

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

**Lalàna n° 94-029**  
**tamin'ny 25 aogositra 1995**  
**anaovana ny Fehezandalàna momba ny asa (*Idem*)**

**TITRE PREMIER**  
**DISPOSITIONS GENERALES**

**LOHATENY VOALOHANY**  
**FEPETRA ANKAPOBE**

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

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

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

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

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.

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

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

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

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

Tsy ampiharina amin'ny mpiasam-panjakana raikitra na ireo feheziny sata manokana mpihatra amin'ny Sampan-draharaham-panjakana ary ireo izay feheziny Fehezandalàna momba ny Sambo mpitatitra entam-barotra ny fepetra voalazan'ity lalàna ity.

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

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

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 ;

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

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

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

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

2° Raisina ho mpampiasa koa ny orinasa afa-kaba sy ny fikambanana tsy miankina amin'ny Fanjakana.

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

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

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

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

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, claims publiques ou d'exécution judiciaire ;

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

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 ;

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

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 ;

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

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.

4° Ilay asa na fanaovan-draha- raha rehetra terena hotan-terahin'ny olona iray noho ny fanamelohana navoakan'ny fitsarana, raha ohatra ka izany asa izany atao hitandroana ny tombontsoan'ny besinimaro.

## TITRE II DES ORGANISATIONS SYNDICALES

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

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

**Art. 5** - Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte et quelle que soit leur profession, ont le droit sans autorisation préalable, de constituer 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.

**Art. 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.

**Art. 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.

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

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

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. <sup>[1]</sup>

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

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

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

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

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

- assister aux congrès statutaires et aux séminaires des organisations syndicales ;

- participer à des formations organisées par le Bureau International du Travail.

## LOHATENY II MOMBA NY FIKAMBANANA SENDIKALY

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

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

**And. 5** - Ny mpiasa sy mpampiasa tsy ankanavaka na inona na inona asany, dia samy manana zo hanangana malalaka fikambanana sendikaly na fikambanany mpiasa na dia tsy nahazoany alalana mialoha aza izany ; azony atao koa ny miditra amin' izay fikambanana tiany rehefa manaiky hanaraka ny sata mihefy an'ireo izy.

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

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

Tsy mahazo manao faneriterena mihitsy ny lehiben'ny orinasa na ny solontenany mba hoenti-manohana na manenjika fikambanana sendikaly iray.

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

**And. 7** - Didim-panjakana avoaka rehefa avy nakana ny hevitra ny Filankevim-pirenena momba ny fampiasana no mametra ny fomba fananganana, fandaminana ary fiasan'ny sendikà.

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

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

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

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

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

**And. 10** - Azon'ny sendikà atao eo anatrehan'ny fahefam-pitsarana rehetra, ao anatin'izany ny Fitsarana Avo, ny mpampiasa ny zo rehetra amin'ny mpitory momba izay toe-javatra miteraka fahavoazana mivantana na an-kolaka amin'ny tombontsoan'ny mpiasa na ny mpampiasa na ny fikambanana.

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

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

**And. 13** - Ny fikambanana sendikaly dia mahazo manendry solontena mba :

- hanatrika ny kongresy voafa-ritra ao amin'ny sata mifehy azy ary ireo seminera'ny fikambanana sendikaly ;

- handray anjara amin'ny fiofanana karakarain'ny Birao iraisam-pirenena momba ny Asa.

**Art. 14** - Chaque organisation syndicale peut, dans les conditions fixées à l'article 7 de la présente loi, créer au sein de l'entreprise ou de l'établissement, une section syndicale qui assure la défense des intérêts individuels et collectifs, matériels et moraux, de ses membres.

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

Les sections syndicales au sein de l'entreprise ou de l'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.

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

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

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

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

#### CHAPITRE PREMIER DU CONTRAT DE TRAVAIL

##### Section I *De la conclusion du contrat de travail*

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

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

Il doit être constaté par un écrit précisant au moins la fonction, la catégorie professionnelle, l'indice minimum de classification, le salaire du travailleur et la date d'effet du contrat. <sup>[2]</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

**And. 14** - Ny fikambanana sendikaly tsirairay araka ny fepetra voalazan'ny andininy faha-7 amin'ity lalàna ity, dia afaka manangana sampana sendikaly ao anaty orinasa na toeram-piasana iray ka izy io no miantoka ny fiarovana ny tombontsoan'ny isam-batan'olona na iombonana, tombontsoa ara-batana na ara-tsaina ho an'ireo mpikambana.

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

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

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

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

**And. 16** - Mitovy zo amin'ny solontenan'ny mpiasa ny solontenan'ny sendikà amin'ny fiarovana azy raha misy fandrohana.

### LOHATENY III MOMBA NY FIFANEKENA AMIN'NY ASA SY NY FIFANARAHANA IOMBONANA MOMBA NY ASA

#### TOKO VOALOHANY MOMBA NY FIFANEKENA AMIN'NY ASA

##### Sokajy I *Ny fandraiketana ny fifanekena amin'ny asa*

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

Malalaka ny fanaovana fifane-kena amin'ny asa rehefa voahaja ny fepetra momba ny filaminam-bahoaka.

Tsy maintsy voasoratra mazava ao anefa farafaharatsiny ny asa, ny sokajin'asa, ny mari-karama farany ambany mifanan-drify amin'ny sokajin'asa, ny karama omena ilay mpiasa ary ny vaninadro anombohana ilay fifa-nekena hanan-kery.

**And. 18** - Izay fifanekena asa rehetra natao hotanterahina eto Madagasikara dia tsy maintsy iharan'ny fepetra voalazan'ity lalàna ity na taiza na taiza toerana nanaovana izany fifanekena izany, na ahoana na ahoana fomba nadraiketana azy ary na aiza na aiza ny fonenan'ny andaniny sy ny ankilany. Torak'izany koa, rehefa misy ampahany tontosaina eto Madagasikara ny fifanekena asa natao araka ny lalàna hafa. Na izany aza, tsy ampiharana amin' izay mpiasa ampanaovina iraka voa-fetra latsaky ny telo volana ity fepetra farany ity.

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

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

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

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

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

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

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

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. <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup> <sup>(3)</sup>

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 légis-lations 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.

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

Anjaran'ny mpampiasa ny mangataka ny sonia fanamari-nana.

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 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 se renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts en vertu des dispositions ci-dessus.

**And. 23** - Tsy azo raisina ny vahiny tsy tera-tany malagasy raha tsy mahazo alàlana avy amin'ny Minisitry ny fanomezana asa. Didim-panjakana avoaka rehefa nakana ny hevitra ny Filankevipirenena momba ny Fampiasana no hametra ny fomba hampiasana ny fandaminana voalaza etsy ambonny.

**And. 24** - Eo amin'ny mpam-piasa vaovao sy ny mpiasa eo amin'ny orinasa dia mbola mijanona manan-kery avokoa ny fifanekena asa rehetra misy tamin' andro nampisy fiovan'ny sata mifehy ilay mpampiasa eo anatre-han'ny lalàna indrindra noho ny fandovana, fivarotana, fanakam-banana, fanaovam-petra-bola na fampanjariana ho sosaiety.

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

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

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

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

## Section II De la suspension du contrat de travail

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

Le contrat est suspendu :

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

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

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

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

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

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 ;

## Sokajy II Momba ny fampihatonana fifanekena asa

**And. 25** - Tsy misy mpam-piasa afa-manapaka fifanekena asa efa nahantona.

Mihantona ny fifanekena :

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

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

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

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

5° mandritra ny fotoana fialan-tsasatry ny vehivavy mifana ;

6° mandritra ny fotoana nan-draisan'ny mpiasa anjara amina fifaninanana iraisam-pirenena amin'ny fanatanjahan-tena ;

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

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

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

9° pendant la durée d'une grève licite ;

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

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

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

**Art. 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.

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

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

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

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

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

### Section III

#### De la rupture du contrat de travail

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

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

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

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

**Art. 30** - Un décret pris après avis du Conseil national de l'emploi détermine <sup>(3)</sup> :

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

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

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

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

**Art. 32** - Lorsque l'employeur envisage de licencier un salarié, il doit au préalable l'aviser par un écrit indiquant l'objet de la convo-cation.

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.

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

Cette lettre doit énoncer le ou les motifs du licenciement.

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

**Art. 34** - Tout différend indivi-duel 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. <sup>(1)</sup>

### Sokajy III

#### Momba ny faharavan'ny fifanekana asa

**And. 28** - Ny fifanekana asa voafe-potoana dia tsy azo ravana alohan'ny fe-potoana noho ny sitrapon'ny andaniny na ny anki-lany fotsiny raha tsy mifanaraka amin'izay voalaza ao amin'ny fifanekana sy raha tsy noho ny hadisoana bevava izay napetraka amin'ny manampahafana hitsara ny fandanjalanjana azy.

Ho an'ity farany ity dia azo ahantona aloha ny fifanekana mandra-pivoakan'ny didim-pitsarana.

**And. 29** - Ny fifanekana asa tsy voafe-potoana dia azo atsa-hatra araka ny fanirian'ny andaniny sy ny ankilany ihany. Izany anefa dia mitaky fampandrenesana mialoha avy amin'izay tompo-kevitra amin'ny fanapahana.

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

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

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

**And. 31** - Ny fandravana tsy ara-drarin'ny fifanekana amin'ny asa, na avy amin'ny mpiasa na avy amin'ny mpampiasa dia mitarika fandoavana onitra.

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

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

**And. 32** - Raha mihevitra ny handroaka mpiasa iray ny mpam-piasa dia tsy maintsy mandefa filazana an-tsoratra mialoha izy anambarany ny antony, ny fian-tsoana.

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

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

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

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

**And. 34** - Ny fifanolanana isam-batan'olona rehetra momba ny Asa noho ny fanatanterahana na fandavana fifanekana asa dia azo entina any amin'ny mpanara-maso ny Asa eo an-toerana izay handravona ny fifanolanana amin' ny alalàn'ny rahararam-pihava-nana.

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

momba ny zavatra hafa.

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

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

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

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

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

A défaut du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, l'inspecteur du travail est saisi obligatoirement à la diligence de l'employeur sur la mesure projetée.

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

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

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

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

**Art. 37** - Sauf dispositions plus favorables du contrat individuel ou des conventions collectives, tout travailleur licencié pour compression de personnel ou cessation d'activité de l'entreprise bénéficie d'une indemnité de 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.

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

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

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

**And. 36** - Raha mihevitra ny hanao fandroahana faobe ny mpampiasa dia tsy maintsy mila ny hevitra ny Komitin'ny orinasa aloha ; na raha tsy misy io dia maka ny hevitra ny solontenan'ny mpiasa mikasika ny fepetra heverina horaisina sady milaza amin' izy ireo amin'ny antsipiriany ny antom-pandroahana, toe-bolan'ny orinasa, ny drafi-panarenana tian-katao, ny lisitry ny mpiasa voakasika isan-tsokajin'asa, ny laharam-pahamehana amin'ny fakana mpiasa ary ny fivoaran'ny raharaha ao amin'ny orinasa.

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

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

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

Raha sady tsy misy komitin'ny orinasa no tsy misy solontenan'ny mpiasa dia tsy maintsy ny mpanaramaso ny asa no ilazan'ny mpampiasa haingana ny amin'ny fepetra heverina hampiharina.

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

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

- 1° fahelan'ny fotoana niasana tamin'ny orinasa ;
- 2° ny fahaiza-miasa, fahaizana teknika ary ny fahatsiarovan-tena amin'ny asa ;
- 3° ny loloha ao amin'ny fianan-kaviana.

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

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

Izany tambiny izany izay kajiana araka ny karama noraisina tamin'ny andro nadroahana, ka ao anatin'izany ny tombontsoa rehetra afa-tsy izay miendrika fanonerana ny vola lany dia atokana tsy hifangaro na amin'ny tambim-pandrenesana mialoha na amin'ny onitra noho ny fandroahana tsy ara-drafiny ary ny tambin'ny fialan-tsasatra andraisan-karama izany vola izany.

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

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

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

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

## CHAPITRE II DE L'ENGAGEMENT A L'ESSAI <sup>(1)</sup>

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

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

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

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

**Art. 42** - Les dispositions des articles 21, 24, 25, 28, 29 et 31 de la présente loi ne s'appliquent pas à l'engagement à l'essai, sauf convention contraire et sans que l'une ou l'autre des 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 REGLEMENT INTERIEUR <sup>(1)</sup>

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

Un arrêté du Ministre chargé du Travail fixe :

1° le contenu du règlement intérieur ;  
2° les modalités de visa, du dépôt, d'affichage, de communication du règlement intérieur ;

3° le modèle de règlement intérieur ;  
4° les sanctions applicables.

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

## CHAPITRE IV DES TRAVAILLEURS A DOMICILE

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

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

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

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

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

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

## TOKO II NY FANDRAISANA MPIASA HANAO FANANDRAMANA AMIN'NY ASA

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

Ny fianarana dia raisina ho toy ny fanandramana asa.

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

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

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

**And. 42** - Ny fepetra voalaza ao amin'ny andininy 21-24-25-27-28-29 sy 31 amin'ity lalàna ity dia tsy mihatra amin'ny fifanekena hanao andran'asa raha tsy hoe misy fifanarahana mifanohitra amin'ireo ary tsy mamela ny anda-niny na ny ankilany hahazo onitra amin'izany.

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

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

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

## TOKO III MOMBA NY FITSIPIKA ANATY

**And. 43** - Tsy maintsy manana fitsipika anaty ny orinasa rehetra. Ifanarahana'ny mpampiasa sy ny mpiasa ny fananganana azy.

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

1° ny votoatin'ny fitsipika anaty ;  
2° ny fomba fanaovana ny sonia fanamarinana, ny fametrahana, ny fanaovana peta-drindrana, ny fanelezana ny fitsipika anaty ;  
3° ny modely fanaovana azy ;  
4° ny sazy azo ampiarina.

**And. 44** - Raràna ny mpam-piasa tsy hampandoa lamandy na amin'ny endriny inona na amin'ny endriny inona.

## TOKO IV MOMBA NY MPIASA MITONDRA ASA AN-TRANO

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

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

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

Tsy ilaina eo amin'ny famaritana ny satan'ny mpiasa mitondra asa an-trano ny mamakafaka raha :

- misy ny fifampifehezana araka ny lalàna eo amin'ny mpiasa sy ny mpanome asa ;
- fanarahamaso eo no ho eo na isan'andro no ataon'ny mpa-nome asa amin'ny mpiasa ;
- ny toerana iasan'ny mpiasa sy ireo fitaovana ampiasainy azy ;
- iantohan'ny mpiasa ny kojakoja ilaina.

3° Atao hoe mpiasa mitondra asa an-trano koa ny olona izay sady manao ilay asa no miantoka ny akora anaovana azy, raha

s'adresser.

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

**Art. 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

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

**Art. 49** - Lorsqu'un entre-preneur 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.

**Art. 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. <sup>(1)</sup>

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

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

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

Les représentants des sections syndicales visées à l'alinéa 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.

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

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

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

vidina amin'ny mpanome asa io akora io na amina mpamatsy voatondro mazava tsara.

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

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

#### TOKO V MOMBA NY FANAOVANA ANTOK'ASA MADINIDINIKA

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

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

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

**And. 50** - Raha misy mpiantok'asa madinidinika tsy voasoratra ao amin'ny registry ny varotra na ao amin'ny registry ny asa ary tsy manana renivola nefa mampianao asa ao amina trano fiasana na trano fivarotana na toeram-piasana ivelan'ny an'ilay tompon'ny orinasa nanome azy ny asa dia tsy maintsy manao peta-drindrina izay anondroana ny anarana sy ny fonenan'ilay naha-zoany ny asa.

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

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

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

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

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

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

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

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

**And. 54** - Raha fikambanana sendikaly no mangataka, na Minisitry miadidy ny Asa no tompon-kevitra dia azo didiana tsy maintsy tanterahin'ny mpampiasa sy ny mpiasa voafaoka ao amin'ny faritra ampiharana azy ny fepetra voalazan'ny fifanarahana iombo-nana; ka anaovana didim-parja-kana izany rehefa nakana ny hevity ny Filankevi-pirenena momba ny Fampiasana.

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

**Art. 55** - Le décret prévu à l'article précédent pourra être rapporté en vue de mettre fin à l'exécution de la convention collective ou de certaines de ses 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.

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

**Art. 57** - Des accords concernant un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus entre, d'une part, un employeur ou un groupement d'employeurs et, d'autre part, les représentants du personnel ou des sections syndicales de l'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.

**Art. 58** - Un décret pris après avis du Conseil national de l'emploi fixe les conditions de négociation, de conclusion, d'adhésion, de révision et de dénonciation des conventions collectives et des accords d'établissement. <sup>(1)</sup>

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

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

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

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

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

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

- 1° soit de mandats spéciaux écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation,
- 2° soit d'une stipulation statutaire de cette organisation.

Les groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération.

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

- 1° les procédures contractuelles d'arbitrage suivant lesquelles sont réglés les conflits collectifs du travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par une convention collective, à l'occasion de l'exécution de celle-ci ;
- 2° les salaires et les classifications professionnelles ;
- 3° la durée du délai de préavis ;

- 4° la politique de formation professionnelle dans la branche d'activité ou dans la ou les entreprises concernées,
- 5° l'exercice des droits et des libertés syndicales.

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

**And. 56** - Raha toa ka tsy misy fifanarahana iombonana na koa mbola eo am-piandrasana izany fifanarahana izany, dia azo anaovana didim-panjakana iray, rehefa manome ny heviny ny Filankevi-pirenena momba ny Fampiasana, hanoritana ny fepetra momba ny asa ao amin'ny sampan'asa iray voatondro.

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

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

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

**And. 58** - Didim-panjakana avoaka rehefa nakana ny heviny ny Filankevi-pirenena momba ny Fampiasana, no mametra ny fahazoana manao fifampiraharahana, ny fehin-teny, ny fiandiana, ny fanitarana mbamin'ny fanavaozana ny fifanarahana iombonana sy ny fifanekena an-toeram-piasana.

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

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

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

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

- 1° ny isan'ny solontena voafidy ;
- 2° ny rafitry ny fikambanana sendikaly ;
- 3° ny fananany hery ao amin'ny faritra, na firenena, na sehatra iraisam-pirenena.

**And. 62** - Ny solontenan'ny fikambanana sendikaly dia afa-manapa-kevitra amin'ny anaran'ny fikambanana misy azy raha misy :

- 1° fanomezam-pahefana ma-nokana vosoratra avy amin'ny mpiasa mpikambana rehetra ho azy tsirairay avy ;
  - 2° andalana ao amin'ny satan'io fikambanana io no milaza izany.
- Ny vondrona ihany no mametra ny fomba fiadiany hevitra.

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

- 1° ny paik'ady ifanarahana fa hitsarana ny fifanolanana itam-barambe momba ny asa mety hitranga eo amin'ny mpam-piasa sy ny mpiasa atambatry ny fifanarahana iombonana, na eo amin'ny fampiharana azy io ;

- 2° ny karama sy ny fanaso-kajiana amin'ny asa ;

- 3° ny faharetan'ny fe-potoana fampandrenea mialoha ;
- 4° ny politikan'ny fampiofanana amin'ny asa ao amin'ny sampan'asa iray na ny orinasa iray na maro voakasik'izany ;
- 5° ny fampiharana ny zo sy ny fahafahana sendikaly.

## CHAPITRE PREMIER DE LA DETERMINATION DU SALAIRE

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

L'employeur est tenu de fournir au travailleur déplacé, un 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. <sup>(1)</sup>

Ces prestations constituent un élément du salaire.

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

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

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

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

Si les pourboires constituent pour le salarié l'unique rémunération, le salaire minimum de sa catégorie professionnelle

## TOKO VOALOHANY MOMBA NY FAMERANANY KARAMA

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

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

Miditra ho isan'ny karama izany tombontsoa izany.

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

**And. 66** - Feran'ny lalàna ny karama farany ambany voantoka iraisan'ny mpiasa (SMIG) hianto-hana ny kely indrindra maha-velona sy ny fahefa-mividy ampy ho an'ireo mpiasa ambany indrindra eo amin'ny fari-piainana.

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

Vaomiera Filankevitra maha-ritra mpandinika ny karama, izay ho feran'ny didim-panjakana ny firafiny, rehefa nakana ny hevitra ny Filankevi-pirenena momba ny asa no hiantraikitra ny fandinihana ny singan-javatra rehetra atao fototra hamaritana ny karama farany ambany toy ny :

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

Didim-panjakana avoaka re-hefa nakana ny hevitra ny Filankevi-pirenena momba ny fampiasana no mametra ny mari-karama sy ny karama farany ambany isaky ny sokajin'asa sy ny tambin-karama ary ny tombontsoa hafa isan-karazany.

**And. 68** - Karama isam-bolana no omena ny mpiasa kara-maina isan'ora na isan'andro rehefa niasa herintaona misesy amina toeram-piasana iray.

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

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

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

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

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

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

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

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

doit toutefois lui être garanti.

## CHAPITRE II DU PAIEMENT DU SALAIRE

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

**Art. 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<sup>(1)</sup>.

**Art. 74** - Le paiement du salaire doit être constaté par la délivrance d'un bulletin de paie dressé par l'employeur ou son représentant, et élargé 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. <sup>(2)</sup>

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.

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

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

**Art. 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.

**Art. 77** - La créance de salaire des salariés et apprentis est privilégiée sur les meubles et immeubles du débiteur dans les conditions fixées par les textes en vigueur. <sup>(1)</sup>

**Art. 78** - L'ouvrier détenteur de l'objet par lui œuvré peut exercer le droit de rétention, dans les conditions fixées par les textes en vigueur. <sup>(1)</sup>

**Art. 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. <sup>(2)</sup>

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

## TOKO II MOMBA NY FANDOAVANA KARAMA

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

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

Didim-pitondrana ataon'ny Mi-nisitra miadidy ny Asa no ma-metra ny fomba sy ny fepetra andoavana ny karama.

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

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

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

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

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

## TOKO III MOMBA NY FIANTOHANA SY NY FIAROVANA NY KARAMA

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

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

**And. 77** - Ny karama trosaina amin'ny mpiasa sy ny mpianadrahara no mahazo tombon' antoka eo amin'ny fananamana-raka sy ny fanana-mifaka an'ny mpitrosa araka ny fepetra voalazan'ny rijan-teny manan-kery.

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

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

Ny fanomezana an-tsitraro ny karama voalaza etsy ambony dia tsy azo ekena, na ohatrinona na ohatrinona habetsahany, raha tsy misy filazana an-tsoratra voasonian'ny vatantenan'ilay mpanao izany eo anatrehan'ny Filohan'ny fitsarana na ny sampampitsarana ao amin'ny toerana misy azy na raha tsy misy izany, dia

travailleur, devant l'inspecteur du Travail du ressort <sup>(3)</sup>.

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.

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

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

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

- 1° des outils et instruments nécessaires au travail ;
- 2° du matériel ou matériaux dont le salarié a la charge et l'usage ;
- 3° des sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets.

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

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

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

- 1° les maçons, charpentiers ou autres ouvriers employés pour édifier, reconstruire, ou réparer 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. <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>

Ce plafond est fixé par voie réglementaire.

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

#### CHAPITRE IV DE L'ECONOMAT

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

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

eo anatrehan'ny Mpanaramaso ny asa eo an-toerana, raha toa ka fanonerana ny vola nampisam-borin'ilay mpampiasa tamin'ny mpiasa no antony anaovana izany fanomezana an-tsitrapo izany.

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

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

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

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

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

1° fitaovana sy fiasana ilaina amin'ny asa ;

2° fiasana sy akora iandraiketana sy ampiasain'ny mpiasa ;  
3° vola nalao mialoha ividianana ireo zavatra ireo.

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

**And. 83** - Tokony ho ny kara-man'ny mpiasa aloha no efaina mialoha ny volan'ny mpamatsy fitaovana.

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

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

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

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

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

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

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

#### TOKO IV MOMBA NY TOERAM-PIVAROTANA AO AM-PIASANA

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

Rehefa misy tatitra ataon'ny mpanaramaso ny asa dia azo anokafana toeram-pivarotana any amin'ny trano fiasana rehetra araka ny fanomezana-dalana avy amin'ny Filohan'ny Fari-piadiam-pitondrana ahafahan'ny mpiasa mividy zavatra ilainy ara-dalana.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail fixe les conditions d'ouverture, de fonctionnement et de fermeture des économats. <sup>(1)</sup>

## TITRE V DES CONDITIONS DE TRAVAIL

### CHAPITRE PREMIER DE LA DUREE DU TRAVAIL

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

Dans toutes les entreprises agricoles, les heures de travail sont basées sur 2200 heures par an ou 42 heures 30 minutes par semaine. Dans cette limite, la durée du travail sera fixée par un 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, du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés. <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>

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

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

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

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

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

### CHAPITRE II DU TRAVAIL DE NUIT

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

**Art. 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.

**Art. 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.

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

## LOHATENY V MOMBA NY FEPETRA MIKASIKA NY ASA

### TOKO VOALOHANY MOMBA NY FAHARETAN'NY ASA

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

Any amin'ny orinasam-pam-bolena rehetra dia voafetra ho 2200 ora isan-taona na 42 ora sy 30 minitra isan-kerinandro ny ora fiasana. Araka izany, didim-panjakana no hametra ny faharetan'ny asa ary koa ny fitsipika momba ny ora iasana ambony ampanga sy ny fombafomba fandoavana ny karaman'izany.

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

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

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

**And. 87** - Voasoritra ato amin' ity Fehezandalàna momba ny Asa ity ny fampitoviana lenta ny karazan'ny asa sy ny toetran'ny asa mitsitapitapy, izany hoe ny faharetan'ny fotoana ijanonana ao amin'ny toeram-piasana dia raisina amin'ny fe-potoana fohy tena ahavitana ny asa.

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

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

Didim-panjakana raisina rehefa nakana ny hevitra ny Filankevi-pireneha momba ny fampisahanana asa no mametra ny fampitoviana lenta ny ora iasana any amin'ny orinasa fanaovana taozavatra sy ny tranom-barotra.

### TOKO II MOMBA NY ASA ALINA

**And. 90** - Didim-panjakana avoaka rehefa nakana ny hevitra ny Filankevi-pireneha momba ny fampisahanana asa no mametra ny fotoana heverina ho ora iasana alina. Mety hiova araka ny fizaran-taona sy ny faritra ny ora fanom-bohana sy ny fiakaran'ny fotoana iasana alina.

**And. 91** - Ho fampiharana ny Fifanarahana iraisam-pireneha momba ny asa nankatoavina, ny asa alina ataon' ny vehivavy sy ny ankizy amin'ny orinasa fanaovana taozavatra dia tsy maintsy ampifa-narahana amin'ny fepetra eto ambany.

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

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

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

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

### CHAPITRE III DU TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS

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

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

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

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

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

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

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

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

A l'occasion de son accou-chement 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.

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

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

### TOKO III MOMBA NY ASAN'NY VEHIVAVY SY NY ANKIZY

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

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

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

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

**And. 97** - Tsy misy mpam-piasa mahazo manafoana fifane-kena asa amin'ny vehivavy mikarama iray raha toa ka voamarin'ny mpitsabo fa bevohoka izy.

Na izany aza, azo tapahina ny fifanekena asa raha manao hadi-soana eo amin'ny asa izy ka tsy misy ifandraisany amin'ny maha-bevohoka azy izany.

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

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

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

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

Mandritra izany fotoam-piatoana izany, manan-jo ho zakain'ny Tahirim-pirenena momba ny Fiahiana sosialy na, raha tsy misy izany, hiantohan'ny mpampiasa azy ny famerenana aminy ny sara lany tamin'ny fiterahana na raha tsy izany, ny fandoavana ny vola lany nitsa-boan-tena araka izay voafetran'ny sandam-pitsaboana toy izany koa ny antsasan-karama izany horai-siny eo am-piatoana amin'ny asa ; mbola zony ihany koa ny mahazo zavatra hafa ankoatra ny vola.

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

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

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

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

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

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

**And. 101** - Azon'ny mpana-ramaso ny asa atao ny mangataka fihazana amin'ny mpitsabo mahefa hizaha vehivavy sy ny ankizy mba hanamarinana fa ny asa izay sahanin'izy ireo dia tsy mihoatra

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

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

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

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

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

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

#### CHAPITRE IV DES PERSONNES HANDICAPÉES

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

**Art. 103** - Aucune 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.

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

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

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

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

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

#### CHAPITRE V DU REPOS HEBDOMADAIRE ET DES JOURS FÉRIÉS

**Art. 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 :

- v soit être donné par roulement ou collectivement d'autres jours que le dimanche ;
- v soit être suspendu par compensation des fêtes rituelles ;
- v soit être réparti sur une période plus longue que la semaine. (1)

**Art. 109** - Les jours fériés sont chômés et payés.

Un décret pris après avis du Conseil national de l'emploi fixera les

izay zakan'ny heriny. Manan-jo amin'izany fitakiana izany ireo olona ireo raha vao mangataka.

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

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

#### TOKO IV MOMBA NY SEMBANA

**And. 102** - "Sembana" no ilazana ireo olona mihena ny fahafahany mahita sy mitana maharitra ny raharaha antonona azy ary koa ny fisonrotany amin' ilay asa noho ny fahasambanana ara-batana na ara-tsaina mibari-bary.

**And. 103** - Tsy azo ekena ny fanavakavahana ny tomady sy ny sembana eo amin'ny asa na raharaha noho ny hasambanana raha toa ka mitovy ny fahaizana sy ny fahzakany ny asa sahinina. Manan-jo amin'ny asa sy ny raha-raha, amin'ny fitovizana anjara sy fitondrana eo amin'ny fianarana asa na eo amin'ny fiofanana na eo amin'ny asa atao ny sembana.

**And. 104** - Zon'ny olona sembana ny miaina amin'ny zava-misy rehetra eto amin'ny Firenena na miankina na tsy miankina amin'ny Fanjakana eo amin'ny fianara-draharaha sy fiofanana amin'ny asa.

**And. 105** - Antsoina ny mpampiasa rehetra hampiditra olona sembana ao amin'ny toeram-piasany araka ny isa voa-fetra mialoha.

Hisy fepetra fanentanana sy fankaherezana horaisina ho an'ny toeram-piasana manao izany.

**And. 106** - Hajoro ny fikam-banana iray handinika sy handray ny fepetra rehetra ilaina mba hanamorana ny fanazarana sy ny fampidirana ny sembana eo amin' ny ara-tsosialy sy ny asa.

**And. 107** - Didim-panjakana raisina rehefa nakana ny hevity ny Filankevi-pirenena momba ny fampisahanana asa no hamaritra ny fomba fampiharana ireo fepetra voalazan'ity toko ity.

#### TOKO V MOMBA NY FIALAN-TSASATRA ISAN-KERINANDRO SY NY ANDRO TSY FIASANA

**And. 108** - Tsy maintsy misy ny fialan-tsasatra isan-kerinandro. Efatra amby roapolo ora mitohy isan-kerinandro izany farafahakeliny. Isan'alahady no hanaovana azy io matetika.

Didim-panjakana avoaka rehefa nakana ny hevity ny Filankevi-pirenena momba ny fampisa-hanana asa izay voalaza tetsy ambony, indrindra ho an'ny fialan-tsasatra amin'ny asa sasany voakasik'ireto antony manaraka ireto :

- v na mifandimby miala sasatra ny mpiasa na miara-mandeha miala sasatra amin'ny fotoana iray ankoatra ny alahady ;
- v na foanana ho onitry ny andro lany tamin'ny lanonan-drazana ;
- v na tsinjara amin'ny fe-potoana mihoatra ny herinandro.

**And. 109** - Tsy iasana fa andraisan-karama ny andro tsy fiasana.

Didim-panjakana raisina rehefa nakana ny hevity ny Filankevi-pirenena momba ny fampisaha-nana asa no hamaritra ny fepetra

modalités d'application de l'alinéa précédent. <sup>(1)</sup> ~~(2)~~

fampiharana ireo fepetra voalaza etsy ambonny ireo.

## CHAPITRE VI DES CONGES ET DES TRANSPORTS

**Art. 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 calendaires par mois de service effectif.

**Art. 111** - Sont assimilées à un mois de service effectif, les périodes équivalentes à quatre semaines ou à vingt quatre jours de travail.

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

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

**Art. 112** - Le droit de jouissance au congé est acquis après douze mois de service effectif.

Seul peut être fractionné le congé supérieur à deux semaines. La première fraction de congé de deux semaines doit être ininterrompue, accordée et prise dès l'accomplissement d'une période de douze mois de service effectif.

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 115** - Lorsque l'exécution du contrat de travail entraîne ou a entraîné le déplacement du travailleur du lieu de sa résidence au moment de l'engagement, les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui, sont à la charge de l'employeur dans les cas et selon les modalités qui sont fixés par décret pris après avis du Conseil national de l'emploi. <sup>(1)</sup>

## TOKO VI MOMBA NY FIALAN-TSASATRA SY NY FITATERANA

**And. 110** - Raha tsy misy fifanarahana iombonana mialoha na fifanekena asa ho an'ny tsirairay tamin'ny mpampiasa, dia manan-jo fialan-tsasatra andrai-san-karama iantohan'ny mpam-piasa ny mpiasa ka roa andro sy tapany isam-bolana niasana izany.

**And. 111** - Ampitoviana amin'ny iray volana niasana ny fotoana mitambatra ho herinandro efatra na andro efatra amby roapolo niasana.

Isan'ny asa tontosa ka tsy azo esorina amin'ny andro fialan-tsasatra ara-dalàna ireto :

- ny fanapahana asa ara-dalàna noho ny aretina ao anatin'ny fetran'enim-bolana ;
- ny fanapahana ara-dalàna noho ny loza vokatry ny asa na noho ny aretina azo tamin'ny asa ;
- ny fe-potoana nijanonan'ny vehivavy niteraka araka izay voalaza ao amin'ny andininy faha-98 ;
- ny fahazoan-dalana manokana omena ny mpiasa noho ny zava-miseho eo amin'ny fianakaviana ka voafetra ho folo andro ao anatin'ny herintaona izany ;
- ny fotoanan'ny fialantsasatra andraisan-karama ;
- ny fahazoan-dalana tsy hiasa voalaza ao amin'ny andininy faha-120 sy 122 amin'ity lalàna ity ;
- ny fanapahana asa ataon'ny reny na sendrasendra ny raim-pianakaviana manan-janaka latsaky ny fito taona miditra hopitaly na zaza hafa marary ka voamarin'ny taratasin'ny dokotera fa ilaina ny maha eo ilay reny na/sy ny ray raha ilaina izany.

**And. 112** - Miasa herintaona vao mahazo mizaka ny zo hiala sasatra.

Ny andro fialan-tsasatra mihoatra ny roa herinandro ihany na azo tsinjaraina.

Tsy azo tapatapahina, tsy maintsy ekena ary raisina ny ampaham-pampialan-tsasatra voalohany maharitra roa herinandro raha vao mahafeno ny fe-potoana roa ambin'ny folo volana tena iasana.

Azo omena araka ny fifana-raham'ny roa tonta ny ampaham-pialan-tsasatra faharoa roa herinandro ka na raisina rehefa afaka ny enim-bolana amin'ny fananan-jo hiala sasatra isan-taona na atambatra telo volana misesy.

Raha mifanaraka anefa ny roa tonta dia azon'ny mpiasa atao ny mampitambatra ny fialan-tsasatra amin'ny telo taona farany mialoha ny fisotron-dronono ka hizakany izany zo hiala sasatra izany alohan'ny andehanan'ny hisotro ronono.

Raha toa ka tsy voafaritra mialoha ny fialan-tsasatra ny mpiasa amin'ny orinasasasan-tsasany dia anjaran'ny mpampiasa no manondro ny fotoana andehanan'ny mpiasa hiala sasatra rehefa avy nanontany ny hevitra ny mpiasa voakasik'izany.

**And. 113** - Ny mpampiasa dia tsy maintsy mandrotsaka amin'ny mpiasa vola farafahakeliny mitovy amin'ny ampaharoa ambin'ny folon'ny karama sy ny kojakojan-karama voafaritra ao amin'ny andininy faha-70 afa-tsy ny vola valisoa noho ny asa vita izay azon'ilay mpiasa mandritra ny roa ambin'ny folo volana mialohan'ny vaninandro andehanan'ny hiala sasatra.

Arotsaka amin'ny mpiasa alohan'ny andehanan'ny haka andro fialan-tsasatra izany vola izany raha tsy hoe misy fifanarahana hafa sy vita an-tsoratra tamin'ny mpiasa sy ny mpampiasa.

**And. 114** - Raha rava na tapitra ny fifanekena nefa mbola tsy nampiasa ny zony momba ny fialan-tsasatra ilay mpiasa, dia tsy maintsy omena tambim-pialan-tsasatra izy, ho kajiana araka ny zo efa azony izany tamby izany ho solon'ny andro fialan-tsasatra.

Ankoatra io toe-javatra io, foana ary tsy misy vokany ny fifanarahana rehetra anomezana tambim-bola asolo ny andro fialan-tsasatra.

Araka ny voalaza amin'ny andininy etsy ambonny sy raha tsy misy fifanarahana mifanohitra aminy dia tsy tokony hihotra ny isan'ny andro hialan-tsasatra ny fotoana lany eny an-dalana ho any amin'ny toerana ipetrahana andavanandro sy ny hiverenany.

**And. 115** - Araka ny didim-panjakana raisina rehefa nakana ny hevitra ny Filankevi-pirenena momba ny fampisahanana asa dia andraikitra ny mpampiasa ny miantoka ny sarandalan'ny mpiasa, ny vadiny sy ny zanany tsy ampy taona miara-monina isan'ny andro aminy, raha toa ka ny fanatanterahana ny fifanekena asa miterika na miteraka fifindran-toerana ho an'ilay mpiasa avy eo amin'ny toerana ipetrahany andavanandro.

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

#### CHAPITRE VII DE L'INSTITUT NATIONAL DU TRAVAIL

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

**Art. 118** - L'institut national du travail a pour mission d'assurer la formation permanente des travailleurs, en vue de leur permettre de participer activement à la vie 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 :

- v valoriser les ressources humaines ;
- v offrir aux dirigeants, cadres syndicaux et travailleurs, une formation générale dans les domaines du travail, de la gestion de l'entreprise, de l'économie, de la condition du travail ;
- v mettre à leur disposition des prestations, des documentations, et notamment éditer un bulletin de liaison à destination des travailleurs et des employeurs ;
- v effectuer des recherches sur le travail, notamment en matière d'hygiène et de santé au travail, d'environnement au travail ;
- v mettre en place un système d'éducation ouvrière adapté aux besoins réels des travailleurs et des employeurs ;
- v 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.

**Art. 119** - Tout travailleur a droit à l'éducation rémunérée par l'employeur.

**Art. 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.

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

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

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

Les absences autorisées pour satisfaire aux dispositions ci-dessus ne peuvent, dans chaque établissement, réduire de plus de dix pour cent les effectifs de chacune des catégories professionnelles des travailleurs de l'entreprise.

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

**Art. 123** - Les permissions obtenues dans les conditions définies aux articles 120 et 122 ci-dessus sont assimilées à un service effectif pour la détermination, tant des droits aux congés payés que de tous les droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

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

**And. 116** - Raha mihoatra ny dimy kilometatra ny elanelan'ny toeram-ponenana sy ny toeram-piasana, dia mandray izay andrai-kitra heveriny hifanentana amin' izany ny mpampiasa hiantohana ny fitaterana ny mpiasa. Raha toa ka tsy misy izany dia omena tambim-pitaterana mitovy amin'ny sarandalana mandroso sy mive-rina amin'ny fitateram-bahoaka ny mpiasa voakasik'izany.

#### TOKO VII MOMBA NY IVOTOERAM-PIRENEA MOMBA NY ASA

**And. 117** - Hajoro ao amin'ny Minisitara miadidy ny Asa ny Ivotoeram-pirenena momba ny asa izay toeram-panabeazana manana ny zo aman'andraikitra ny isam-batan'olona sy ny fahaleo-van-tenany ara-bola.

**And. 118** - Hiantoka ny fanafoanana maharitra ny mpiasa io Ivotoeram-pirenena momba ny asa io mba hahafahan'izy ireo handray anjara feno amin'ny fampandrosoana ny toe-karena sy sosialin'ny orinasa sy ny firenena ary hanatanteraka tsara ny raha-rahany amin'ny maha-mpikam-bana sendikaly azy sy izay mifandray amin'io.

Araka izany dia andraikitra ny Ivotoeram-pirenena momba ny asa ny :

- mamerina, mitaiza ny fahaiza-manao ny mpiasa ;
- manome fiofanana ankapobe ho an'ireo lehiben'ny orinasa sy ny mpitarika sendikaly ary ny mpiasa momba ny sehatry ny asa, ny fitantanana ny orinasa sy ny toe-karena ary ny lalàna momba ny Asa ;
- manangana tahirim-boky hoki-rakirain'ny rehetra, indrindra mamorona gazetim-pifandraisana atokana ho an'ny mpiasa sy ny mpampiasa ;
- manao fikarohana momba ny asa ka asongadina manokana amin'izany ny fitandroana ny fahadiovana sy ny fahasala-mana ary ny tontolo manodidina ny asa ;
- mametraka fomba fanabeazana mifanentana amin'izay tena ilain'ny mpiasa sy ny mpampiasa ;
- mamorona ny antontan'isa momba ny asa ho an'ireo mpiasa misotro ronono na voaroka mba hahafahan'izy ireo mirotsaka indray eo anivon'ny fiainam-piaraha-monina.

**And. 119** - Manan-jo amin'ny fanabeazana andraisan-karama avy amin'ny mpampiasa ny mpiasa rehetra.

**And. 120** - Ferana ho roa ambin'ny folo andro isan-taona ny andro tsy iasana anarahana fiofa-nana ka tsy ao anatin'izany ny fotoana lany eny an-dalana.

Didim-pitondrana avoakan'ny Minisitara miadidy ny Asa no mamaritra ny fepetra mikasika izany fahazoan-dalana hanapaka asa izany.

**And. 121** - Mitovy amin'ny vatan-karama raisin'ny mpiasa andavanandro ny karama tokony homena azy mandritra ny fiofanana voalaza ao amin'ny andininy 119.

**And. 122** - Raha mangataka ny mpiasa voafidin'ny sendikà misy azy ara-dalàna hisolo tena azy dia mahazo fahazoan-dalana tsy hiasa tsy mihoatra ny roa ambin'ny folo andro fiasana anatin'ny taona iray ilay mpiasa ; omena mitambatra na tsinjaraina roa izany fahazoan-dalana izany ka tsy ao anatin'ireo ny andro lany eny an-dalana mba hahazoany manatrika zaikabe momba ny satan'ny mpiasa na seminera karakarain'ny sendikan'ny mpiasa.

Andraisan-karama izany fahazoan-dalana tsy hiasana izany araka ny fifanarahan'ny mpiasa sy ny mpampiasa na araka ny fepetra noraisin'ny besinimaro na araka ny fomba mahazatra ao amin'ny toeram-piasana.

Tsy tokony hampihena mihoatra ny folo isan-jaton'ny mpiasa izany tsokajin'asa avy ao amin'ny toeram-piasana isan'ny fahazoan-dalana tsy hiasa etsy aloha.

Avantana amin'ny lehiben'ny toeram-piasana, dimy ambin'ny folo andro mialoha raha kely indrindra ny fangatahana ary tazonina araka ny vaninandro nametrahana azy.

**And. 123** - Heverina ho toy ny asa vita ny fanomezan-dalana tsy hiasa araka ny voalaza ao amin'ny andininy faha-120 sy faha-122 etsy ambony amin'ny famerana na ny zo amin'ny fialan-tsasatra andraisam-bola, na ireo zo rehetra azon' ny mpikarama avy amin'ny fahelany ao amin'ny orinasa.

**Section I**  
**De la formation professionnelle**

**Art. 124** - La formation pro-fessionnelle 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'appren-tissage.

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

**Art. 125** - L'Etat, les collec-tivités 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 II**  
**Du contrat d'apprentissage**

**Art. 126** - Le contrat d'appren-tissage est celui par lequel un chef d'établissement industriel, commercial ou agricole, un artisan ou un façonnier ou toute personne exerçant une profession libérale, s'engage à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne, et par lequel celle-ci s'oblige, en retour, à se conformer aux instructions qu'elle recevra et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés en vue de son apprentissage.

Le contrat doit être constaté par écrit, à peine de nullité.

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

Le contrat est exempt de tous droits de timbre et d'enregis-trement.

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

Un décret pris après avis du Conseil national de l'emploi fixe <sup>(1)</sup> :

- v les conditions d'octroi, de retrait d'agrément ;
- v les conditions de fond, de forme et effets du contrat d'apprentissage ;
- v les cas et les conséquences de sa résiliation ;
- v le pourcentage d'apprentis admis par rapport au nombre total des travailleurs.

**Art. 128** - L'employeur s'engage à faire suivre à la formation pratique, en lui confiant notamment les tâches et les postes de travail permettant l'exécution des opérations ou des travaux objet de l'apprentissage. En cas de besoin, cette formation peut être assurée par un centre de formation agréé par l'Etat.

Dans ce cas, le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activité pédagogiques du centre est considéré comme temps de travail.

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

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

**Art. 130** - Tout travailleur qui, après formation et/ou concours, accède à des niveaux profes-sionnels supérieurs, conserve au moins son ancienneté et tous les avantages déjà acquis.

**TITRE VI**  
**DES ORGANISMES**  
**ET MOYENS DE CONTROLE**

**CHAPITRE PREMIER**  
**DES ORGANISMESADMINISTRATIFS**

**TOKO VIII**  
**MOMBA NY FANOFANANA**  
**ASA SY NY FIANARA-NDRAHARAH**

**Sokajy I**  
**Momba ny fanofanana asa**

**And. 124** - Zon'ny mpiasa rehetra ny fanofanana asa. Isan' izany ny fanofanana fototra haha-zoana fahaizana sy asa santatra, ny fanofanana mitohy ho an'ny olon-dehibe ary ny fianaran-draharaha.

Sady manamora ny fiatrehan' ny mpiasa ny fiovana ara-teknika sy ny fepetra momba ny asa ny fanofanana momba ny asa no manampy ny fison-drotana ara-tsosialy ny mpiasa sy ny fiakarany ao amin'ny ambaratonga isan-karazany amin'ny fahaizany asa.

**And. 125** - Ny Fanjakana, ny vondrom-bahoaka eo an-toerana, ny toeram-piasana miankina amin' ny Fanjakana, ny toeram-piana-rana miankina na tsia amin'ny Fanjakana sy ny fikambanam-panofanana momba ny asa ary ny orinasa no mifarimbona amin' ny fiantohana ny fiofanana ny asa araka ny fepetra voafaritra ny lalàna manokana.

**Sokajy II**  
**Momba ny fifanekena fianarana asa**

**And. 126** - Ny fifanekena asa dia izay iantohan'ny lehiben'ny trano fanaovan-taozavatra na tranom-barotra na fambolena, sy mpanao asa-tanana na olona rehetra mpanao asan-tsaina hanome na hampanao fiofanana asa milamina sy feno ho an'ny olona iray hafa izay manome toky ho setrin'izany kosa fa hanaraka an-tsakany sy an-davany izay fampianarana omena azy ary hanatontosa ny asa ankinina aminy mba ho fampianarana asa azy.

Atao an-tsoratra mba tsy hahafaoana azy ilay fifanekena. Voasonian'ny mpampianatra sy ny ray aman-dreny na mpiantoka ny mpiana-draharaha na ireo solontenany ny fifanekena raha mbola tsy ampy taona izy na ny mpiana-draharaha raha feno taona izy.

Tsy asiana hajia na andoavam-bola fisoratana amin'ny bokim-panjakana ny fifanekena.

**And. 127** - Tsy mahazo mandray mpiana-draharaha ny mpampiasa raha tsy efa mahazo fankatoavan'ny Sampan-draha-raha miadidy ny fampisahanana asa sy ny fanofanana eo an-toerana rehefa nanomezan'ny mpanaramaso ny asa iankinany alalana.

Didim-panjakana raisina rehefa nakana ny hevitra ny Filankevi-pirenena momba ny fampisahanana asa no hametra :

- v ny fepetra momba ny fanomezana sy ny fisintonana ny fankatoavana ;
- v ny votoatiny sy ny endrika isehoany ary ny fiantraikan'ny fifanekena momba ny fianarana asa ;
- v ny antony sy ny vokatry ny fandravana azy ;
- v ny isan-jaton'ny mpiana-draharaha azy raisina miohatra amin' ny tontalin' ny mpiasa.

**And. 128** - Manome toky ny mpampiasa fa hampiofana ny mpiana-draharaha amin'ny fahaiza-manao ny asa ka hampandraikitra azy indrindra ny raharaha asaina atao amin'ny fotoana voafetra sy ny toeram-piasana fahafahana manatanteraka ny fanaovana na ny asa izay antony nanaovana ny fianaran-draharaha.

Eo amin'izany dia raisina ho fotoana niasana ny fotoana lanin' ilay mampiana-draharaha tamin' ny fianarana na tamin'ny asam-pampianaran'ilay foibe.

**And. 129** - Manana zo handray karama voafetra araka ny fifanarahana mialoha dieny am-panombohana ny mpiana-draharaha.

Ny fepetra momba ny ora ambonin'ny asa dia toy izay ampiharina amin'ireo mpiasa efa ao amin'ny orinasa.

**And. 130** - Zon'ny mpiasa nahazo fiofanana sy/na voaray amin'ny alalan'ny fifaninanana ka tonga amin'ny ambaratongan'ny asa ambony kokoa ny mitana ny zo farafahakeliny ny fahelana sy ny tombontsoa rehetra efa azony.

**LOHATENY VI**  
**MOMBA NY ANTOKO-DRAHARAH**  
**SY NY FIASANA ENTI-MANARA-MASO**

**TOKO VOALOHANY**

## MOMBA NY SAMPAM-PITONDRAN-DRAHARAH

**Art. 131** - Les inspecteurs du travail sont chargés :

- v 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 ;
- v de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs ;
- v 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.

**Art. 132** - Les inspecteurs du travail prêtent serment de bien et fidèlement remplir leur charge et de ne pas révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leur fonction. Ce serment est prêté par écrit devant la Cour d'appel ou le tribunal de première instance du ressort.

Les inspecteurs du travail doivent garder confidentielle la source de toute plainte.

**Art. 133** - Les inspecteurs du travail ont l'initiative de leurs tournées et de leurs enquêtes, dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur.

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

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

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

**Art. 134** - Les inspecteurs du travail ont les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation économique des 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.

**Art. 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.

**And. 131** - Andraikitra ny mpanaramaso ny asa ny :

- v miantoka ny fampiharana ny didy aman-dalàna sy ny fitsipika mifehy ny asa sy ny fiarovana ny mpiasa eo am-panatanterahana ny asany toy ny fepetra momba ny faharetan'ny ora iasana, ny karama, ny fiarovana ny fahasalamana sy ny fepetra momba ny asa, ny fampiasana ny zaza sy ny zatovo ary ny fepetra vokatra ny fifanekena iombonana na fifanarahana ao amin' ny trano fiasana ;
- v manome fampahafantaram-baovao sy torohevitra ara-teknika ho an'ny mpiasa sy ny mpampiasa ;
- v mampahafantatra ny manam-pahefana mahefa ny amin'ny tsy fetezan-javatra na fanararaotana tsy voafaritra mazava ao amin'ny fitsipika ara-dalana misy.

**And. 132** - Na dia tsy eo amperin'asa intsony aza ny mpanaramaso ny asa dia mianiana izy fa hanatontosana tsara sy amim-pahamarinana ny andraikiny ka tsy hamoaka ny tsiambaratelon'ny fanamboaran-javatra sy amin'ny ankapobeny, ne fomba fampiasan-javatra mety ho fantany teo am-panatontosana ny raharahany. Atao an-tsoratra eo anatrehan'ny Fitsarana Ambony na ny Fitsarana ambaratonga voalohany miadidy ny faritra io fianarana io.

Tsy maintsy tanaan'ny mpanaramaso ny asa ho tsiambaratelo izay niavian'ny fitarainana rehetra.

**And. 133** - Tompon-kevitra sy safidy amin'ny fitsidihana sy famo-torana ataony ny mpanaramaso ny asa araka ny didy aman-dalàna manan-kery.

Eo ambany fiadidian'ny mpanaramaso ny asa avokoa rehefa mety ho toeram-piasana rehetra fanaovan-taozavatra sy fivarotana mbamin'ny sampana miankina aminy, na inona na inona karazany, miankina na tsia amin'ny Fanjakana, lahika na miankina amin'ny antokom-pinoana eny fa na dia manana endriky ny fikambanana misahana asa iombonana, na fampianarana asa, na fanaovan-tsoa aza ireo, isan'izany ny orinasam-pianakaviana tantanan'ny ray na ny renim-pianakaviana na ny mpiantoka.

Azon'ny mpanaramaso miton-dra taratasy fanamarinana atao ny :

- miditra tsy misy fampand-renesana mialoha, na andro na alina, amina toeram-piasana eo ambany fisafoan'ny sampan-draharaha mpanaramaso ny asa ;
- v miditra antoandro amin'ny trano fiasana izay mety ahitana antony mitombina izay heveriny fa tokony hanaovana fisafoana ;
- manao fandinihana, fanaraha-maso, na famotorana heveriny fa ilaina hahazoany antoka fa tena voahaja marina ny lalàna.

**And. 134** - Manam-pahefana feno hamantatra ny toe-karen'ny orinasa sy ny fiampianan'ny mpiasa ny mpanaramaso ny asa. Afaka manao ny famotorana rehetra amin'ny orinasa sy ny sendikà izy ary koa mangataka ny hanomezana azy ny taratasim-panamarinana rehetra na filazalazana mikasika ny asa aman-draharaha, ny toe-karena, ny fitanam-bola sy ny vola na ny fitondran-draharaha, izay mety ho ilainy eo amin'ny fanatanterahany ny asan'izy ireo. Azony atao ny mangataka ny fanampian'ny manampahaizana manokana na izay olona rehetra havanana mety afaka hanome fanazavana ary koa ny miaraka amin'ny solontenan'ny mpiasa mandritra ny fisafoana aton'izy ireo.

Tsy maintsy valian'ny mpam-piasa ny fiantsoana ataon'ny mpanaramaso ny asa momba ny fisafoana sy ny famotorana nampanaovin'ny mpanaramaso ny asa sy ny lalàna sosialy.

Raha ilaina dia afaka mampiantso ny mpitandro ny fila-minana izy mba hanatanteraka ny asany. Azony atao ny miantso mivantana ny tompon'andraikitra mahefa ao amin'ny fitsarana. Manamarina amin'ny alalan'ny fitanana an-tsoratra izay mety ho fandikan-dalàna amam-pitsipika izy mandrapisian'ny porofo hafa manohitra izany.

Ny matoan'ny fitanana an-tsoratra mba hanan-kery dia tsy maintsy halefa ao anatin'ny hene-mana ahavitany any amin'ny mpampanoa lalàna ary ny kopia izay namarinina fa mitovy dia alefa any amin'ny andaniny voakasik' izany na ny solontenany.

Faritan'ny didim-panjakana ny fahefam-pisafoana hafa ataon'ny mpanaramaso ny asa.

**And. 135** - Manampy ny mpanaramaso ny asa ny mpisafo ny asa. Omem-pahefana izy hanamarinana ny fisian'ny fandikana ny fepetra voalazan'ny didy aman-dalàna momba ny asa amin'ny alalan'ny tatitra an-tsoratra araka ireo voalaza ao amin'ny andininy etsy aloha.

**Art. 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.

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

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

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

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

**Art. 141** - Dans les établissements militaires employant de la main-d'œuvre civile, les attributions des inspecteurs du travail en matière de contrôle et de protection des travailleurs sont confiées à des fonctionnaires ou officiers spécialement désignés à cet effet. Ces derniers sont tenus 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 DELEGUES DU PERSONNEL

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

Un arrêté du Ministre chargé du Travail fixe : <sup>(L1)</sup>

- v le nombre de délégués du personnel suivant les catégories d'établissement et le nombre minimum de travail-leurs ;
- v les modalités de l'élection qui doivent avoir lieu au scrutin secret et au premier tour, sur des listes établies par les organisations syndicales au sein de chaque établissement, pour chaque catégorie du personnel ;
- v 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 ;
- v la durée, considérée et rémunérée comme temps de travail, dont disposent les délégués pour l'accomplissement de leurs fonctions et les moyens mis à leurs dispositions ;
- v les conditions dans lesquelles ils seront reçus par l'employeur ou son représentant ;
- v les conditions de révocation du délégué par le collège des travailleurs qui l'a élu.

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

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

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

Manao fiananana araka ny andininy faha-132 ny Mpisafo ny asa.

**And. 136** - Eo amin'ny fari-piadi-dim-piasany ary amin'io faritra io ihany no anaovan'ny mpanaramaso ny asa ny andraikiny afa-tsy raha misy iraka ampanavin'ny ambaratongam-pahafana isan-tsokajy avy hataony.

**And. 137** - Aminà fari-piadi-dim-pitondrana tsy misy na mpanaramaso ny asa na mpisafo ny asa dia ny lehiben'io fari-piadi-diana io, araka ny fanga-tahan'ny mpanaramaso ny asa no mandefa ny filazalazana amin'ny mpanaramaso ny asa ho fampahafantarana ka hahafahany manapa-kevitra ny amin'ny hanaovana fitanana an-tsoratra araka ireo voalaza ao amin'ny andininy faha-134 ireo.

**And. 138** - Any amin'ny vondrom-bahoakam-paritra tsy misy na mpanaramaso ny asa na mpisafo ny asa, ny lehiben'io vondrom-paritra io dia tsy maintsy manokana trano na birao fivantan'ny mpanaramaso ny asa na ny mpisafo ny asa rehefa manao fitsidihana na mandalo izy ireo mba hanamora ny asa fisafoana, torohevitra na fampihavanana.

**And. 139** - Didim-panjakana no manangana ny sampan-draharaha mpanaramaso momba ny fitsaboana ny mpiasa amin'ny toeram-piasana. Mifandray mivantana amin'ny foibem-pitondrana ny asa tanan'ny dokotera manam-pahaizana manokana momba ny fitsaboana mikasika ny asa, raha azo atao, io sampan-draharaha io.

**And. 140** - Didim-panjakana no mametra ny fandaminana sy ny fomba fiasan'ny sampan-draharaha momba ny asa.

**And. 141** - Any amin'ireo toeram-piasan'ny miaramila mpiasa mpikarama sivily dia ankinina amina mpiasam-panjakana na manamboninahitra notendrena manokana ho amin'izany ny anjara asasahanin'ny mpanaramaso ny asa. Andraikit'ireo olona voatendry ireo ny mampahafantatra ny mpanaramaso ny asa ny toe-java-misy sy miseho rehetra mba ahazoan'ny mpiasa mangataka izay heveriny ilaina avy amin'ny mpanaramaso.

Ny asa fanapahana ataon' ny Lehiben'ny Governemanta no anaovana io fanendrena io araka ny tolokevitra avy amin'ny Minisitra miadidy ny Fiarovana.

## TOKO II MOMBA NY SOLONTENAN'NY MPIASA

**And. 142** - Fidina ny solon-tenan'ny mpiasa, herintaona no faharetan'ny fotoam-piasany. Mbola azo fidina indray izy ireo. Manohy ny asa ampiandraiketina azy ny solontenan'ny mpiasa mandra-pahavoatondro ny solontenan'ny mpiasa vaovao.

Didim-pitondrana avoakan'ny Minisitra miandraikitra ny Asa no mametra :

- v ny isan'ny solontenan'ny mpiasa araka ny sokajina toeram-piasana sy ny isan'ny mpiasa farany kely indrindra ;
- v ny fomba fidianana izay tsy maintsy atao miafina ary amin'ny fihodinana voalohany araka ny lisitra nataon'ny sampana sendikaly ao amin'ny toeram-piasana isanisany ho an'ny sokajina mpiasa tsirairay avy ;
- v ny fepetra takiana mba ho mpifidy sy azo fidiana, ny fanoherana momba ny mpifidy, ny fahazoan'ny solontenan'ny mpiasa milatsaka hofidina ary ny maha-ara-dalàna ny fidianana ;
- v ny fe-potoana ekena sy andraisan-karama omena ny solontena hanatontosany ny andraikiny satria heverina ho toy ny fotoana iasany, ary ny fitaovana atolotra azy amin'izany ;
- v ny fomba handraisan'ny mpampiasa na ny solontenany azy ireo ;
- v ny fepetra androahan'ny vondron'ny mpiasa ny solon-tena izay nofidiny.

**And. 143** - Manana mpisolo toerana iray fidina araka ny voalaza etsy ambony ihany ny solontena tsirairay. Izy no misolo toerana azy raha misy tsy fahatongavany noho ny antony sakava, na maty, na mametra-pialana, na noroahina, na niova sokajin'asa noho izany niova vondrom-mpifidy, na rava fifanekena asa, sa tsy fenony intsony ny fepetra ilaina hahazoany milatsaka hofidina.

Raha misy tsy fahafahan'ilay mpisolo toerana dia anaovana fidianana vaovao ho an'ny fe-potoana sisa tavela.

**And. 144** - Ny fandroahana ny solontenan'ny mpiasa kasain'ny mpampiasa hatao dia tsy maintsy aroso hotapahin'ny mpanaramaso ny asa, manana fe-potoana iray volana ity farany ity hanaovana izany.

Ampiharina koa izany fepetra izany raha handroaka ny solon-

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 scrutin.

Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur ne peut prononcer la suspension du contrat de travail de l'intéressé qu'après avis de l'inspecteur du travail du ressort.

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

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

**Art. 145** - Les délégués du personnel ont pour mission :

- v de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives concernant notamment les conditions du travail, la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des taux de salaire ;
- v 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 ;
- v 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 ;
- v de communiquer toutes suggestions utiles et d'étudier avec l'employeur toutes mesures tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

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

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

### CHAPITRE III DU COMITE D'ENTREPRISE

**Art. 146** - Il est institué dans tous les établissements assujettis au Code du travail et occupant plus de cinquante travailleurs permanents, un Comité d'entreprise.

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

**Art. 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 CONTROLE

**Art. 148** - Toute personne qui se propose d'ouvrir une entreprise de quelque nature que ce soit doit, au préalable, en faire la déclaration à l'inspection du travail du ressort. <sup>(1)</sup>.

Des arrêtés du Ministre chargé du Travail :

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

**Art. 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, dans lesquelles ils doivent être tenus à la disposition des inspecteurs du travail. <sup>(5)</sup>

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

tenan'ny mpiasa taloha izay mbola tsy ampy enim-bolana ny naha-taperan'ny fotoam-piasany, sy ireo mpilatsaka hofidina ho solontenan' ny mpiasa manomboka dieny ny andro nilatsahany hofidina ka mandritra ny telo volana aorian'ny fifidianana.

Raha misy anefa hadisoana bevava vitany dia tsy azon'ny mpampiasa atao ny mampihantona ny fifanekena asa raha tsy nakana ny hevity ny mpanaramaso ny asa izany.

Foana sady tsy manankery ny fanapahan-kevitra ny mpampiasa raha lavina ny fandroahana na ny fampihantona.

Raha anterin'ny mpitsara raharaham-panjakana ny fanda-vana ny fandroahana dia manana zo hahazo onitra noho ny fahavao-zana nanjo azy ilay solontenan'ny mpiasa.

**And. 145** - Iza avy ny andraikitra ny solontenan'ny mpiasa :

- v mitondra any amin'ny mpampiasa ny fitarainan'ny mpiasa isam-batan'olona na iombonana indrindra fa ny momba ny fepetra ny asa, ny fiarovana ny mpiasa, ny fampiharana ny fifanarahana iombonana, ny sokajin'asa sy ny karama ;
- v mandefa any amin'ny sampan-draharaha mpanaramaso ny asa ny fitarainana na fitakiana rehetra mikasika ny fampiharana ny fepetra voalazan'ny didy aman-dalàna izay tsy tanteraka tao amin'ny toeram-piasana ;
- v manaramaso ny fampiharana ny fepetra momba ny fitandremam-pahasalamana, ny filaminana sy ny fiarovana ny mpiasa ara-tsosialy, ary manolotra izay fepetra mahaso rehetra ilaina amin'izany ;
- v mampita izay soso-kevitra rehetra mahaso sy mandinika miaraka amin'ny mpampiasa izay fepetra rehetra azo anatsarana ny lamina sy ny vokatra ao amin'ny toeram-piasana.

Azon'ny solontenan'ny sendika ampiana ny solontenan'ny mpiasa eo amin'ny fanatanterahana ny asany, raha mangataka izany izy ireo.

Na eo aza anefa ny fepetra voalaza etsy ambony dia azon'ny mpiasa atao ny manolotra mivan-tana ny fitarainany sy ny sosokeviny amin'ny mpampiasa.

### TOKO III MOMBA NY KOMITIN'NY ORINASA

**And. 146** - Amin'ny toeram-piasana rehetra iharan'ny Fehezandalàna momba ny asa mampiasa olona mihoatra ny dimampolo dia ananganana ny komitin'ny toeram-piasana.

Ny komitin'ny orinasa dia seha-pifampiraharana sy fifanakalozan-kevitra misa ao anatin'ny orinasa. Fakan-kevitra izy ary manome tolokevitra amin'izay raharaha rehetra mikasika ny fiainan'ny mpiasa : asa sosialy, fandroahana faobe noho ny antony ara-toekarena, fifanolanana mikasika ny isam-batan'olona na itambarambe eo amin'ny asa, fepetra momba ny asa.

**And. 147** - Didim-panjakana raisina rehefa avy nakana ny hevity ny Filankevi-pirenena momba ny fampisahanana asa no mametra ny andinindiny amin'ny fampiharana ny voalazan'ny andininy etsy ambony.

### TOKO IV MOMBA NY ZAVATRA ENTI-MANARA-MASO

**And. 148** - Ny olona rehetra izay manam-pikasana hanokatra orinasa, na inona na inona kara-zany, dia tsy maintsy manao fanambarana mialoha amin'ny Sampan-draharaha mpanaramaso ny asa eo an-toerana.

Didim-pitondrana avoakan'ny Minisitra miadidy ny Asa no :

- v manolotra ny fombafomba fanaovana io fanambarana io ;
- v mametra ny fe-potoana izay tsy maintsy anaovan'ny orinasa efa misy io fanambarana io ;
- v mandidy ny fampianaovana filazalazana ara-potoana ny mombamomba ny mpiasa ao amin'io orinasa io.

**And. 149** - Tokony ho tanan' ny mpampiasa ka tsy atao maty paik'andro mihitsy, isaky ny toeram-piasana, ny rejisitra atao hoe : "rejisitry ny mpampiasa" izay ho fandraisana ny filazana rehetra ahazoana manatontosa ny fanaraha-maso ataon'ny Sampan-draharahan'ny asa. Didim-pitondrana iray avoakan'ny Minisitra miadidy ny Asa, no mametra ny modelin'io rejisitra io sy ny votoatiny ary ny fepetra tsy maintsy atao eo amin'ny fitanana azy mba hoazon'ny mpanaramaso ny asa jerena.

**And. 150** - Ny mpampiasa dia tsy maintsy manana koa kahie na rejisitry ny mpiasa miasa isan' andro, an-tselika, na tsy maharitra.

**CHAPITRE V  
DE L'EMPLOI ET DU PLACEMENT**

**Art. 151** - Les activités de placement comprennent :

- v 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 ;
- v le traitement des demandes d'emploi, notamment par l'évaluation, l'orientation professionnelle des travailleurs et leur placement.

**Art. 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 après avis du Conseil national de l'emploi.

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

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

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

**Art. 154** - L'établissement de placement doit fournir 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**

**Art. 155** - Il est institué auprès du Ministère chargé du Travail un Conseil national de l'emploi, organe tripartite de consultation, de dialogue et d'information en matière d'emploi, de travail et de salaires. Le Conseil aura ses émanations au niveau des régions. [\[6\]](#)

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

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

**Art. 157** - Le Conseil national de l'emploi peut constituer, en son sein, si besoin en fait sentir, des commissions techniques spécifiques d'examiner et d'émettre des propositions sur toute question à caractère technique relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle. Il s'agit notamment :

- v de la commission de l'hygiène et de la sécurité ;
  - v de la commission de l'emploi et de la formation professionnelle ;
  - v de la commission de la protection sociale ;
  - v de la commission du pouvoir d'achat et des salaires ;
- de la commission du travail.

**TITRE VII  
DU DIFFEREND DU TRAVAIL**

**CHAPITRE PREMIER  
DU DIFFEREND INDIVIDUEL**

**Section I  
Juridictions du travail**

**TOKO V  
MOMBA NY ASA SY NY FITADIAVANA MPIASA**

**And. 151** - Ny asan'ny mpitady mpiasa dia ahitana:

- v ny fikarakarana ny tolotra asa, indrindra fa amin'ny alalàn'ny fikarohana sy fifantenana eo amin'ny fahaizana asa izay mpiasa mahatontosa ny fepetra takian'ny tolotra asa ;
- v ny fikarakarana ny fanga-tahana asa, indrindra eo amin' ny fanombanana ny mpiasa sy ny fanoroan-dàlana azy amin' ny karazan'asa mifanentana aminy ary ny fametrahana azy eo amin'ny asa.

**And. 152** - Ekena ny asan'ny mpitady mpiasa ivelan'ny Fanjakana raha toa ka tantanina mpanolotsaina voafana amin'izany ka didim-panjakana raisina rehefa avy nakana ny hevitra ny Filankevi-pirenena momba ny fampisahanana asa no mamariparitra ny fepetra sy ny fombafomba amin' izany.

Mila ny fankatoavan'ny Minisitra miadidy ny fampisahanana asa ny fanokafana trano mian-draikitra fitadiavana mpiasa.

**And. 153** - Tsy misy haba sy sara na inona na inona karazany azo takiana amin'ny mpiasa manatona ny trano fitadiavana mpiasa.

Didim-panjakana raisina rehefa avy nakana ny hevitra ny Filankevi-pirenena momba ny fampisahanana asa no mametra ny toe-javatra isan-karazany sy ny fetry ny vola azon'ny trano fitadiavana mpiasa angatahina amin'ny mpampiasa, ary ny fombafomba fanomezana na fanatsoahana fanomezan-dàlana hanao izany asa izany.

**And. 154** - Tsy maintsy manome ny vaovao rehetra momba ny tolotra asa voarainy amin'ny Minisitra miadidy ny fampisahanana asa ny trano fitadiavana mpiasa mba hahafahana manaraka ny tsenan'ny asa, atao isaky ny fotana voafetra araka ny didim-pitondrana avoakan'ny Minisitra miadidy ny fampisahanana asa izany.

**TOKO VI  
MOMBA NY FILANKEVI-PIRENENA  
MOMBA NY FAMPISAHANANA ASA**

**And. 155** - Ajoro ao amin'ny Minisitara ny Asa ny Filankevi-pirenena momba ny fampisaha-nana asa, sehatra filankevitra misy toko telo, natao hifanakalozan-kevitra sy hifanomezam-baovao momba ny fampisahanana asa, ny asa ary ny karama. Ny Filankevitra dia hihitatra eo anivon'ny faritra.

**And. 156** - Ny Filankevi-pirenena momba ny fampisahanana asa dia mandray anjara amin'ny famariparitana sy ny fampandehanana ny politika momba ny fampisahanana asa, ny fepetra momba ny asa sy ny karama :

- izy no mamolavola sy mandrafitra ny didy aman-dalàna na fitsipika hifehy ireo sehatra ireo amin'ny ho avy ;
- izy no miantoka ny fampandehanana sy ny fanaraha-maso ny politika nofaritany tetsy ambony ;
- izy no mamariparitra ny fomba famerana ny karama farany ambany voantoka iraisan'ny mpiasa.

**And. 157** - Azon'ny Filankevi-pirenena momba ny fampisaha-nana asa atsongana ao anatin'ny raha ilaina izany, ny vaomiera teknika manokana handinika sy hanolo-kevitra amin'ny raharaha rehetra manana endrika teknika momba ny asa, ny fampisahanana asa ary ny fanofanana mpiasa. Anisan'izany indrindra :

- v ny vaomieran'ny fitandremam-pahasalamana sy ny fiahiana amin'ny loza ;
  - v ny vaomieran'ny fampisahanana mpiasa ;
  - v ny vaomieran'ny fiahiana sosialy ;
  - v ny vaomieran'ny fahefa-mividy sy ny karama ;
- ny vaomieran'ny asa.

**LOHATENY VII  
MOMBA NY FIFANOLANANA AMIN'NY ASA**

**TOKO VOALOHANY  
MOMBA NY FIFANOLANANA MIKASIKA NY  
ISAM-BATAN'OLONA**

**Sokajy I  
Sampam-pitsarana momba ny asa**

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

- v différends nés de l'interprétation de la loi ou de la convention collective ou des accords d'établissement ;
- v différends nés à l'occasion du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage.

**Art. 159** - La composition, le ressort et les attributions des juridictions du travail ainsi que les règles de procédure applicables devant elles sont fixés par des textes spéciaux. (1) (2)

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

**Art. 161** - Le tribunal compétent est celui du lieu de travail.

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

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

## Section II Inspection du travail

**Art. 162** - Tout travailleur ou tout employeur pourra demander à l'inspection de travail de régler le différend à l'amiable.

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

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

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.

**Art. 164.** - En cas de procédure non obligatoire, si les deux parties demandent conjointement à l'inspecteur du travail de régler le litige, la situation sera 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.

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

**Art. 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

**And. 158** - Atsangana eo anivon'ny tribonaly ny Sampam-pitsarana momba ny asa mian-draikitra ny fifanolanana isam-batan'olona misy eo amin'ny mpiasa sy ny mpampiasa :

- v fifanolanana vokatry ny fomba fandraisana ny hevitra ny lalàna na ny hevitra ny fifanarahana iombonana na ny hevitra ny fifanarahana'ny toeram-piasana ;
- v fifanolanana ateraky ny fifanekena asa na ny fifanekena hianatra asa.

**And. 159** - Hofaritan'ny rijan-teny manokana ny firafiny, ny sehatra iasany, ny anjara asan'ny Sampam-pitsarana momba ny asa, mbamin'ny fitsipiky ny paik'ady ao aminy.

**And. 160** - Manana andrai-kitra roa sosona ny Sampam-pitsarana momba ny asa : voalohany fampihavanana ny mpifanolanana, faharoa fitsarana ny ady rehefa tsy mahomby ny fampihavanana.

**And. 161** - Ny tribonaly eo an-toerana misy ny toeram-piasana no manampahefana hitsara ny fifanolanana.

Kanefa, azon'ny mpiasa atao, rehefa raha ny fifanekena asa, ny mitory any amin'ny tribonaly ao amin'ny toeram-ponenany na any amin'ny toeram-ponenan'ny mpampiasa azy.

Heverina ho toy ny tsy voasoratra ny fepetra rehefa mifa-nohitra amin'ny voalazan'ireo andalana roa eo ambonny ireo.

## Sokajy II Momba ny Sampam-draharaha Mpanaramaso ny asa

**And. 162** - Azon'ny mpiasa na ny mpampiasa rehetra atao ny mangataka ny Sampam-draharaha mpanaramaso ny asa handravona am-pihavanana ny fifanolanany.

Na izany aza anefa, tsy maintsy entina eny amin'ny sampam-draharaha mpanara-maso ny asa ny fifanolanana mialoha ny hitondrana izany any amin'ny Sampam-pitsarana mahefa, indrindra fa raha misy fanovana na fanafoanana asan'olona na raha misy fepetra voalazan'ny lalàna mazava tsara asehon'ny mpitory ny tsy fampiharana azy, ka amin' izay fotoana izay dia tsy tena fifanolanana no misy fa fandikan-dalàna izay tsikaritra ny mpanara-maso tamin'ny fomba ankolaka, ka adidiny ny fampiatoana izany raha vantany vao azony ny porofo tsy azo lavina ny amin'ny fisiyany, raha voaporofy mandritra na taloha na aorian'ny fahatapanan'ny fifanekena asa ilay fandikan-dalàna dia azon'ny mpanaramaso ny asa terena ny famerenana amin'ny laoniny ny toe-draharaha na dia anaovany fitanana an-tsoratra momba ny fandikan-dalàna aza izany ; raha ny mifanohitra amin' izany no mitranga dia tsy hisy tohiny ny fangtahana ataon'ilay mpitory.

**And. 163** - Raha voalazan'ny lalàna fa tsy azo ialàna ny fampihavanana voafaritra ny tapany faharoa amin'ny andininy etsy ambonny mialoha ny hitondrana ny raharaha any amin'ny tribonaly ary na iza na iza amin'izy roa tonta nitondra ny fifanolanana teo amin' ny mpanaramaso ny asa dia tsy maintsy hampanantsoin'ity farany ity ny ankilany mba hihainoana ny heviny sy hanandramana ny fandaminana ny fifanolanana.

Raisina ho ho toy ny fanaka-nana ny fanatanterahan'ny mpanaramaso ny asa ny andraikiny ny tsy fanoinan'ny andaniny na ny ankilany ny fiantsoana nataony.

**And. 164** - Raha tsy an-teny ny paik'ady kanefa ny andaniny roa miara-mangataka ny mpanaramaso ny asa hamaha ny fifanolanana dia miverina amin'ny voalazan'ny andininy etsy ambonny ny toe-draharaha amin'izay fotoana izay.

Raha ny mpitaraina irery kosa ny mampiantso ny mpanaramaso ny asa dia tsy afa-mandinika ny fifanolanana ity farany ity raha tsy mahazo ny fankatoavan'ny ankilany. Raha misy fandavana dia tsy manampahefana izy hampanaiky ny fanelanelanany fa tsy maintsy alefany any amin'ny tribonaly mahefa hitsara ny fifanolanana ny mpitaraina.

**And. 165** - Raha misy fifanolanana ampahafantariny mpiasa iray ny mpanaramaso ny asa ka mangataka ity farany mba tsy hampahalalaina ny mpampiasa azy ny anarany dia anjaran'ny mpanaramaso ny asa ny manao "fisafoana noho ny fitarainana" ka manararaotra izany fisafoana izany izy mba hijery akaiky izay mifandray tendro amin'ilay olana.

**And. 166** - Raha tsapan'ny Mpanaramaso fa mitombina ny fitarainana dia anjarany ny mikajy ny tontalin'ny vola tokony homena ny mpitaraina ary asainy omena eo no ho eo, satria maintsy matetika ny fifanolanana isam-batan'olona dia miteraka fatiantoka ara-bola.

Ny tsy fandoavana izany dia mitarika ny fitondrana mivantana ny

partie plaignante et la lui fera remettre immédiatement.

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

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

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

**Art. 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 DIFFEREND COLLECTIF

### Section I La grève

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

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

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

Toutefois, le principe de la privation du salaire n'est pas absolu. En effet dans les proto-coles 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 II Le lock-out

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

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

### Section III Les procédures de règlement des différends collectifs

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

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

**Art. 174** - Il existe deux types de conflits collectifs :  
1° les conflits juridiques qui portent sur l'application du droit ;  
2° les conflits économiques qui naissent à l'occasion d'une demande de modification d'une règle existante.

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

**Art. 176** - Des procédures spéciales de règlement sont conçues

raharaha any amin'ny ambaratongam-pitsarana mahefa.

**And. 167** - Raha raharaham-pihavanana no atao dia mila ny fankatoavan'ny roa tonta ny mpanaramaso ny asa. Amin'izy dia tsy maintsy anaovana fitanana an-tsoratra ny fampihavanana.

**And. 168** - Raha tsy mahomby ny fampihavanana dia tsy maintsy manao "fitanana an-tsoratra ny fampihavanana tsy mahomby" ny mpanaramaso ny asa sady mampahatsiahy amin'ny mpangataka fa azony atao ny mitondra ny fitarainany any amin' ny sampan-pitsarana mahefa.

**And. 169** - Amin'ny fifano-lanana tsy dia manao ahoana loatra sady voafaritra tsara dia azon'ny mpanaramaso ny asa atao ny mandidy an-tsoratra na an-tariby ny mpampiasa handray ny fepetra toy izao na toy izatsy amin'ny mpiasany mba hanare-nana sy ny fitsarana ao amin'ny andininy faha-173 sy ny manaraka amin'ity Fehezandalàna ity.

## TOKO II MOMBA NY FIFANOLANANA ITAMBARAMBE

### Sokajy I Ny fitokonana

**And. 170** - Ny zo hitokona izay ekena sy iantohan'ny Lalàmpanorenana dia ampiharina araka ny didy avoaka sy rehefa nanaraka ny fepetra momba ny fampihavanana, ny fanelanelanana sy ny fitsarana ao amin'ny andininy faha-173 sy ny manaraka amin'ity Fehezandalàna ity.

Ny teny hoe "fitokonana" dia enti-manondro ny fampiatoana asa rehetra nifanarahana na itambarambe notapahin'ny maro an'isa amin'ny mpiasa ao amin'ny orinasa na toeram-piasana iray mba ho fampisondrotana na ho fiarovana ny tombontsoan'ny mpiasa amin'ny ankapobeny.

**And. 171** - Mitarika fahata-pahana karaman'ny mpitokona araka ny isan'ny andro tsy niasany ny fitokonana. Miara-tapaka amin' izany koa ny fanampin-karama isan-tsokajiny.

Na izany aza anefa dia tsy hoe tsy azo ihodivirana akory ny fanapahan-karama. Azon'ny mpitokona atao tsara, ohatra, rehefa manao fifanarahana hampi-janonana ny fitokonana ny mpiasa sy ny mpampiasa, ny mamngataka tambin-karama mifanahantsahana amin'ny karama tsy azo noho ny fitokonana.

Mba hamenoana ny banga amin'ny karama tsy azo dia azon' ny mpitokona atao, raha mifana-raka ny roa tonta, ny mitady ny fomba hanalavana ny fotam-piasana mba hisian'ny ora fanam-piny na fanonerana.

### Sokajy II Ny lock-out na ny fanakatonana ny toeram-piasana

**And. 172** - Ny lock-out dia fanakatonana toeram-piasana ataon'ny mpampiasa. Tsy avelan' ny Minisitry miadidy ny Asa atao anefa izany raha tsy efa lany haika tamin'ny fampihavanana sy fanelanelanana ary fitsarana ny mpifanandrana, araka ny voafarit'ity lalàna ity izy.

Ny lock-out mandika ny fepetra voalazan'ny etsy aloha io dia mita-rika ny fanerena ny mpampiasa handoa ny karaman'ny mpiasa nandritra ny andro tsy niasany.

### Sokajy III Ny fomba samihafa enti-mandravona ny fifanolanana itambarambe

**And. 173** - Mba atao hoe "itambarambe" ny fifandirana dia tsy maintsy manana ireto toetra roa manaraka ireto :

1° ny fijoroana mpiasa maromaro mivondrona hoazy na araka ny lalàna ho fikambanana ;

2° ny fisiana tombontsoa imbonana.

**And. 174** - Misy karazany roa ny fifandirana itambarambe :  
1° Ny fifandirana ateraky ny lalàna momba ny fampiharana ny zo ;  
2° Ny fifandirana ara-toe-karena ateraky ny fangataham-panovana ny fitsipika efa misy.

**And. 175** - Amin'ny fifandirana ateraky ny lalàna dia vahaolana mifototra amin'ny didy aman-dalàna no aroso.

**And. 176** - Paik'ady mano-kana kosa no volavolaina hamahàna ny fifandirana ara-toekarena.

pour les conflits écono-miques.

**Art. 177** - Le premier type de procédure est la conciliation qui doit être conforme au principe de la liberté des négociations collectives. Il est, pour les parties opposées dans le conflit, une incitation à rechercher ensemble une solution à ce qui fait l'objet du litige.

La conciliation se fait entre d'une part, une ou plusieurs 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.

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

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 comparait pas ou ne se fait pas valablement représenter, le médiateur dresse procès-verbal au vu duquel la juridiction compétente prononce la condamnation prévue aux dispositions légales, qui sanctionnent 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.

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

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

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

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

Les propositions du médiateur s'expriment dans une recommandation.

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

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

**Art. 179** - Le troisième type de procédure est l'arbitrage.

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

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

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

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

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

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

**And. 177** - Ny karazam-paik'ady voalohany dia ny fampihavanana izay tsy maintsy mifa-naraka amin'ny foto-kevitra momba ny fahafahana hanao fifampiraharana. Fampirisihana ny roa tonta mifanandrina hiara-hitady vahaolana amin'ny fototry ny ady no atao eto.

Ny fampihavanana andaniny ifanaovan'ny fikambanana sendikalinà mpiasa iray na maromaro, na solontenan'ny mpiasa sy sampana sendikaly ; ary ankilany, fikambanana sendikalinà mpam-piasa na vondrona mpampiasa na mpampiasa iray na maromaro mandeha amin'ny anaran'ny tenany manokana.

Didy ny fampihavanana ary tsy angatahan'andro ny fanaovana azy.

Raha tsy mahomby ny fampihavanana dia anaovana fitanana an-tsoratra izany mba hanamorana ny asan'izay mety ho mpanelanelana.

**And. 178** - Ny paik'ady kara-zany faharoa dia ny fanelanelanana izay mitaky ny fandraisan'ny mpanelanelana iray anjara ka ny andraikiny amin'izany dia ny mampifanatonana ny mpifanandrina sy manolotra sosokevitra hamahana fifandirana.

Ny mpanelanelana tendren'ny mpifanandrina dia mety ho olona na fikambanana manana zo aman' andraikitra.

Paik'ady tsy maintsy arahina ny fanelanelanana aorian'ny tsy fahombiazan'ny fampihavanana ary mialoha ny hitondrana ny ady any amin'ny fitsarana.

Rehefa mety ho fifanolanana itambarambe momba ny asa tsy voaravona tamin'ny paik'ady voalohany voalazan'ny andininy etsy ambony dia tsy maintsy akarin'ny mpifanandrina avy hatrany amin'ny mpanelanelana notendren'ny andaniny roa ka io indray no manao ny fampihavanana.

Azon'ny roa tonta atao ny maka izay olona tiany hisolo tena azy amin'ny fampihavanana.

Raha tsy mipoitra na tsy voaso-lotena ara-dalàna ny iray amin'ny roa tonta dia raiketin'ny mpanelanelana an-tsoratra izany ka avy amin'io no ahafahan'ny Sampam-pitsarana mahefa manameloka izay olona rehetra misakana na mitady hisakana ny mpanaramaso ny asa eo amin'ny fanatanteraha-hana ny andraikiny ny fampiasana ny fahefana nomena azy, ary izany dia araka ny lalàna manan-kery.

Antsoin'ny mpanelanelana indray ny roa tonta ao anatin'ny valo amby efapolo ora.

Tsy azon'ny mpanelanelana terena hanaiky ny tolokeviny ny andaniny roa ; ny fanekena izany dia miankina amin'ny sitrapon'ny mpifanandrina.

Kanefa raha tsapany, mandritra ny fanelanelanana, fa misy antsipiriana-dalàna no fototry ny fifandirana dia azony terena ny roa tonta hanaiky ny tolokeviny na ny fanapahan-keviny mifototra amin'ny rijan-teny momba ny lalàna.

Manana fahefana feno ny mpanelanelana hanao fikarohana lalina amin'ny alalan'ny famotopotorana na fanadihadiana atao na manampahaizana manokana mba hahafantarany amin'ny antsipiriany ny fototry ny olana.

Ny tolokevitra ny mpanela-nelana dia ataony anaty fehin-tsosokevitra.

Rehefa vita ny andram-pampi-havanana dia manao fitanana an-tsoratra manamarika ny fifana-raham'ny mpifanandrina na ny tsy fifanarahany tanteraka na amin'ny ampahany ny mpanelanelana ; miara-manao sonia izany amin'ny mpifanandrina izy sady manome azy ireo ny dika mitovy.

Raha tsy mifanaraka ny anda-niny roa amin'ny fanondroana ny ho mpanelanelana dia ny mpana-ramaso ny asa eo an-toerana no tondroina avy hatrany ho mpanelanelana.

**And. 179** - Ny fitsarana no karazam-paik'ady fahatelo.

Tsy terena ny tsirairay hitondra ny raharaha amin'ny fitsarana, kanefa miavaka amin'ny paik'ady roa voalohany izy ity satria tsy azo ivalozana ny didy avoakany.

Malalaka ny mpifanandrina hangataka fitsarana kanefa raha vantany vao miroso amin'ny fanatanterahana izany dia tsy misy afaka mandà ny vahaolana arosony.

Raha tsy mahomby ny fanela-nelana sy raha mangataka ny iray na ny andaniny roa dia arosan'ny mpanelanelana :

- v na any amin'ny paik'adim-pitsarana ifanekena ny raha-raha, raha misy izany, mba ho fampiharana ny fifanarahana iombonana ifamatoran'ny andaniny roa;
- v na any amin'ny paik'adim-pitsarana tsotra.

**And. 180** - Raha tsy misy paik'ady ifanarahana ao amin'ny fifanarahana iombonana dia ny Filankevi-pitsarana atsongana isan-toeram-ponenana no mitsara ny fifandirana iombonana tsy voavahan'ny fanelanelanana, ka didim-panjakana raisina rehefa avy nakana ny hevitra ny Filankevi-pirenena momba ny fampisahanana asa no hamaritra ny firafitr'io Filankevi-pitsarana io.

**And. 181** - Ny Filankevi-pitsarana no manapaka ny lalàna ny fifandirana ateraky ny "fomba fandraisana ny hevitra ny lalàna sy

juridiques.

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

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

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

**Art. 185** - Les sentences arbitrales doivent être motivées.

**Art. 186** - La sentence arbitrale est notifiée immédiatement aux parties.

A l'expiration d'un délai de quatre jours francs à compter de la notification, et si aucune des parties n'a manifesté son 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 l'une ou des parties adverses, devant le greffier du tribunal de première instance.

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

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

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

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.

**Art. 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 PENALITES

**Art. 189** - Les auteurs d'infraction aux dispositions des articles 4, 6, 7, 17, 20, 22 (alinéa 1, 2 et 3), 24, 40, 48, 50, 51, 69, 71, 74, 77, 79, 81, 83, 99, 101, 126 (alinéa 2), seront punis d'une amende de 10.000 à 50.000 FMG et d'un emprisonnement de sept à quinze jours ou de l'une de ces deux peines et, en cas de récidive, d'une de 20.000 à 100.000 FMG et d'un emprisonnement de quinze jours à un mois.

**Art. 190** - Seront punis d'une amende de 100.000 à 250.000 FMG, et en cas de récidive d'un emprisonnement de sept à quinze jours, les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 3, 5, 14 et 15.

**Art. 191** - Sera puni d'une amende de 200.000 à 400.000 FMG et en cas de récidive, d'une amende de 400.000 à 800.000 FMG, tout employeur qui n'a pas respecté le droit à la défense du travailleur visé aux articles 32 et 33.

**Art. 192** - Les auteurs d'infractions aux dispositions des textes d'application prévus par les articles 108, 112, 113, 114, 115 et 116

ny fampiharana azy" izany hoe fifandirana mikasika ny lalàna.

**And. 182** - Ny Filankevi-pitsarana no manapaka am-pahamarinana raha toa ilay izy ka fifandirana ara-toe-karena "momba ny karama na momba ny fepetry ny asa" tsy voafaritra ao amin'ny lalàna na ao amin'ny fifanarahana iombonana.

**And. 183** - Ny Filankevi-pitsarana dia tsy afa-manapaka afa-tsy amin'izay voasoratra ao amin'ny fitanana an-tsoratra ny fampihavanana tsy mahomby sy amin'izay zava-mitranga aty aorian'ny fitanana an-tsoratra izay vokatry mivantana avy amin'ny fifanolanana misy.

**And. 184** - Tsy maintsy manapa-kevitra iray volana aorian' ny vaninandro naharaisany ny fitanana an-tsoratra ny fanelanelanana tsy mahomby nataon'ny mpanelanelana ny Filankevi-pitsarana.

**And. 185** - Tsy maintsy hazavaina ny antonanton'ny didim-pitsarana.

**And. 186** - Ampahalalaina tsy misy hatak'andro ny andaniny roa ny didim-pitsarana.

Raha dila ny efatra andro feno manomboka amin'ny vaninandro fampahafantarana ka tsy misy fanohanana avy amin'ny andaniny sy ny ankilany dia azo ampiharina ny didim-pitsarana.

Mba hanan-kery ny fanohanana dia tsy maintsy alefa an-taratasy tsy very mandeha arahina filazana faharaisana any amin'ny Filohan'ny Filankevi-pitsarana, na anaovan'ny iray na ny roa tonta filazana am-bava any amin'ny mpiandraiki-draharahan'ny tribonaly ambaratonga voalohany.

Tsy maintsy andefasana sosony mitovy amin'ny fanohanana ny Mpanaramaso ny asa mba ho fampandrenesana azy.

**And. 187** - Tsy maintsy tante-rahina ny fampiharana ny fifanaraham-pampihavanana na ny didim-pitsarana tsy misy fanohanana. Manankery manomboka amin'ny vaninandro voarakitra ao amin'ny fitanana an-tsoratra fa hampiarana azy na manomboka amin'ny vaninandro nanaovana ny fampihavanana ny fifanarahana fampihavanana na ny didim-pitsarana.

Azon'ny sendikan'ny mpiasa na ny andaniny avy atao daholo ny zavatra voalazan'ny fifanarahana vokatry ny fampihavanana na ny didim-pitsarana tsy misy fanohanana. Avoaka tsy misy hataka andro ao amin'ny *Gazetim-panjakana* sy atao peta-drindrina any amin'ny biraon'ny Sampan-draharaha Mpanaramaso ny asa ny fifanarahana na ny didim-pitsarana.

Ny fifanarahana sy ny didim-pitsarana natao voalohany dia apetraka ao amin'ny mpiandraiki-draharahan'ny tribonaly ao amin'ny toerana nitrangan'ny fifanolanana.

Tsy andoavam-bola ny fanao-vana fampihavanana sy ny fitsarana ady.

**And. 188** - Azo torina ho misy fanaparam-pahefana na fandikana lalàna velona ny didim-pitsarana ampiharina.

Izany fitoriana izany dia atao sy tsaraina araka ny fe-potoana, fomba ary fepetra anaovana ny fampakaram-draharaha any amin'ny fitsarana tampony.

### LOHATENY VIII NY SAZY

**And. 189** - Ny tompon' andraikitra amin'ny fandikana ny voalazan'ny andininy faha-4, faha-6, faha-7, faha-17, faha-20, faha-22 (andàlana 1, 2, 3), faha-24, faha-40, faha-48, faha-50, faha-51, faha-69, faha-71, faha-74, faha-77, faha-79, faha-81, faha-83, faha-99, faha-101, faha-126 (andàlana 2) dia hosaziana handoa lamandy 2.000 ka hatramin'ny 10.000 Ariary sy higadra 7 ka hatramin'ny 15 andro na ny iray amin'ireo sazy ireo ihany, ary raha misy fanindroazana dia lamandy 4.000 ka hatramin'ny 20.000 Ariary sy higadra 15 andro ka hatramin'ny iray volana.

**And. 190** - Hosaziana handoa lamandy 20.000 ka hatramin'ny 50.000 Ariary ary raha misy fanindroazana dia hogadraina 7 ka hatramin'ny 15 andro izay rehetra mandika ny fepetra voalazan'ny andininy faha-3, faha-6, faha-14 sy faha-15.

**And. 191** - Hosaziana handoa lamandy 40.000 ka hatramin'ny 80.000 Ariary ary raha misy fanindroazana dia lamandy 80.000 ka hatramin'ny 160.000 Ariary, ny mpampiasa rehetra tsy manaja ny zon'ny mpiasa hiaro tena araka ny voalazan'ny andininy faha-32 sy faha-33.

**And. 192** - Ny tompon' andraikitra amin'ny fandikana ny fepetra voalazan'ny rijan-teny fampiharana ao amin'ny andininy faha-108, faha-112, faha-113, faha-114, faha-115 ary faha-116 dia hosaziana handoa lamandy 2.000 ka hatramin'ny 10.000 Ariary

seront punis d'une amende de 10.000 à 50.000 FMG et d'un emprisonnement de sept à quinze jours, ou l'une de ces deux peines, et en cas de récidive d'une amende de 20.000 à 90.000 FMG et d'un emprisonnement de quinze jours à un mois.

**Art. 193** - Seront punis d'une amende de 25.000 à 100.000 FMG et d'un emprisonnement de dix jours, ou de l'une de ces deux peines, et, en cas de récidive d'une amende de 50.000 à 200.000 FMG et d'un emprisonnement de quinze jours, les auteurs d'infractions aux dispositions des textes d'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.

**Art. 194** - Seront punis d'une amende de 25.000 à 100.000 FMG et d'un emprisonnement de sept à dix jours ou de l'une de ces deux peines, et en cas de récidive d'une amende de 50.000 à 200.000 FMG et d'un emprisonnement de quinze jours à un mois :

1° les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 39, 43, 44, 64, 66, 67, 68, 91, 92, 100, 119, 129, 152 et 154 ;

2° les auteurs d'infractions aux dispositions des textes d'application prévus par les articles 43, 94, 96, 97, 98 et 115.

**Art. 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.

**Art. 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, seront punis d'une amende de 25.000 à 100.000 FMG en cas de récidive d'un emprisonnement de dix à trente jours.

**Art. 197** - Les auteurs d'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.

**Art. 198** - Toute infraction aux dispositions des articles 16, 53, 142, 144 et 146 sera punie d'une amende de 100.000 à 200.000 FMG.

Sera puni d'une amende de 75.000 à 200.000 FMG et en cas de récidive d'un emprisonnement de trente jours à un an, quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte soit à la libre désignation des délégués du personnel et des délégués syndicaux soit à l'exercice régulier de leurs fonctions.

**Art. 199** - En cas d'infractions aux dispositions des articles 162, 163, 170 et 172, tout meneur ou instigateur sera puni d'une amende 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.

**Art. 200** - Seront punis d'une amende de 50.000 à 500.000 FMG et d'un emprisonnement de un mois à trois mois ou de l'une de ces deux peines et, en cas de récidive, d'une amende de 800.000 FMG et d'un emprisonnement de six mois :

1° les auteurs d'infractions de l'article 3 sur le travail forcé et de texte 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 conditions 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 substitué 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

sady higadra 7 ka hatramin'ny 15 andro, na ny iray amin'ireo sazy ireo ihany, ary raha misy fanindroazana dia lamandy 4.000 ka hatramin'ny 18.000 Ariary sy higadra 15 andro ka hatramin'ny iray volana.

**And. 193** - Hosaziana handoa lamandy 5.000 ka hatramin'ny 20.000 Ariary sady higadra 10 andro, na ny iray amin'ireo sazy ireo ihany, ary raha misy fanindroa aza dia lamandy 10.000 ka hatramin'ny 40.000 Ariary sady higadra 15 andro ny tompon' andraikitra amin'ny fandikana ny fepetra voalazan'ny rijan-teny fampiharana hita ao amin'ny andininy faha-148, faha-149 ary faha-150.

Ho an'ireo mandika ny voalazan'ny andininy faha-148, faha-149 sy faha-150 dia hampiarina foana ny lamandy isaky ny misy anaran'olona tsy voadika na diso dika.

**And. 194** - Hosaziana handoa lamandy 5.000 ka hatramin'ny 20.000 Ariary sady higadra 7 ka hatramin'ny 15 andro na ny iray amin'ireo sazy ireo ihany, ary raha misy fanindroazana dia lamandy 10.000 ka hatramin'ny 40.000 Ariary sy higadra 15 andro ka hatramin'ny iray volana :

1° ny tompon'andraikitra amin'ny fandikana ny fepetra voalazan'ny andininy faha-39, faha-43, faha-44, faha-64, faha-66, faha-67, faha-68, faha-91, faha-92, faha-100, faha-119, faha-129, faha-152 ary faha-154 ;

2° ny tompon'andraikitra amin'ny fandikana ny fepetra voarakitra ao amin'ny rijan-teny fampiharana voalazan'ny andininy faha-43, faha-94, faha-95, faha-96, faha-97, faha-98 ary faha-115.

**And. 195** - Ny tompon' andraikitra amin'ny fandikana ny fepetra voalazan'ny andininy faha-37 dia hosaziana handoa lamandy 10.000 ka hatramin'ny 20.000 Ariary ary raha misy fanindroazana dia lamandy 20.000 ka hatramin'ny 50.000 Ariary sady higadra 15 ka hatramin'ny 30 andro.

**And. 196** - Ny tompon'andraikitra amin'ny fandikana ny fepetra voalazan'ny andininy faha-36 sy ireo mandika ny fepetra voalazan'ny andininy faha-58 dia hosaziana handoa lamandy 5.000 ka hatramin'ny 20.000 Ariary ary raha misy fanindroazana dia hogadraina mandritra ny 10 ka hatramin'ny 30 andro.

**And. 197** - Ny tompon' andraikitra amin'ny tsy fanajana ny mari-karama araka ny voalazan'ny andininy faha-69 (andàlana 1 sy 2) dia hosaziana handoa lamandy 5.000 ka hatramin'ny 20.000 Ariary ary raha misy fanindroazana dia lamandy 10.000 ka hatramin'ny 40.000 Ariary sady higadra 10 ka hatramin'ny 30 andro.

**And. 198** - Rehefa mety ho fandikana ny fepetra voalazan'ny andininy faha-16, faha-53, faha-142, faha-144 ary faha-146 dia hosaziana handoa lamandy 20.000 ka hatramin'ny 50.000 Ariary.

Hosaziana handoa lamandy 15.000 ka hatramin'ny 40.000 Ariary ary raha misy fanindroazana dia hogadraina 30 ka hatramin'ny herintaona izay rehetra manembantsembana na mitady hanembantsembana ny fanondroana malalaka ny solontenan'ny mpiasa sy ny solontenan'ny sendikà na ny fanatanterahan-drizareo ny asa mpiandraiketina azy.

**And. 199** - Raha mandika ny voalazan'ny andininy faha-162, faha-163, faha-170 sy faha-172 dia hosaziana handoa lamandy 20.000 ka hatramin'ny 100.000 Ariary sady higadra iray ka hatramin'ny roa volana na ny iray amin'ireo sazy roa ireo ny mpitarika na ny mpikotrika, ary hogadraina iray volana ka hatramin'ny 3 taona sady mandoa lamandy 40.000 ka hatramin'ny 140 00 Ariary.

**And. 200** - Hosaziana handoa lamandy 10.000 ka hatramin'ny 100.000 Ariary ary hogadraina iray ka hatramin'ny 3 volana na ny iray amin'ireo sazy ireo, ary raha misy fanindroazana dia lamandy 160.000 Ariary sy fanagadrana anim-bolana :

1° ireo izay mandika ny andininy faha-3 amin'ny asa an-terivozona sy ny rijan-teny fampiharana voalazan'ny andininy faha-7 ;

2° izay rehetra mandika ny voalazan'ny andininy faha-17 sy faha-18 ka manery na mitady hanery amin'ny alalan'ny fampitahorana, herisetra, fitaka, lainga na fampantanenana ny mpiasa hiditra hiasa tsy amin'ny sitrapony, na amin'ny alalan'ireo fomba ireo ihany manakana na mitady hanakana azy tsy hiditra hiasa na hanatanteraka ny adidy aman'andraikiny voafaritry ny fifanekena ;

3° izay rehetra mpiasa fifanekena sandoka na misy filazana tsy marina mba hidirana hiasa na hisoloana toerana mpiasa hafa an-kitsirano ;

4° ny mpampiasa rehetra na ny solontenany na ireo voatondro hisolo tena azy izay manoratra ao amin'ny bokin'ny mpampiasa na

travail a accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui aura sciemment fait usage de ces attestations ;

5° toute personne qui aura exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement de salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature,

6° tout employeur qui aura contrevenu aux dispositions de l'article 23.

**Art. 201** - Sera punie d'une amende de 200.000 à 400.000 FMG et d'un emprisonnement de deux mois ou de l'une de ces deux peines, toute personne qui sera opposée ou aura tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux inspecteurs du travail, aux médecins-inspecteurs du travail et contrôleurs du travail ;

En cas de récidive, l'amende sera de 400.000 à 800.000 FMG et une peine d'emprisonnement de deux mois à six mois sera obligatoirement prononcée.

Les dispositions du Code pénal qui prévoient et répriment les actes de résistance, les violences contre les officiers de police judiciaire sont, en outre, 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.

**Art. 202** - Sera puni d'une amende de 500.000 à 1.000.000 FMG et d'un emprisonnement de deux mois à un an, ou l'une de ces deux peines seulement, et, en cas de récidive, d'une amende de 100.000 à 1.500.000 FMG et d'un emprisonnement de six mois à deux ans, quiconque aura été impliqué dans des opérations d'émigration clandestine des travailleurs malgaches à l'extérieur du territoire, en infraction aux dispositions de l'article 22, alinéas 4, 5 et 6. Il est dans tous les cas, responsable solidairement avec l'employeur étranger du non-respect des droits reconnus aux travailleurs dans le contrat signé entre les parties.

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

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

**Art. 204** - Les infractions, en matière de législation du travail, sont soumises aux règles compétentes 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.

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

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

## TITRE IX DISPOSITIONS DIVERSES

**Art. 207** - La présente loi abroge et remplace l'ordonnance n° 75-013-O/DM du 17 mai 1975 portant Code du Travail à Madagascar.

**Art. 208** - Resteront applicables jusqu'à la publication de textes législatifs et règlements concernant :

v les dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et au service médical de l'ordonnance n° 75-013-O/DM du 17 mai 1975 [8],

v les textes réglementaires pris en application de ladite ordonnance.

ao amin'ny tahirin-kevitra hafa, fanamarinana tsy marim-pototra momba ny faharetana na fepetran'ny asa nataon'ny mpiasa iray ; toy izany fkoa ireo mpiasa minia mampiasa ireny taratasy ireny ;

5° izay rehetra mitaky na mandray karama avy amin'ny mpiasa noho ny fanelanelana nataony tamin'ny fikarakarana na fandoavana karama sy tambin-karama ary ireo vola sara isan-karazany hafa ;

6° izay mpampiasa rehetra mandika ny voalazan'ny andi-niny faha-23.

**And. 201** - Hosaziana handoa lamandy 40.000 ka hatramin'ny 80.000 Ariary sady hogadraina 2 volana na ny iray amin'ireo sazy ireo, izay rehetra manakana na mitady hanakana ny mpanara-maso ny asa sy ny dokotera mpisafomomba ny asa ary ny mpisafomomba ny asa amin'ny fanatanterahany ny andraikiny na ny fampiharany ny fahefana nomena azy.

Raha misy fanindroazana dia 80.000 ka hatramin'ny 160.000 Ariary ny lamandy haloa ary tsy maintsy ampidirina an-trano-maizina roa volana ka hatramin'ny enim-bolana.

Ny fepetra voalazan'ny Fehezandalàna famaizana izay ahitana momba ny fanoherana sy ny fanompana ary ny fisetrasetrana manamboninahitra mpitandro filaminana sy ireo famaizana fanao amin'izany dia azo ampiharina koa amin'ireo izay manao heloka toy izany amin'ny mpanaramaso ny asa sy ny dokotera mpanaramaso ary ny mpisafomomba ny asa.

**And. 202** - Hosaziana handoa lamandy 100.000 ka hatramin'ny 200.000 Ariary sady hogadraina 2 volana ka hatramin'ny herintaona, na ny iray amin'ireo sazy ireo ihany, ary raha misy fanindroazana dia lamandy 200.000 ka hatramin'ny 300.000 Ariary sady hogadraina 6 volana ka hatramin'ny 2 taona, izay rehetra voarohirohy amin'asa fanondranana an-tsokosoko mpiasa teratany malagasy any ivelan'ny tanin'i Madagasikara satria izany dia fandikana ny fepetra voalazan'ny andininy faha-22 (andàlana 4, 5 ary 6). Na ahoana aloha na ahoana dia tompon'andraikitra mpiaraka amin'ny ilay mpampiasa vahiny amin'ny tsy fanajana ny zo omena ny mpiasa amin'ny fifanekena iarahana ny andaniny roa nanao sonia io olona io.

**And. 203** - Ato amin'ity lohateny ity raha lamandy ny sazy dia mihatra foana izy io isaky ny miverina ny fandikan-dalàna, kanefa ny fitambaran'ny lamandy ampiharina dia tsy tokony hihotra ny in-dimampolo henin'ny fetra ambany indrindra voalaza etsy ambony.

Rehefa misy mpiasa maro ampiasaina tsy araka ny fitsipika voalazan'ity lalàna ity no tena ampiharana io fitsipika io.

**And. 204** - Ny fandikan-dalàna momba ny lalàna mifehy ny asa dia manaraka ny paik'ady fampiasa amin'ny ady madio ka entina :

1° eo amin'ny tribonaly ny polisy izy raha tsy mihoatra ny 29 andro ny fanagadrana ary latsaky ny 5.000 Ariary ny lamandy ;

2° eo amin'ny fitsarana famaizana raha vao mihoatra an'ireo ny sazy azo ampiharina.

**And. 205** - Araka ity lalàna ity dia lazaina fa misy fanindroazana raha toa ka ao anatin'ny roa ambin'ny folo volana mialoha ny fandikan-dalàna ahatratarana azy dia efa nahazo sazy noho ny toe-javatra mitovy tanteraka amin'io ilay mpandika lalàna.

**And. 206** - Ny lehiben'ny orinasa dia tompon'andrakitra araka ny lalàna mifehy ny ady madio amin'ny sazy ampiharina amin'izany nomeny fahefana hisolo azy.

## LOHATENY IX FEPETRA SAMIHAFIA

**And. 207** - Manafoana sy misolo ny hitsivolana laharana faha 75-013-O/DM tamin'ny 17 mey 1975 anaovana ny Fehezandalàna momba ny Asa eto Madagasikara ity lalàna ity.

**And. 208** - Mijanona ho fampihatra mandra-pamoaka ny rijan-teny momba ny lalàna sy ny fitsipika mikasika izany :

v ny fepetra rehetra momba ny fiarovana-pahasalamana sy ny fiarovana amin'ny loza amin'ny asa ary ny raharam-pitsaboana voarakitra ao amin'ny hitsivolana laharana faha 75-013-O/DM tamin'ny 17 mey 1975 ;

v ny rijan-teny momba ny didy amam-pitsipika natao ho fampiharana io hitsivolana io.

**Art. 209** - Des textes réglementaires fixeront les modalités d'application de la présente loi.

**And. 209** - Hisy rijan-teny ara-pitsipika hapetra ny fomba fampiharana ity lalàna ity.

**Art. 210** - La présente loi sera publiée au *Journal officiel* de la République.  
Elle sera exécutée comme loi de l'Etat.

**And. 210** - Havoaka amin'ny *Gazetim-panjakan*'ny Repoblika ity lalàna ity.  
Hampiharina izany fa lalàm-panjakana.

**DECRET N° 95-175 du 23 novembre 1995**  
**portant application des dispositions de la loi n° 94-029**  
**du 25 août 1995 portant Code du travail**  
(J.O. n°2439 du 26.2.96, p. 273)

**Article premier** - L'application des dispositions de la loi n° 94-029 du 25 août 1995 portant Code du travail est effective à partir de la date du présent décret.

**Art. 2** - Le Ministre de la Fonction Publique, de la Réforme administrative et du Travail est chargé de l'exécution du présent décret qui sera enregistré et publié au *Journal officiel* de la République.

<sup>[1]</sup> Décret n° 71-222 du 11 mai 1971 (J.O. n° 772 du 22.5.71, p. 1079)

<sup>[2]</sup> Arrêté n° 2189-IGT du 5 novembre 1953 modifié par Arrêté n° 067-VP/TR du 21 novembre 1958 fixant les formes et modalités d'établissement du contrat de travail et de l'engagement à l'essai

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

<sup>[3]</sup> Décret n° 64-162 du 22 avril 1964 déterminant les conditions et la durée du préavis de résiliation des contrats de travail à durée indéterminée (J.O. n°352 du 2.5.64, p. 858)

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

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

<sup>1</sup> Arrêté N° 1454-IGT du 20 juillet 1954 fixant en application de l'article 35 de la loi du 15 décembre 1952 les modalités de communication de dépôt et d'affichage du règlement intérieur ainsi que le nombre de travailleurs de l'entreprise au dessus-duquel l'existence de ce règlement est obligatoire (J.O. n°3628 du 31.7.57, p. 1592)

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

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

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

<sup>1</sup> Arrêté N° 518-IGT du 27 décembre 1957 déterminant la périodicité de paiement des salaires (J.O. du 27.12.57, p. 2043)

<sup>2</sup> Arrêté N° 128-IGT du 05 août 1957 fixant les modalités d'application de l'article 101 du Code du travail d'Outre-Mer instituant un bulletin individuel de paie et un registre de paiement (J.O. n°3822 du 10.8.57, p. 1412)

<sup>1</sup> Articles 2101 et 2104 du Code civil

<sup>1</sup> Article 571 du Code civil

<sup>2</sup> Articles 684 à 688 du Code de procédure civile

<sup>3</sup> Articles 689 à 710 du Code de procédure civile

<sup>1</sup> Article 2103.4° du Code civil

<sup>2</sup> Articles 528, 529, 530 du Code de commerce

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

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

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

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

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

<sup>1</sup> Décret n° 62-150 du 28 mars 1962 déterminant les modalités d'application du repos hebdomadaire, des jours fériés chômés et des jours fériés chômés et payés (J.O. n° 216 du 7.4.62, p. 578)

<sup>2</sup> Décret n° 68-172 du 18 avril 1968 (J.O. n° 588 du 4.5.68) modifié par décret n° 72-226 portant réglementation des heures supplémentaires de travail et fixant les majorations de salaire pour le travail de nuit, des dimanches et des jours fériés (J.O. n° 847 du 15.7.72, p. 1465)

<sup>1</sup> Décret 68-174 du 18 avril 1968 fixant les droits en matière de transport du travailleur déplacé (J.O. n°588 du 4.5.68, p. 888)

<sup>1</sup> Décret n° 64-081 du 6 mars 1964 réglementant l'apprentissage (J.O. n° 346 du 21.3.64, p. 644)

<sup>[4]</sup> Arrêté n° 421 du 26 janvier 1968 fixant le mode d'élection et le statut des délégués du personnel dans les entreprises (J.O. n°575 du 3.2.68, p. 263)

<sup>1</sup> Arrêté n° 1238 du 30 mai 1962 déterminant les modalités de la déclaration d'ouverture d'entreprise et prescrivant la production de renseignements périodiques sur la situation de la main d'œuvre (J.O. n°227 du 9.6.62, p. 1059), modifié par l'arrêté n° 94 du 8 janvier 1968 (J.O. du 3.2.68, p. 259)

<sup>[5]</sup> Arrêté n° 129-IGT du 05 août 1957 fixant le modèle de registre d'employeur et les dispenses ou dérogations à la tenue dudit registre (J.O. n°3822 du 10.8.57, p. 1415)

<sup>[6]</sup> Décret n° 97-1149 du 18 septembre 1997 portant création d'un Conseil National de l'Emploi (J.O. n°2456, Edition spéciale du 29.9.97, p. 2003)

<sup>[7]</sup> Ordonnance n° 60-107 du 27 septembre 1960 portant réforme de l'organisation judiciaire (articles 33 à 43 et 58) (J.O. n°124 du 1.10.60, p. 1952)

<sup>2</sup> Ordonnance n° 60-120 du 1<sup>er</sup> octobre 1960 déterminant la procédure à suivre devant les juridictions du travail (J.O. n°125 du 8.10.60, p. 2023)

<sup>[8]</sup> Arrêté n°2806 organisant la médecine d'entreprise (J.O. n°598 du 13.7.68, p.1464), modifié par arrêté n°1322 du 12 octobre 1971 (J.O. du 23.10.71, p.2059).