG et d'un emprisonnement de un mois à trois mois ou de l'une de ces deux peines, et en cas de récidive d'une amende de 800 000 FMG et d'un emprisonnement de six mois:

- 1) les auteurs d'infractions de l'article 3 sur le travail forcé et des textes pris en application de l'article 7;

- 2) toute personne qui, en violation des articles 17 et 18, par menaces, violence, tromperies, dols ou promesses, aura contraint ou tenté de contraindre un travailleur à s'embaucher contre son gré, ou qui, par les mêmes moyens, aura tenté de l'empêcher ou l'aura empêché de s'embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat;
- 3) toute personne qui, en faisant usage d'un contrat fictif ou contenant des indications inexactes, se sera fait embaucher ou se sera substituée volontairement à un autre travailleur;
- 4) 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 du travail accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui aura sciemment fait usage de ces attestations;
- 5) toute personne qui aura exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement de salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature;
- 6) tout employeur qui aura contrevenu aux dispositions de l'article 23.

Article 201. Sera punie d'une amende de 200 000 à 400 000 FMG et d'un emprisonnement de deux mois ou de l'une de ces deux peines toute personne qui sera opposée ou aura tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux inspecteurs du travail, aux médecins-inspecteurs du travail et contrôleurs du travail.

En cas de récidive, l'amende sera de 400 000 à 800 000 FMG, et une peine d'emprisonnement de deux mois à six mois sera obligatoirement prononcée.

Les dispositions du Code pénal qui prévoient et répriment les actes de résistance, les outrages, les violences contre les officiers de police judiciaire sont, en outre, applicables à ceux qui se rendent coupables des faits de même nature à l'égard des inspecteurs du travail, des médecins-inspecteurs et contrôleurs du travail.

Article 202. Sera puni d'une amende de 500 000 à 1 000 000 FMG et d'un emprisonnement de deux mois à un an, ou à l'une de ces deux peines seulement, et en cas de récidive d'une amende de 1 000 000 à 1 500 000 FMG et d'un emprisonnement de six mois à deux ans, quiconque aura été impliqué dans des opérations d'émigration clandestine des travailleurs malagasy à l'extérieur du territoire en infraction aux dispositions de l'article 22, alinéas 4, 5 et 6. Il est dans tous les cas responsable solidairement avec l'employeur étranger du non-respect des droits reconnus aux travailleurs dans le contrat signé entre les parties.

Article 203. Lorsqu'une amende est prononcée en vertu du présent titre, elle est encourue autant de fois qu'il y a eu d'infractions, sans que cependant le montant total des amendes infligées puisse excéder cinquante fois les taux minima prévus ci-dessus.

Cette règle s'applique notamment au cas où plusieurs travailleurs auraient été employés dans les conditions contraires à la présente loi.

Article 204. Les infractions en matière de législation du travail sont soumises aux règles de compétence de droit commun. Elles sont portées:

- 1) devant le tribunal de police lorsqu'elles n'excèdent pas vingt neuf jours d'emprisonnement et 25 000 FMG d'amende;
- 2) devant le tribunal correctionnel lorsque les peines qui les sanctionnent excèdent le minimum.

Article 205. Pour l'application de la présente loi, il y a récidive en cas de contravention dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant ayant déjà subi une condamnation pour un fait identique.

Article 206. Les chefs d'entreprise sont civilement responsables des condamnations contre les fondés de pouvoirs.

TITRE IX. DISPOSITIONS DIVERSES

Article 207. La présente loi abroge et remplace l'ordonnance no 75-013-O/DM du 17 mai 1975 portant Code du travail à Madagascar.

Article 208. Resteront applicables jusqu'à la publication de textes législatifs et règlements nouveaux:

- -les dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et au service médical de l'ordonnance no 75-013-O/DM du 17 mai 1975;
- -les textes réglementaires pris en application de ladite ordonnance.

Article 209. Des textes réglementaires fixeront les modalités d'application de la présente loi.

Article 210. La présente loi sera publiée au *Journal officiel* de la République.

Elle sera exécutée comme loi de l'Etat.



Organisation internationale du Travail (OIT)
Base de données NATLEX
[Avertissement](#)
infonorm@ilo.org