



Publié par la



RECUEIL DE TEXTES JURIDIQUES EN MATIÈRE DE TRAVAIL AU CAMEROUN

Juin 2022

RECUEIL DES TEXTES JURIDIQUES EN MATIÈRE DE TRAVAIL AU CAMEROUN

Ce document a été conçu et produit avec l'assistance
technique et financière de la coopération allemande,
au travers de...

SOMMAIRE

I. TEXTES INTERNATIONAUX.....	13
Convention sur la protection de la maternité, 1919. (Ratifiée le 07/06/1960)	15
Convention sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919. (Ratifiée le 07/06/1960)	19
Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, 1919.	23
Convention sur le placement des marins, 1920. (Ratifiée le 25/05/1970)	41
Convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921. (Ratifiée le 25/05/1970)	45
Convention sur la céruse (peinture), 1921. (Ratifiée le 07/06/1960)	49
Convention sur le droit d'association (agriculture), 1921. (Ratifiée le 07/06/1960)	53
Convention sur l'examen médical des jeunes gens (travail maritime), 1921. (Ratifiée le 03/09/1962)	57
Convention sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921. (Ratifiée le 07/06/1960)	61
Convention sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925. (Ratifiée le 03/09/1962)	65
Convention sur le travail forcé, 1930. (Ratifiée le 07/06/1960)	69
Convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932. (Ratifiée le 07/06/1960)	73
Convention des travaux souterrains (femmes), 1935. (Ratifiée le 03/09/1962)	79
Convention sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946. (Ratifiée le 25/05/1970)	83
Convention sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946. (Ratifiée le 25/05/1970)	89
Convention sur l'inspection du travail, 1947. (Ratifiée le 03/09/1962)	95
Convention sur le travail de nuit (femmes, révisée), 1948. (Ratifiée le 25/05/1970)	105
Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. (Ratifiée le 07/06/1960)	111
Convention sur le travail de nuit des enfants (industrie, révisée), 1948. (Ratifiée le 25/05/1970)	117
Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. (Ratifiée le 03/09/1962)	123
Convention sur les clauses de travail (contrats publics), 1949. (Ratifiée le 03/09/1962)	129
Convention sur la protection du salaire, 1949. (Ratifiée le 07/06/1960)	135
Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949. (Ratifiée le 03/09/1962)	143
Convention sur l'égalité de rémunération, 1951. (Ratifiée le 25/05/1970)	159
Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951. (Ratifiée le 25/05/1970)	163
Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957. (Ratifiée le 03/09/1962)	169
Convention sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957. (Ratifiée le 13/05/1988)	173
Convention sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958. (Ratifiée le 29/11/1982)	179
Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. (Ratifiée le 13/05/1988)	183
Convention sur la politique de l'emploi, 1964. (Ratifiée le 25/05/1970)	187

Convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965. (Ratifiée le 06/11/1970)	191
Convention sur la fixation des salaires minima, 1970. (Ratifiée le 06/07/1973)	195
Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975	199
Convention (n° 146) sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976	207
Convention sur le licenciement, 1982. (Ratifiée le 13/05/1988) 5	213
Convention sur l'amiante, 1986. (Ratifiée le 20/02/1989)	221
Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999. (Ratifiée le 05/06/2002)	231
Convention (n° 132) sur les congés payés annuels (révisé), 1970	237
Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973	243
Constitution du 18 Janvier 1996 (Extrait)	251

II. LES LOIS..... 253

Loi n° 68/LF/3 du 11 juin 1968 portant code de la nationalité camerounaise.	255
Loi n°73/5 du 07 décembre 1973 fixant le régime des fêtes légales au Cameroun	265
Loi n° 74/9 du 16 juillet 1974 instituant la médaille d'honneur du travail.	269
Loi n°76/8 du 8 juillet 1976 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n°73/5 du 7 décembre 1973 fixant le régime des fêtes légales en République Unie du Cameroun.	273
Loi n°90/36 du 10 Août 1990 relative à l'exercice et l'organisation de la profession de médecin	275
Loi n° 92/007 du 14 aout 1992 portant code du travail du Cameroun	289
Loi n°97/12 du 10 janvier 1997 fixant les conditions d'entrée, de séjour et de sortie des étrangers au Cameroun (Extrait)	333
Loi N°2011/024 du 14 décembre 2011 relative à la lutte contre le trafic et la traite des personnes.	335

III. LES DÉCRETS..... 339

Décret n° 68-DF-249 du 10 juillet 1968 fixant les modalités d'application de la durée du travail et déterminant les dérogations dans les entreprises soumises au régime de la durée légale hebdomadaire de quarante heures.	341
Décret n°68/DF/253 du 10 juillet 1968 fixant les conditions générales d'emploi des domestiques et employés de maison.	347
Décret n°69/DF/289 du 30 juillet 1969 relatif aux saisies-arrêts, cessions et retenus sur salaire, modifié par le décret n°94/197/PM du 09 mai 1994.	353
Décret n°72/610 du 03 novembre 1972 portant modalités de retenue à la source du check-off.30.	361
Décret n°74/126 du 26 février 1974 déterminant les catégories professionnelles des maîtres et professeurs de l'enseignement privé et fixant les taux des salaires minima afférents à ces catégories.	365
Décret n°75/28 du 10 janvier 1975 portant modalités d'application du régime des congés payés.	373
Décret n°75/29 du 10 janvier 1975 fixant les modalités d'application du régime des permissions exceptionnelles d'absences payées.	377
Décret n°78-484 du 9 novembre 1978 Fixant les conditions communes applicables aux Agents de l'état relevant du code du travail	379

Décret n°78/545 du 28 décembre 1978 fixant les modalités et la base de calcul de l'indemnité journalière et des rentes.	389
Décret n°79/096 du 21 mars 1979 fixant les modalités d'exercice de la médecine du travail.	391
Décret n°82/100 du 03 mars 1982 modifiant le décret n°78/484 du 9 novembre 1978 fixant les conditions communes applicables aux agents de l'État relevant du Code du Travail.	405
Décret n°92/221 du 08 mai 1992 fixant l'âge d'admission à la retraite des personnels de l'État relevant du code du travail.	407
Décret n°93/084/PM du 26 janvier 1993 fixant l'organisation et le fonctionnement de la Commission Nationale Consultative du Travail.	409
Décret n°93/570 du 15 juillet 1993 fixant les modalités de placement des travailleurs.	413
Décret n°93/571 du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs de nationalité étrangère pour certaines professions ou certains niveaux de qualification.	417
Décret n°93/572/PM du 15 juillet 1993 relatif aux entreprises de travail temporaire.	421
Décret n°93/573/PM du 15 juillet 1993 fixant les modalités de prise en charge des frais de voyage et transport du travailleur déplacé.	427
Décret n°93/574 du 15 juillet 1993 fixant la forme des syndicats professionnels admis à la procédure d'enregistrement et son annexe.	431
Décret n°93/575/PM du 15 juillet 1993 fixant les modalités d'établissement et de visa de certains contrats de travail.	435
Décret n°93/576 du 15 juillet 1993 fixant la forme du certificat d'enregistrement.	439
Décret n°93/577 du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs temporaires, occasionnels et saisonniers.	443
Décret n°93/578/PM du 15 juillet 1993 fixant les conditions de fond et de forme applicables aux conventions collectives de travail.	447
Décret n°94/197/PM du 09 mai 1994 modifiant et complétant certaines dispositions du décret n°69/DF/289 du 30 juillet 1969 relatif aux saisies-arrêts, cessions et retenus sur salaire.	451
Décret n° 95-099-pm du 17 février 1995 fixant le salaire minimum interprofessionnel garanti	455
Décret n°95/677/PM du 18 décembre 1995 relatif aux dérogations à la durée légale de travail.	461
Décret n°2000/286 du 12 octobre 2000 précisant les conditions d'entrée, de séjour et de sortie des étrangers au Cameroun (extrait)	469
Décret n°2011/408 du 09 décembre 2011 portant organisation du Gouvernement (Extrait)	473
Décret n°2012/558 du 26 novembre 2012 portant organisation du Ministère du travail et de la sécurité sociale.	477
Décret n°2014/253 du 07 juillet 2014 portant revalorisation de la rémunération mensuelle de base des personnels civils et militaires.	507
Décret n°2013/0004/PM du 04 janvier 2013 modifiant et complétant l'annexe du décret n°93/574/PM du 15 juillet 1993 fixant la forme des syndicats professionnels admis à la procédure d'enregistrement.	511
Décret n°2014/2217/PM du 24 juillet 2014 portant revalorisation du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).	513

IV. LES ARRÊTÉS..... **515**

Arrêté n° 007/MTLS/DEGRE du 17 juin 1968 relatif aux modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur.	517
Arrêté n° 13 MTLS/DEGRE du 18 juin 1968 relatif au registre d'employeur.	521
Arrêté n° 016/MTPS/DEGRE/SEJS du 15 juillet 1968 relatif aux pièces justificatives du paiement du salaire.	529
Arrêté n° 016/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 relatif au travail des femmes.	533
Arrêté n° 017/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 relatif au travail des enfants.	539
Arrêté n° 019/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 fixant la composition de la ration journalière de vivre fournie aux travailleurs et sa valeur de remboursement (déplacement-mutation).	547
Arrêté n°020/MTPS/DT Rendant exécutoire une décision de la Commission nationale paritaire des Conventions collectives et des salaires	551
Arrêté n° 22/MTPS/DEGRE du 27 mai 1969 déterminant les modalités d'application du repos hebdomadaire.	561
Arrêté n° 10 du 02 avril 1971 rendant exécutoire une décision de la commission nationale paritaire des conventions collectives et des salaires (prime d'ancienneté).	571
Arrêté n° 11/MTPS/DT du 28 avril 1971 relatif à la procédure de reclassement des travailleurs dans les catégories de classification professionnelle sectorielle.	575
Arrêté n° 039/MTPS/IMT du 26 novembre 1984 fixant les conditions générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail.	579
Arrêté n°016/MTPS/DT rendant exécutoire une décision de la commission du secteur tertiaire II de la commission nationale paritaire des Conventions collectives et des salaires	605
Arrêté n°017/MTPS/DT du 02 août 1985 rendant exécutoire une décision paritaire de conventions collectives et des salaires (salaire minimum catégoriel employés de maison).	633
Arrêté n° 015/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 déterminant les conditions et la durée du préavis.	635
Arrêté n° 16/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 fixant les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de licenciement.	639
Arrêté n° 017/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 fixant la durée maximale et les modalités de l'engagement à l'essai.	641
Arrêté n° 018/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 fixant les conditions auxquelles doit Répondre le logement fourni aux travailleurs, le taux minimum et les modalités d'attribution de l'indemnité compensatrice de logement	645
Arrêté n°019/MTPS/SG/CI fixant les modalités de l'élection et les conditions d'exercice des fonctions des délégués du personnel	649
Arrêté n° 020/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 fixant les modalités de déclaration d'établissement	657
Arrêté n° 21/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 fixant les modalités de licenciement pour motifs économiques	661
Arrêté n° 001/CAB/MTPS du 14 février 1995 fixant les taux d'indemnisation pendant la période de suspension de contrat de travail pour cause de chômage technique.	665
Arrêté n° 060/MINTSS/SG/DRP/SDH du 07 septembre 2005 fixant les prix de cession des insignes de la médaille d'honneur du travail.	667

Arrêté n° 050/MINTSS/CAB du 06 octobre 2009 fixant les modalités de convocation et la comparution des parties devant l'Inspection du Travail.	669
Arrêté n° 051/MINTSS/S6/DSST du 6 octobre 2009 fixant la liste des tableaux des maladies professionnelles indemnisable au Cameroun	673
Arrêté n° 159/CAB/PM du 11 octobre 2010 portant création, organisation et fonctionnement de l'Observatoire National du Travail.	679
Arrêté n°0116 /CAB/MINTSS/ du 01 octobre 2013 modifiant et complétant certaines Dispositions de l'arrêté n°019/SG/CJ du 26 mai 1993 fixant les modalités de l'élection et les conditions d'exercice des Fonctions des délégués du personnel	685
Arrêté n° 067/CAB/PM du 14 juillet 2014 portant création, organisation et fonctionnement du Comité de concertation et de suivi du dialogue Social.	689
Arrêté n° 000365/MINTSS du 12 mars 2020 fixant les modalités des élections et les conditions d'exercice des fonctions de délégué du personnel	693

V. LES CIRCULAIRES ET LETTRE-CIRCULAIRES..... 701

Circulaire n°004/MTPS/DT/CT du 18 avril 1984 sur le calcul du congé payé en cas d'absence du travailleur au cours de la période de référence.	703
Circulaire n°02/MTPS/DT/SRP du 14 mars 1995 relative au champ d'application et à l'incidence du SMIG sur la fixation des salaires catégoriels.	707
Lettre circulaire n°05/MTPS du 1er août 1995 ayant pour objet les départs volontaires.	709
Lettre circulaire n°02065/MTPS du 13 mai 1980 ayant pour objet l'exercice de la médecine du travail.	713

VI. LES INSTRUCTIONS..... 717

Instruction conjointe n° 01/02/DG-CNPS/DI du 11 Septembre 2002 précisant les modalités pratiques d'application de l'Arrêté conjoint n° 035/METPS/MINEFI du 12 Juillet 2002.	719
---	-----

VII. LES INDEX THÉMATIQUES..... 725

I

LES TEXTES INTERNATIONAUX

I.1

CONVENTION SUR LA PROTECTION DE LA MATERNITÉ, 1919 (RATIFIÉE LE 07/06/1960)

CONVENTION SUR LA PROTECTION DE LA MATERNITÉ, 1919 (RATIFIÉE LE 07/06/1960)

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Washington par le gouvernement des Etats-Unis d'Amérique, le 29 octobre 1919;
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'emploi des femmes avant ou après l'accouchement (y compris la question de l'indemnité de maternité), question comprise dans le troisième point de l'ordre du jour de la session de la Conférence tenue à Washington, et
- Après avoir décidé que ces propositions seraient rédigées sous forme d'une convention internationale,

adopte la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la protection de la maternité, 1919, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

Article 1

1. Pour l'application de la présente convention, seront considérés comme établissements industriels notamment:
 - (a) les mines, carrières et industries extractives de toute nature;
 - (b) les industries dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation, y compris la construction des navires, les industries de démolition de matériel, ainsi que la production, la transformation et la transmission de la force motrice en général et de l'électricité;
 - (c) la construction, la reconstruction, l'entretien, la réparation, la modification ou la démolition de tous bâtiments et édifices, chemins de fer, tramways, ports, docks, jetées, canaux, installations pour la navigation intérieure, routes, tunnels, ponts, viaducs, égouts collecteurs, égouts ordinaires, puits, installations télégraphiques ou téléphoniques, installations électriques, usines à gaz, distribution d'eau ou autres travaux de construction, ainsi que les travaux de préparation et de fondation précédant les travaux ci-dessus;
 - (d) le transport de personnes ou de marchandises par route, voie ferrée ou voie d'eau, maritime ou intérieure, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs et entrepôts, à l'exception du transport à la main.
2. Pour l'application de la présente convention, sera considéré comme établissement commercial tout lieu consacré à la vente des marchandises ou à toute opération commerciale.
3. Dans chaque pays, l'autorité compétente déterminera la ligne de démarcation entre l'industrie et le commerce, d'une part, l'agriculture, d'autre part.

Article 2

Pour l'application de la présente convention, le terme femme désigne toute personne du sexe féminin, quel que soit son âge ou sa nationalité, mariée ou non, et le terme enfant désigne tout enfant, légitime ou non.

Article 3

Dans tous les établissements industriels ou commerciaux, publics ou privés, ou dans leurs dépendances, à l'exception des établissements où sont seuls employés les membres d'une même famille, une femme

- (a) ne sera pas autorisée à travailler pendant une période de six semaines après ses couches;

- (b) aura le droit de quitter son travail, sur production d'un certificat médical déclarant que ses couches se produiront probablement dans un délai de six semaines;
- (c) recevra, pendant toute la période où elle demeurera absente, en vertu des paragraphes a) et b), une indemnité suffisante pour son entretien et celui de son enfant dans de bonnes conditions d'hygiène; ladite indemnité, dont le montant exact sera fixé par l'autorité compétente dans chaque pays, sera prélevée sur les fonds publics ou sera fournie par un système d'assurance; elle aura droit, en outre, aux soins gratuits d'un médecin ou d'une sage-femme; aucune erreur, de la part du médecin ou de la sage-femme, dans l'estimation de la date de l'accouchement ne pourra empêcher une femme de recevoir l'indemnité à laquelle elle a droit à compter de la date du certificat médical jusqu'à celle à laquelle l'accouchement se produira;
- (d) aura droit dans tous les cas, si elle allaite son enfant, à deux repos d'une demi-heure pour lui permettre l'allaitement.

Article 4

Au cas où une femme s'absente de son travail, en vertu des paragraphes a) et b) de l'article 3 de la présente convention, ou en demeure éloignée pendant une période plus longue, à la suite d'une maladie attestée par certificat médical comme résultant de sa grossesse ou de ses couches, et qui la met dans l'incapacité de reprendre son travail, il sera illégal pour son patron, jusqu'à ce que son absence ait atteint une durée maximum fixée par l'autorité compétente de chaque pays, de lui signifier son congé durant ladite absence, ou à une date telle que le délai de préavis expirerait pendant que dure l'absence susmentionnée.

Article 5

Les ratifications officielles de la présente convention, dans les conditions établies par la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 6

1. Tout membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer à celles de ses colonies ou possessions ou à ceux de ses protectorats qui ne se gouvernent pas pleinement eux-mêmes, sous les réserves suivantes:
 - (a) que les dispositions de la convention ne soient pas rendues inapplicables par les conditions locales;
 - (b) que les modifications qui seraient nécessaires pour adapter la convention aux conditions locales puissent être introduites dans celles- ci.
2. Chaque Membre devra notifier au Bureau international du Travail sa décision en ce qui concerne chacune de ses colonies ou possessions ou chacun de ses protectorats ne se gouvernant pas pleinement eux-mêmes.

Article 7

Aussitôt que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées au Bureau international du Travail, le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera ce fait à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail.

Article 8

La présente convention entrera en vigueur à la date où cette notification aura été effectuée par le Directeur général du Bureau international du Travail; elle ne liera que les Membres qui auront fait enregistrer leur ratification au Bureau international du Travail. Par la suite, la présente convention entrera en vigueur au regard de tout autre Membre à la date où la ratification de ce Membre aura été enregistrée au Bureau international du Travail.

Article 9

Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à appliquer ses dispositions au plus tard le 1er juillet 1922, et à prendre telles mesures qui seront nécessaires pour rendre effectives ces dispositions.

Article 10

Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée au Bureau international du Travail.

Article 11

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 12

Les textes français et anglais de la présente convention feront foi l'un et l'autre.

I.2

**CONVENTION SUR LE TRAVAIL DE NUIT DES
ENFANTS (INDUSTRIE), 1919.
(RATIFIÉE LE 07/06/1960)**

CONVENTION SUR LE TRAVAIL DE NUIT DES ENFANTS (INDUSTRIE), 1919. (RATIFIÉE LE 07/06/1960)

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Washington par le gouvernement des Etats-Unis d'Amérique, le 29 octobre 1919;
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'emploi des enfants pendant la nuit, question comprise dans le quatrième point de l'ordre du jour de la session de la Conférence tenue à Washington, et
- Après avoir décidé que ces propositions seraient rédigées sous forme d'une convention internationale,

adopte la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

Article 1

1. Pour l'application de la présente convention, seront considérés comme établissements industriels notamment:
 - (a) les mines, carrières et industries extractives de toute nature;
 - (b) les industries dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation; y compris la construction des navires, les industries de démolition de matériel, ainsi que la production, la transformation et la transmission de la force motrice en général et de l'électricité;
 - (c) la construction, la reconstruction, l'entretien, la réparation, la modification ou la démolition de tous bâtiments et édifices, chemins de fer, tramways, ports, docks, jetées, canaux, installations pour la navigation intérieure, routes, tunnels, ponts, viaducs, égouts collecteurs, égouts ordinaires, puits, installations télégraphiques ou téléphoniques, installations électriques, usines à gaz, distribution d'eau ou autres travaux de construction, ainsi que les travaux de préparation et de fondation précédant les travaux ci-dessus;
 - (d) le transport de personnes ou de marchandises par route, voie ferrée, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs et entrepôts, à l'exception du transport à la main.
2. Dans chaque pays, l'autorité compétente déterminera la ligne de démarcation entre l'industrie, d'une part, le commerce et l'agriculture, d'autre part.

Article 2

1. Il est interdit d'employer pendant la nuit les enfants de moins de dix-huit ans dans les établissements industriels, publics ou privés, ou dans leurs dépendances, à l'exception de ceux dans lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille, sauf dans les cas prévus ci-après.
2. L'interdiction du travail de nuit ne s'appliquera pas aux enfants au-dessus de seize ans qui sont employés, dans les industries énumérées ci-après, à des travaux qui, en raison de leur nature, doivent nécessairement être continués jour et nuit:
 - (a) usines de fer et d'acier; travaux où l'on fait emploi des fours à réverbère ou à régénération, et galvanisation de la tôle et du fil de fer (excepté les ateliers de décapage);
 - (b) verreries;
 - (c) papeteries;

- (d) sucreries où l'on traite le sucre brut;
- (e) réduction du minerai d'or.

Article 3

1. Pour l'application de la présente convention, le terme nuit signifie une période d'au moins onze heures consécutives, comprenant l'intervalle écoulé entre dix heures du soir et cinq heures du matin.
2. Dans les mines de charbon et de lignite, une dérogation pourra être prévue en ce qui concerne la période de repos visée au paragraphe précédent, lorsque l'intervalle entre les deux périodes de travail comporte ordinairement quinze heures, mais jamais lorsque cet intervalle comporte moins de treize heures.
3. Lorsque la législation du pays interdit le travail de nuit à tout le personnel dans la boulangerie, on pourra substituer, dans cette industrie, la période comprise entre neuf heures du soir et quatre heures du matin à la période de dix heures du soir à cinq heures du matin.
4. Dans les pays tropicaux où le travail est suspendu pendant un certain temps au milieu de la journée, la période de repos de nuit pourra être inférieure à onze heures, pourvu qu'un repos compensateur soit accordé pendant le jour.

Article 4

Les dispositions des articles 2 et 3 ne s'appliqueront pas au travail de nuit des enfants âgés de seize à dix-huit ans lorsqu'un cas de force majeure qui ne pouvait être prévu ou empêché, et qui ne présente pas un caractère périodique, met obstacle au fonctionnement normal d'un établissement industriel.

Articles 5

En ce qui concerne l'application de la présente convention au Japon, jusqu'au 1er juillet 1925, l'article 2 ne s'appliquera qu'aux enfants âgés de moins de quinze ans, et, à partir de la date susmentionnée, ledit article 2 ne s'appliquera qu'aux enfants âgés de moins de seize ans.

Article 6

En ce qui concerne l'application de la présente convention à l'Inde, le terme «établissement industriel» comprendra seulement les «fabriques» définies comme telles dans la «Loi des fabriques» de l'Inde (Indian Factory Act), et l'article 2 ne s'appliquera pas aux enfants du sexe masculin âgés de plus de quatorze ans.

Article 7

Lorsque, en raison de circonstances particulièrement graves, l'intérêt public l'exigera, l'interdiction du travail de nuit pourra être suspendue par une décision de l'autorité publique, en ce qui concerne les enfants âgés de seize à dix-huit ans.

Article 8

Les ratifications officielles de la présente convention, dans les conditions établies par la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 9

1. Tout membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer à celles de ses colonies ou possessions ou à ceux de ses protectorats qui ne se gouvernent pas pleinement eux-mêmes, sous les réserves suivantes:
 - (a) que les dispositions de la convention ne soient pas rendues inapplicables par les conditions locales;
 - (b) que les modifications qui seraient nécessaires pour adapter la convention aux conditions locales puissent être introduites dans celle-ci.

2. Chaque Membre devra notifier au Bureau international du Travail sa décision en ce qui concerne chacune de ses colonies ou possessions ou chacun de ses protectorats ne se gouvernant pas pleinement eux-mêmes.

Article 10

Aussitôt que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées au Bureau international du Travail, le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera ce fait à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail.

Article 11

La présente convention entrera en vigueur à la date où cette notification aura été effectuée par le Directeur général du Bureau international du Travail; elle ne liera que les Membres qui auront fait enregistrer leur ratification au Bureau international du Travail. Par la suite, la présente convention entrera en vigueur au regard de tout autre Membre, à la date où la ratification de ce Membre aura été enregistrée au Bureau international du Travail.

Article 12

Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à appliquer ses dispositions au plus tard le 1er juillet 1922 et à prendre telles mesures qui seront nécessaires pour rendre effectives ces dispositions.

Article 13

Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée au Bureau international du Travail.

Article 14

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 15

Les textes français et anglais de la présente convention feront foi l'un et l'autre.

I.3

CONSTITUTION DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, 1919.

CONSTITUTION DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, 1919.

PRÉAMBULE

- Attendu qu'une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale;
- Attendu qu'il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger, et attendu qu'il est urgent d'améliorer ces conditions: par exemple, en ce qui concerne la réglementation des heures de travail, la fixation d'une durée maximum de la journée et de la semaine de travail, le recrutement de la main-d'œuvre, la lutte contre le chômage, la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables, la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail, la protection des enfants, des adolescents et des femmes, les pensions de vieillesse et d'invalidité, la défense des intérêts des travailleurs occupés à l'étranger, l'affirmation du principe «à travail égal, salaire égal», l'affirmation du principe de la liberté syndicale, l'organisation de l'enseignement professionnel et technique et autres mesures analogues;
- Attendu que la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays;

Les Hautes Parties Contractantes, mues par des sentiments de justice et d'humanité aussi bien que par le désir d'assurer une paix mondiale durable, et en vue d'atteindre les buts énoncés dans ce préambule, approuvent la présente Constitution de l'Organisation Internationale du Travail:

Chapitre I

ORGANISATION

Article 1 : Etablissement

1. Il est fondé une organisation permanente chargée de travailler à la réalisation du programme exposé dans le Préambule de la présente Constitution et dans la Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail qui a été adoptée à Philadelphie le 10 mai 1944 et dont le figure en annexe à la présente Constitution.

MEMBRES

2. Les Membres de l'Organisation Internationale du Travail seront les Etats qui étaient Membres de l'Organisation au 1er novembre 1945 et tous autres Etats qui deviendraient Membres conformément aux dispositions des paragraphes 3 et 4 du présent article.

3. Tout Membre original des Nations Unies et tout Etat admis en qualité de Membre des Nations Unies par décision de l'Assemblée générale conformément aux dispositions de la Charte peut devenir Membre de l'Organisation internationale du Travail en communiquant au Directeur général du Bureau international du Travail son acceptation formelle des obligations découlant de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail.

4. La Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail peut également admettre des Membres dans l'Organisation à la majorité des deux tiers des délégués présents à la session, y compris les deux tiers des délégués gouvernementaux présents et votants. Cette admission deviendra effective lorsque le gouvernement du nouveau Membre aura communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail son acceptation formelle des obligations découlant de la Constitution de l'Organisation.

RETRAIT

5. Aucun Membre de l'Organisation Internationale du Travail ne pourra s'en retirer sans avoir donné préavis de son intention au Directeur général du Bureau international du Travail. Ce préavis portera effet deux ans après la date de sa réception par le Directeur général, sous réserve que le Membre ait à cette date rempli toutes les obligations financières résultant de sa qualité de Membre. Lorsqu'un Membre aura ratifié une convention internationale du travail, ce retrait n'affectera pas la validité, pour la période prévue par la convention, des obligations résultant de la convention ou y relatives.

RÉADMISSION

6. Au cas où un Etat aurait cessé d'être Membre de l'Organisation, sa réadmission en qualité de Membre sera régie par les dispositions des paragraphes 3 ou 4 du présent article.

Article 2 : Organes

1. L'Organisation permanente comprendra:
 - (a) une Conférence générale des représentants des Membres;
 - (b) un Conseil d'administration composé comme il est dit à l'article 7;
 - (c) un Bureau international du Travail sous la direction du Conseil d'administration.

Article 3 : Conférence

SESSIONS ET DÉLÉGUÉS

1. La Conférence générale des représentants des Membres tiendra des sessions chaque fois que besoin sera et au moins une fois par an. Elle sera composée de quatre représentants de chacun des Membres, dont deux seront les délégués du gouvernement et dont les deux autres représenteront respectivement, d'une part, les employeurs, d'autre part, les travailleurs ressortissant à chacun des Membres.

CONSEILLERS TECHNIQUES

2. Chaque délégué pourra être accompagné par des conseillers techniques, dont le nombre pourra être de deux au plus pour chacune des matières distinctes inscrites à l'ordre du jour de la session. Quand des questions intéressant spécialement des femmes doivent venir en discussion à la Conférence, une au moins parmi les personnes désignées comme conseillers techniques devra être une femme.

REPRÉSENTATION DES TERRITOIRES NON MÉTROPOLITAINS

3. Tout Membre responsable des relations internationales de territoires non métropolitains pourra désigner comme conseillers techniques supplémentaires pour accompagner chacun de ses délégués:
 - (a) des personnes désignées par lui comme représentants d'un tel territoire pour certaines questions entrant dans le cadre de la compétence propre des autorités dudit territoire;
 - (b) des personnes désignées par lui pour assister ses délégués au sujet des questions intéressant des territoires qui ne se gouvernent pas eux-mêmes.
4. S'il s'agit d'un territoire placé sous l'autorité conjointe de deux ou plusieurs Membres, des personnes pourront être désignées pour assister les délégués de ces Membres.

DÉSIGNATION DES REPRÉSENTANTS NON GOUVERNEMENTAUX

5. Les Membres s'engagent à désigner les délégués et conseillers techniques non gouvernementaux d'accord avec les organisations professionnelles les plus représentatives soit des employeurs, soit des travailleurs du pays considéré, sous la réserve que de telles organisations existent.

STATUT DES CONSEILLERS TECHNIQUES

6. Les conseillers techniques ne seront autorisés à prendre la parole que sur la demande faite par le délégué auquel ils sont adjoints et avec l'autorisation spéciale du Président de la Conférence; ils ne pourront prendre part aux votes.
7. Un délégué peut, par une note écrite adressée au Président, désigner l'un de ses conseillers techniques comme son suppléant, et ledit suppléant, en cette qualité, pourra prendre part aux délibérations et aux votes.
8. Les noms des délégués et de leurs conseillers techniques seront communiqués au Bureau international du Travail par le gouvernement de chacun des Membres.

POUVOIRS DES DÉLÉGUÉS ET CONSEILLERS TECHNIQUES

9. Les pouvoirs des délégués et de leurs conseillers techniques seront soumis à la vérification de la Conférence, laquelle pourra, par une majorité des deux tiers des suffrages exprimés par les délégués présents, refuser d'admettre tout délégué ou tout conseiller technique quelle ne jugera pas avoir été désigné conformément aux termes du présent article.

Article 4 : Droit de vote

1. Chaque délégué aura le droit de voter individuellement sur toutes les questions soumises aux délibérations de la Conférence.
2. Dans le cas où l'un des Membres n'aurait pas désigné l'un des délégués non gouvernementaux auquel il a droit, l'autre délégué non gouvernemental aura le droit de prendre part aux discussions de la Conférence, mais n'aura pas le droit de voter.
3. Au cas où la Conférence, en vertu des pouvoirs que lui confère l'article 3, refuserait d'admettre l'un des délégués d'un des Membres, les stipulations du présent article seront appliquées comme si ledit délégué n'avait pas été désigné.

Article 5 : Lieu de réunion de la Conférence

1. Les sessions de la Conférence se tiendront, sous réserve de toute décision qu'aurait pu prendre la Conférence elle-même au cours d'une session antérieure, au lieu fixé par le Conseil d'administration.

Article 6 : Siège du Bureau international du Travail

1. Tout changement du siège du Bureau international du Travail sera décidé par la Conférence à la majorité des deux tiers des suffrages exprimés par les délégués présents.

Article 7 : Conseil d'administration

COMPOSITION

1. Le Conseil d'administration sera composé de cinquante-six personnes:
 - o Vingt-huit représentant les gouvernements,
 - o Quatorze représentant les employeurs, et
 - o Quatorze représentant les travailleurs.

REPRÉSENTANTS GOUVERNEMENTAUX

2. Sur les vingt-huit personnes représentant les gouvernements, dix seront nommées par les Membres dont l'importance industrielle est la plus considérable et dix-huit seront nommées par les Membres désignés à cet effet par les délégués gouvernementaux à la Conférence, exclusion faite des délégués des dix Membres susmentionnés.

PRINCIPALES PUISSANCES INDUSTRIELLES

3. Le Conseil d'administration déterminera, chaque fois qu'il y aura lieu, quels sont les Membres ayant l'importance industrielle la plus considérable et établira des règles en vue d'assurer l'examen, par un comité impartial, de toutes questions relatives à la désignation des Membres ayant l'importance industrielle la plus considérable avant que le Conseil d'administration ne prenne une décision à cet égard. Tout appel formé par un Membre contre la déclaration du Conseil d'administration arrêtant quels sont les Membres ayant l'importance industrielle la plus considérable sera tranché par la Conférence, mais un appel interjeté devant la Conférence ne suspendra pas l'application de la déclaration tant que la Conférence ne se sera pas prononcée.

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS

4. Les personnes représentant les employeurs et les personnes représentant les travailleurs seront élues respectivement par les délégués des employeurs et les délégués des travailleurs à la Conférence.

RENOUVELLEMENT DU CONSEIL

5. Le Conseil sera renouvelé tous les trois ans. Si, pour une raison quelconque, les élections au Conseil d'administration n'ont pas lieu à l'expiration de cette période, le Conseil d'administration restera en fonctions jusqu'à ce qu'il soit procédé à ces élections.

POSTES VACANTS, DÉSIGNATION DE SUPPLÉANTS, ETC.

6. La manière de pourvoir aux sièges vacants, la désignation des suppléants et les autres questions de même nature pourront être réglées par le Conseil sous réserve de l'approbation de la Conférence.

BUREAU DU CONSEIL

7. Le Conseil d'administration élira dans son sein un président et deux vice-présidents. Parmi ces trois personnes, l'une sera une personne représentant un gouvernement et les deux autres seront respectivement des personnes représentant les employeurs et les travailleurs.

RÈGLEMENT

8. Le Conseil d'administration établira son règlement et se réunira aux époques qu'il fixera lui-même. Une session spéciale devra être tenue chaque fois que seize personnes faisant partie du Conseil auront formulé une demande écrite à cet effet.

Article 8 : Directeur général

1. Un Directeur général sera placé à la tête du Bureau international du Travail; il sera désigné par le Conseil d'administration, de qui il recevra ses instructions et vis-à-vis de qui il sera responsable de la bonne marche du Bureau ainsi que de l'exécution de toutes autres tâches qui auront pu lui être confiées.
2. Le Directeur général ou son suppléant assisteront à toutes les séances du Conseil d'administration.

Article 9 : Personnel

RECRUTEMENT

1. Le personnel du Bureau international du Travail sera choisi par le Directeur général conformément aux règles approuvées par le Conseil d'administration.
2. Le choix fait par le Directeur général devra porter, dans toute la mesure compatible avec le souci d'obtenir le meilleur rendement, sur des personnes de différentes nationalités.
3. Un certain nombre de ces personnes devront être des femmes.

CARACTÈRE INTERNATIONAL DES FONCTIONS

4. Les fonctions du Directeur général et du personnel auront un caractère exclusivement international. Dans l'accomplissement de leurs devoirs, le Directeur général et le personnel ne solliciteront ni n'accepteront d'instructions d'aucun gouvernement ni d'aucune autorité extérieure à l'Organisation. Ils s'abstiendront de tout acte incompatible avec leur situation de fonctionnaires internationaux qui ne sont responsables qu'envers l'Organisation.
5. Chaque Membre de l'Organisation s'engage à respecter le caractère exclusivement international des fonctions du Directeur général et du personnel et à ne pas chercher à les influencer dans l'exécution de leur tâche.

Article 10 : Fonctions du Bureau

1. Les fonctions du Bureau international du Travail comprendront la centralisation et la distribution de toutes informations concernant la réglementation internationale de la condition des travailleurs et du régime du travail et, en particulier, l'étude des questions qu'il est proposé de soumettre aux discussions de la Conférence en vue de la conclusion de conventions internationales, ainsi que l'exécution de toutes enquêtes spéciales prescrites par la Conférence ou par le Conseil d'administration.
2. Sous réserve des directives que pourrait lui donner le Conseil d'administration, le Bureau:
 - (a) préparera la documentation sur les divers points à l'ordre du jour des sessions de la Conférence;
 - (b) fournira aux gouvernements, sur leur demande et dans la mesure de ses moyens, toute aide appropriée pour l'élaboration de la législation sur la base des décisions de la Conférence, ainsi que pour l'amélioration de la pratique administrative et des systèmes d'inspection;
 - (c) s'acquittera, en conformité des stipulations de la présente Constitution, des devoirs qui lui incombent en ce qui concerne l'observation effective des conventions;
 - (d) rédigera et fera paraître dans telles langues que le Conseil d'administration jugera appropriées des publications traitant des questions concernant l'industrie et le travail qui présentent un intérêt international.
3. D'une manière générale, il aura tous autres pouvoirs et fonctions que la Conférence ou le Conseil d'administration jugeront à propos de lui attribuer.

Article 11: Relations avec les gouvernements

1. Les ministères des Membres qui s'occupent des questions ouvrières pourront communiquer directement avec le Directeur général par l'intermédiaire du représentant de leur gouvernement au Conseil d'administration du Bureau international du Travail ou, à défaut de ce représentant, par l'intermédiaire de tel autre fonctionnaire dûment qualifié et désigné à cet effet par le gouvernement intéressé.

Article 12 : Relations avec les organisations internationales

1. L'Organisation internationale du Travail collaborera, dans le cadre de la présente Constitution, avec toute organisation internationale générale chargée de coordonner les activités d'organisations de droit international public ayant des tâches spécialisées et avec les organisations de droit international public ayant des tâches spécialisées dans des domaines connexes.

2. L'Organisation internationale du Travail pourra prendre des dispositions appropriées pour que les représentants des organisations de droit international public participant, sans droit de vote, à ses délibérations.
3. L'Organisation internationale du Travail pourra prendre toutes dispositions utiles pour consulter, selon qu'il lui paraîtra désirable, des organisations internationales non gouvernementales reconnues, y compris des organisations internationales d'employeurs, de travailleurs, d'agriculteurs et de coopérateurs.

Article 13 : Arrangements financiers et budgétaires

1. L'Organisation internationale du Travail peut conclure avec les Nations Unies tels arrangements financiers et budgétaires qui paraîtront appropriés.
2. En attendant la conclusion de tels arrangements ou si, à un moment quelconque il n'en est pas qui soient en vigueur:
 - (a) chacun des Membres paiera les frais de voyage et de séjour de ses délégués et de leurs conseillers techniques, ainsi que de ses représentants prenant part aux sessions de la Conférence et du Conseil d'administration selon les cas;
 - (b) tous autres frais du Bureau international du Travail, des sessions de la Conférence ou de celles du Conseil d'administration seront payés par le Directeur général du Bureau international du Travail sur le budget général de l'Organisation Internationale du Travail;
 - (c) les dispositions relatives à l'approbation du budget de l'Organisation internationale du Travail, ainsi qu'à l'assiette et au recouvrement des contributions, seront arrêtées par la Conférence à la majorité des deux tiers des suffrages émis par les délégués présents et stipuleront que le budget et les arrangements concernant la répartition des dépenses entre les Membres de l'Organisation seront approuvés par une commission de représentants gouvernementaux.
3. Les frais de l'Organisation internationale du Travail seront à la charge des Membres, conformément aux arrangements en vigueur en vertu du paragraphe 1 ou du paragraphe 2 c) du présent article.

CONTRIBUTIONS ARRIÉRÉES

1. 4. Un Membre de l'Organisation en retard dans le paiement de sa contribution aux dépenses de l'Organisation ne peut participer au vote à la Conférence, au Conseil d'administration ou à toute commission ou aux élections de membres du Conseil d'administration, si le montant de ses arriérés est égal ou supérieur à la contribution due par lui pour les deux années complètes écoulées. La Conférence peut néanmoins, par un vote à la majorité des deux tiers des suffrages émis par les délégués présents, autoriser ce Membre à participer au vote si elle constate que le manquement est dû à des circonstances indépendantes de sa volonté.

RESPONSABILITÉ DU DIRECTEUR GÉNÉRAL POUR L'EMPLOI DES FONDS

1. 5. Le Directeur général du Bureau international du Travail est responsable vis-à-vis du Conseil d'administration pour l'emploi des fonds de l'Organisation internationale du Travail.

Chapitre II

FONCTIONNEMENT

Article 14 : Ordre du jour de la Conférence

1. Le Conseil d'administration établira l'ordre du jour des sessions de la Conférence après avoir examiné toutes propositions faites par le gouvernement d'un des Membres, par toute organisation représentative visée à l'article 3, ou par toute organisation de droit international public, au sujet des matières à inscrire à cet ordre du jour.

PRÉPARATION DES TRAVAUX DE LA CONFÉRENCE

2. Le Conseil d'administration établira des règles pour assurer une sérieuse préparation technique et une consultation appropriée des Membres principalement intéressés, par une conférence préparatoire technique ou par tout autre moyen, avant l'adoption d'une convention ou d'une recommandation par la Conférence.

Article 15 : Communication de l'ordre du jour et rapports à soumettre à la Conférence

1. Le Directeur général remplira les fonctions de Secrétaire général de la Conférence, et devra faire parvenir l'ordre du jour de chaque session, quatre mois avant l'ouverture de cette session, à chacun des Membres et, par l'intermédiaire de ceux-ci, aux délégués non gouvernementaux, lorsque ces derniers auront été désignés.
2. Les rapports sur chacun des points à l'ordre du jour seront transmis de façon à atteindre les Membres à temps pour leur permettre de procéder à un examen approprié de ces rapports avant la Conférence. Le Conseil d'administration formulera les règles faisant porter effet à cette disposition.

Article 16 :

CONTESTATION DE L'ORDRE DU JOUR

1. Chacun des gouvernements des Membres aura le droit de contester l'inscription, à l'ordre du jour de la session, de l'un ou plusieurs des sujets prévus. Les motifs justifiant cette opposition devront être exposés dans un mémoire adressé au Directeur général, lequel devra le communiquer aux Membres de l'Organisation.
2. Les sujets auxquels il aura été fait opposition resteront néanmoins inclus à l'ordre du jour si la Conférence en décide ainsi à la majorité des deux tiers des suffrages exprimés par les délégués présents.

INSCRIPTION D'UNE NOUVELLE QUESTION À L'ORDRE DU JOUR PAR LA CONFÉRENCE

3. Toute question au sujet de laquelle la Conférence décide, à la même majorité des deux tiers, qu'elle doit être examinée (autrement que prévu dans l'alinéa précédent) sera portée à l'ordre du jour de la session suivante.

Article 17 :

BUREAU DE LA CONFÉRENCE, FONCTIONNEMENT ET COMMISSIONS

1. La Conférence élira un président et trois vice-présidents. Les trois vice-présidents seront respectivement un délégué gouvernemental, un délégué des employeurs et un délégué des travailleurs. La Conférence formulera les règles de son fonctionnement; elle pourra nommer des commissions chargées de présenter des rapports sur toutes questions qu'elle estimera devoir mettre à l'étude.

VOTES

2. La simple majorité des suffrages exprimés par les membres présents de la Conférence décidera dans tous les cas où une majorité plus forte n'est pas spécialement prévue par d'autres articles de la présente Constitution ou par toute convention ou autre instrument conférant des pouvoirs à la Conférence ou par les arrangements financiers ou budgétaires adoptés en vertu de l'article 13.

QUORUM

3. Aucun vote n'est acquis si le nombre des suffrages exprimés est inférieur à la moitié du nombre des délégués présents à la session.

Article 18 : Experts techniques

1. La Conférence pourra adjoindre aux commissions qu'elle constitue des conseillers techniques qui n'auront pas voix délibérative.

Article 19 : Conventions et recommandations

DÉCISIONS DE LA CONFÉRENCE

1. Si la Conférence se prononce pour l'adoption de propositions relatives à un objet à l'ordre du jour, elle aura à déterminer si ces propositions devront prendre la forme: a) d'une convention internationale; b) ou bien d'une recommandation, lorsque l'objet traité ou un de ses aspects ne se prête pas à l'adoption immédiate d'une convention.

MAJORITÉ REQUISE

2. Dans les deux cas, pour qu'une convention ou qu'une recommandation soient adoptées au vote final par la Conférence, une majorité des deux tiers des voix des délégués présents est requise.

MODIFICATIONS RÉPONDANT À DES CONDITIONS LOCALES PARTICULIÈRES

3. En formant une convention ou une recommandation d'une application générale, la Conférence devra avoir égard aux pays dans lesquels le climat, le développement incomplet de l'organisation industrielle ou d'autres circonstances particulières rendent les conditions de l'industrie essentiellement différentes, et elle aura à suggérer telles modifications qu'elle considérerait comme pouvant être nécessaires pour répondre aux conditions propres à ces pays.

TEXTES AUTHENTIQUES

1. 4. Deux exemplaires de la convention ou de la recommandation seront signés par le Président de la Conférence et par le Directeur général. L'un de ces exemplaires sera déposé aux archives du Bureau international du Travail et l'autre entre les mains du Secrétaire général des Nations Unies. Le Directeur général communiquera une copie certifiée conforme de la convention ou de la recommandation à chacun des Membres.

OBLIGATIONS DES MEMBRES QUANT AUX CONVENTIONS

5. S'il s'agit d'une convention:

- o (a) la convention sera communiquée à tous les Membres en vue de sa ratification par ceux-ci;
- o (b) chacun des Membres s'engage à soumettre, dans le délai d'un an à partir de la clôture de la session de la Conférence (ou, si par suite de circonstances exceptionnelles, il est impossible de procéder dans un délai d'un an, dès qu'il sera possible, mais jamais plus de dix-huit mois après la clôture de la session de la Conférence), la convention à l'autorité ou aux autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, en vue de la transformer en loi ou de prendre des mesures d'un autre ordre;

- o (c) les Membres informeront le Directeur général du Bureau international du Travail des mesures prises, en vertu du présent article, pour soumettre la convention à l'autorité ou aux autorités compétentes, en lui communiquant tous renseignements sur l'autorité ou les autorités considérées comme compétentes et sur les décisions de celles-ci;
- o (d) le Membre qui aura obtenu le consentement de l'autorité ou des autorités compétentes communiquera sa ratification formelle de la convention au Directeur général et prendra telles mesures qui seront nécessaires pour rendre effectives les dispositions de ladite convention;
- o (e) si une convention n'obtient pas l'assentiment de l'autorité ou des autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, le Membre ne sera soumis à aucune autre obligation, si ce n'est qu'il devra faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de sa législation et sur sa pratique concernant la question qui fait l'objet de la convention, en précisant dans quelle mesure l'on a donné suite ou l'on se propose de donner suite à toute disposition de la convention par voie législative, par voie administrative, par voie de contrats collectifs ou par toute autre voie, et en exposant quelles difficultés empêchent ou retardent la ratification d'une telle convention.

OBLIGATIONS DES MEMBRES QUANT AUX RECOMMANDATIONS

6. S'il s'agit d'une recommandation:

- (a) la recommandation sera communiquée à tous les Membres pour examen, en vue de lui faire porter effet sous forme de loi nationale ou autrement;
- (b) chacun des Membres s'engage à soumettre, dans le délai d'un an à partir de la clôture de la session de la Conférence (ou, si par suite de circonstances exceptionnelles, il est impossible de procéder dans le délai d'un an, dès qu'il sera possible, mais jamais plus de dix-huit mois après la clôture de la session de la Conférence), la recommandation à l'autorité ou aux autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, en vue de la transformer en loi ou de prendre des mesures d'un autre ordre;
- (c) les Membres informeront le Directeur général du Bureau international du Travail des mesures prises, en vertu du présent article, pour soumettre la recommandation à l'autorité ou aux autorités compétentes, en lui communiquant tous renseignements sur l'autorité ou les autorités considérées comme compétentes et sur les décisions de celles-ci;
- (d) sauf l'obligation de soumettre la recommandation à l'autorité ou aux autorités compétentes, les Membres ne seront soumis à aucune autre obligation, si ce n'est qu'ils devront faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de leur législation et sur leur pratique concernant la question qui fait l'objet de la recommandation, en précisant dans quelle mesure l'on a donné suite ou l'on se propose de donner suite à toutes dispositions de la recommandation et en indiquant les modifications de ces dispositions qui semblent ou pourront sembler nécessaires pour leur permettre de l'adopter ou de l'appliquer.

OBLIGATIONS DES ETATS FÉDÉRATIFS

7. Dans le cas où il s'agit d'un Etat fédératif, les dispositions suivantes seront appliquées:

- (a) à l'égard des conventions et des recommandations pour lesquelles le gouvernement fédéral considère que, d'après son système constitutionnel, une action fédérale est appropriée, les obligations de l'Etat fédératif seront les mêmes que celles des Membres qui ne sont pas des Etats fédératifs;
- (b) à l'égard des conventions et des recommandations pour lesquelles le gouvernement fédéral considère que, d'après son système constitutionnel, une action de la part des Etats constituants, des provinces ou des cantons est, sur tous les points ou sur certains points, plus appropriée qu'une action fédérale, ledit gouvernement devra:

- (i) conclure, en conformité avec sa Constitution et les Constitutions des Etats constituants, des provinces ou des cantons intéressés, des arrangements effectifs pour que ces conventions ou recommandations soient, au plus tard dans les dix-huit mois suivant la clôture de la session de la Conférence, soumises aux autorités appropriées fédérales, ou à celles des Etats constituants, des provinces ou des cantons en vue d'une action législative ou de toute autre action;
- (ii) prendre des mesures, sous réserve de l'accord des gouvernements des Etats constituants, des provinces ou des cantons intéressés, pour établir des consultations périodiques, entre les autorités fédérales d'une part, et les autorités des Etats constituants, des provinces ou des cantons d'autre part, en vue de développer à l'intérieur de l'Etat fédératif une action coordonnée destinée à donner effet aux dispositions de ces conventions et recommandations;
- iv) au sujet de chacune de ces conventions qu'il n'aura pas ratifiées, faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des intervalles de temps appropriés, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de la législation et de la pratique de la fédération et des Etats constituants, des provinces ou des cantons concernant la question qui fait l'objet de la convention, en précisant dans quelle mesure il a été donné ou l'on se propose de donner effet aux dispositions de la convention par voie législative, par voie administrative, par voie de contrats collectifs ou par toute autre voie;
- v) au sujet de chacune de ces recommandations, faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des intervalles de temps appropriés, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de la législation et de la pratique de la fédération et de ses Etats constituants, de ses provinces ou de ses cantons concernant la question qui fait l'objet de la recommandation, en précisant dans quelle mesure il a été donné ou l'on se propose de donner effet aux dispositions de la recommandation et en indiquant quelles modifications de ces dispositions semblent ou pourront sembler nécessaires pour les adopter ou les appliquer.

EFFETS DES CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS SUR DES DISPOSITIONS PLUS FAVORABLES

8. En aucun cas, l'adoption d'une convention ou d'une recommandation par la Conférence, ou la ratification d'une convention par un Membre ne devront être considérées comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord qui assurent des conditions plus favorables aux travailleurs intéressés que celles prévues par la convention ou la recommandation.

ABROGATION DE CONVENTIONS OBSOLETES

9. Sur la proposition du Conseil d'administration, la Conférence peut, à la majorité des deux tiers des voix des délégués présents, abroger toute convention adoptée conformément aux dispositions du présent article s'il apparaît qu'elle a perdu son objet ou qu'elle n'apporte plus de contribution utile à l'accomplissement des objectifs de l'Organisation.

Article 20 : Enregistrement auprès des Nations Unies

1. Toute convention ainsi ratifiée sera communiquée par le Directeur général du Bureau international du Travail au Secrétaire général des Nations Unies, pour enregistrement conformément aux dispositions de l'article 102 de la Charte des Nations Unies, mais ne liera que les Membres qui l'ont ratifiée.

Article 21 : Projets de conventions non adoptés par la Conférence

1. Tout projet qui, dans le scrutin final sur l'ensemble, ne recueillera pas la majorité des deux tiers des suffrages exprimés par les Membres présents peut faire l'objet d'une convention particulière entre ceux des Membres de l'Organisation qui en ont le désir.
2. Toute convention ainsi conclue sera communiquée par les gouvernements intéressés au Directeur général du Bureau international du Travail et au Secrétaire général des Nations Unies, pour enregistrement conformément aux dispositions de l'article 102 de la Charte des Nations Unies.

Article 22 : Rapports annuels sur les conventions ratifiées

1. Chacun des Membres s'engage à présenter au Bureau international du Travail un rapport annuel sur les mesures prises par lui pour mettre à exécution les conventions auxquelles il a adhéré. Ces rapports seront rédigés sous la forme indiquée par le Conseil d'administration et devront contenir les précisions demandées par ce dernier.

Article 23 : Examen et transmission des raports

1. Le Directeur général présentera à la plus prochaine session de la Conférence un résumé des informations et rapports qui lui auront été communiqués par les Membres en application des articles 19 et 22.
2. Chaque Membre communiquera aux organisations représentatives reconnues telles aux fins de l'article 3 copie des informations et rapports transmis au Directeur général en application des articles 19 et 22.

Article 24

RÉCLAMATIONS AU SUJET DE L'APPLICATION D'UNE CONVENTION

1. Toute réclamation adressée au Bureau international du Travail par une organisation professionnelle des travailleurs ou des employeurs, et aux termes de laquelle l'un quelconque des Membres n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention à laquelle ledit Membre a adhéré, pourra être transmise par le Conseil d'administration au gouvernement mis en cause et ce gouvernement pourra être invité à faire sur la matière telle déclaration qu'il jugera convenable.

Article 25 : Possibilité de rendre la réclamation publique

1. Si aucune déclaration n'est reçue du gouvernement mis en cause dans un délai raisonnable, ou si la déclaration reçue ne paraît pas satisfaisante au Conseil d'administration, ce dernier aura le droit de rendre publique la réclamation reçue et, le cas échéant, la réponse faite.

Article 26 : Plaintes au sujet de l'application d'une convention

1. Chacun des Membres pourra déposer une plainte au Bureau international du Travail contre un autre Membre qui, à son avis, n'assurerait pas d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention que l'un et l'autre auraient ratifiée en vertu des articles précédents.
2. Le Conseil d'administration peut, s'il le juge à propos, et avant de saisir une Commission d'enquête selon la procédure indiquée ci-après, se mettre en rapport avec le gouvernement mis en cause de la manière indiquée à l'article 24.
3. Si le Conseil d'administration ne juge pas nécessaire de communiquer la plainte au gouvernement mis en cause, ou si, cette communication ayant été faite, aucune réponse ayant satisfait le Conseil d'administration n'a été reçue dans un délai raisonnable, le Conseil pourra former une Commission d'enquête qui aura pour mission d'étudier la question soulevée et de déposer un rapport à ce sujet.
4. La même procédure pourra être engagée par le Conseil soit d'office, soit sur la plainte d'un délégué à la Conférence.
5. Lorsqu'une question soulevée par l'application des articles 25 ou 26 viendra devant le Conseil d'administration, le gouvernement mis en cause, s'il n'a pas déjà un représentant au sein du Conseil d'administration, aura le droit de désigner un délégué pour prendre part aux délibérations du Conseil relatives à cette affaire. La date à laquelle ces discussions doivent avoir lieu sera notifiée en temps utile au gouvernement mis en cause.

Article 27 : Informations à soumettre à la Commission d'enquête

1. Dans le cas où une plainte serait renvoyée, en vertu de l'article 26, devant une Commission d'enquête, chacun des Membres, qu'il soit ou non directement intéressé à la plainte, s'engage à mettre à la disposition de la Commission toute information qui se trouverait en sa possession relativement à l'objet de la plainte.

Article 28 : Rapport de la Commission d'enquête

1. La Commission d'enquête, après un examen approfondi de la plainte, rédigera un rapport dans lequel elle consignera ses constatations sur tous les points de fait permettant de préciser la portée de la contestation, ainsi que les recommandations qu'elle croira devoir formuler quant aux mesures à prendre pour donner satisfaction au gouvernement plaignant et quant aux délais dans lesquels ces mesures devraient être prises.

Article 29 : Suite à donner au rapport de la Commission d'enquête

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera le rapport de la Commission d'enquête au Conseil d'administration et à chacun des gouvernements intéressés dans le différend, et en assurera la publication.
2. Chacun des gouvernements intéressés devra signifier au Directeur général du Bureau international du Travail, dans le délai de trois mois, s'il accepte ou non les recommandations contenues dans le rapport de la Commission et, au cas où il ne les accepte pas, s'il désire soumettre le différend à la Cour internationale de Justice.

Article 30 : Infraction à l'obligation de saisir les autorités compétentes

1. Dans le cas où l'un des Membres ne prendrait pas, relativement à une convention ou à une recommandation, les mesures prescrites aux paragraphes 5 b), 6 b) ou 7 b) i) de l'article 19, tout autre Membre aura le droit d'en référer au Conseil d'administration. Au cas où le Conseil d'administration trouverait que le Membre n'a pas pris les mesures prescrites, il en fera rapport à la Conférence.

Article 31 : Décisions de la Cour internationale de Justice

1. La décision de la Cour internationale de Justice concernant une plainte ou une question qui lui aurait été soumise conformément à l'article 29 ne sera pas susceptible d'appel.

Article 32

1. Les conclusions ou recommandations éventuelles de la Commission d'enquête pourront être confirmées, amendées ou annulées par la Cour internationale de Justice.

Article 33 : Non-application des recommandations de la Commission d'enquête ou de la CIJ

1. Si un Membre quelconque ne se conforme pas dans le délai prescrit aux recommandations éventuellement contenues soit dans le rapport de la Commission d'enquête, soit dans la décision de la Cour internationale de Justice, selon le cas, le Conseil d'administration pourra recommander à la Conférence telle mesure qui lui paraîtra opportune pour assurer l'exécution de ces recommandations.

Article 34 : Application des recommandations de la Commission d'enquête ou de la CIJ

1. Le gouvernement en faute peut, à tout moment, informer le Conseil d'administration qu'il a pris les mesures nécessaires pour se conformer soit aux recommandations de la Commission d'enquête, soit à celles contenues dans la décision de la Cour internationale de Justice, et peut lui demander de bien vouloir faire constituer une Commission d'enquête chargée de vérifier ses dires. Dans ce cas, les stipulations des articles 27, 28, 29, 31 et 32 s'appliqueront, et si le rapport de la Commission d'enquête ou la décision de la Cour internationale de Justice sont favorables au gouvernement qui était en faute, le Conseil d'administration devra aussitôt recommander que les mesures prises conformément à l'article 33 soient rapportées.

Chapitre III

PREScriptions GÉNÉRALES

Article 35 : Application des conventions aux territoires non métropolitains

1. Les Membres s'engagent à appliquer les conventions qu'ils auront ratifiées, conformément aux dispositions de la présente Constitution, aux territoires non métropolitains dont ils assurent les relations internationales, y compris tous territoires sous tutelle pour lesquels ils seraient l'autorité chargée de l'administration, à moins que les questions traitées par la convention ne rentrent dans le cadre de la compétence propre des autorités du territoire ou que la convention ne soit rendue inapplicable par les conditions locales, ou sous réserve des modifications qui seraient nécessaires pour adapter les conventions aux conditions locales.
2. Chaque Membre qui ratifie une convention doit, dans le plus bref délai possible après sa ratification, communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une déclaration faisant connaître, en ce qui concerne les territoires autres que ceux dont il s'agit aux paragraphes 4 et 5 ci-dessous, dans quelle mesure il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées, et donnant tous les renseignements prescrits par ladite convention.
3. Chaque Membre qui aura communiqué une déclaration en vertu du paragraphe précédent pourra périodiquement communiquer, conformément aux termes de la convention, une nouvelle déclaration modifiant les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation concernant les territoires visés au paragraphe ci-dessus.
4. Lorsque les questions traitées par la convention entrent dans le cadre de la compétence propre des autorités d'un territoire non métropolitain, le Membre responsable des relations internationales de ce territoire devra communiquer dans le plus bref délai possible la convention au gouvernement dudit territoire, afin que ce gouvernement puisse promulguer une législation ou prendre d'autres mesures. Par la suite, le Membre, en accord avec le gouvernement de ce territoire, pourra communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une déclaration d'acceptation des obligations de la convention au nom de ce territoire.
5. Une déclaration d'acceptation des obligations d'une convention peut être communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail:
 - (a) par deux ou plusieurs Membres de l'Organisation pour un territoire placé sous leur autorité conjointe;
 - (b) par toute autorité internationale responsable de l'administration d'un territoire en vertu des dispositions de la Charte des Nations Unies ou de toute autre disposition en vigueur à l'égard de ce territoire.
6. L'acceptation des obligations d'une convention en vertu des paragraphes 4 ou 5 devra comporter l'acceptation, au nom du territoire intéressé, des obligations découlant des termes de la convention et des obligations qui, aux termes de la Constitution de l'Organisation, s'appliquent aux conventions ratifiées. Toute déclaration d'acceptation peut spécifier les modifications aux dispositions de la convention qui seraient nécessaires pour adapter la convention aux conditions locales.
7. Chaque Membre ou autorité internationale qui aura communiqué une déclaration en vertu des paragraphes 4 ou 5 du présent article pourra périodiquement communiquer, conformément aux termes de la convention, une nouvelle déclaration modifiant les termes de toute déclaration antérieure ou dénonçant l'acceptation des obligations de toute convention au nom du territoire intéressé.
8. Si les obligations d'une convention ne sont pas acceptées au nom d'un territoire visé par les paragraphes 4 ou 5 du présent article, le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale feront rapport au Directeur général du Bureau international du Travail sur la législation et la pratique de ce territoire à l'égard des questions traitées dans la convention, et le rapport montrera dans quelle mesure il aura été ou sera donné effet à toute disposition de la convention, par la législation, les mesures administratives, les contrats collectifs ou toutes autres mesures, et le rapport déclarera de plus les difficultés qui empêchent ou retardent l'acceptation de cette convention.

Article 36 : Amendements à la Constitution

1. Les amendements à la présente Constitution adoptés par la Conférence à la majorité des deux tiers des suffrages émis par les délégués présents entreront en vigueur lorsqu'ils auront été ratifiés ou acceptés par les deux tiers des Membres de l'Organisation comprenant cinq des dix Membres représentés au Conseil d'administration en qualité de Membres ayant l'importance industrielle la plus considérable, conformément aux dispositions du paragraphe 3 de l'article 7 de la présente Constitution.

Article 37 : Interprétation de la Constitution et des conventions

1. Toutes questions ou difficultés relatives à l'interprétation de la présente Constitution et des conventions ultérieurement conclues par les Membres, en vertu de ladite Constitution, seront soumises à l'appréciation de la Cour internationale de Justice.

2. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 du présent article, le Conseil d'administration pourra formuler et soumettre à la Conférence pour approbation des règles pour l'institution d'un tribunal en vue du prompt règlement de toute question ou difficulté relatives à l'interprétation d'une convention, qui pourront être portées devant le tribunal par le Conseil d'administration ou conformément aux termes de ladite convention. Tous arrêts ou avis consultatifs de la Cour internationale de Justice lieront tout tribunal institué en vertu du présent paragraphe. Toute sentence prononcée par un tel tribunal sera communiquée aux Membres de l'Organisation et toute observation de ceux-ci sera présentée à la Conférence.

Article 38 : Conférences régionales

1. L'Organisation Internationale du Travail pourra convoquer telles conférences régionales et établir telles institutions régionales qui lui paraîtront utiles pour atteindre les buts et objectifs de l'Organisation.

2. Les pouvoirs, fonctions et procédure des conférences régionales seront régis par des règles formulées par le Conseil d'administration et présentées par lui à la Conférence générale pour confirmation.

Chapitre IV

MESURES DIVERSES

Article 39 : Statut juridique de l'OIT

1. L'Organisation Internationale du Travail doit posséder la personnalité juridique; elle a notamment la capacité:

- (a) de contracter;
- (b) d'acquérir des biens meubles et immeubles, de disposer de ces biens;
- (c) d'ester en justice.

Article 40: Privilèges et immunités

1. L'Organisation Internationale du Travail jouit, sur le territoire de chacun de ses Membres, des priviléges et immunités qui lui sont nécessaires pour atteindre ses buts.

2. Les délégués à la Conférence, les membres du Conseil d'administration ainsi que le Directeur général et les fonctionnaires du Bureau jouissent également des priviléges et immunités qui leur sont nécessaires pour exercer, en toute indépendance, leurs fonctions en rapport avec l'Organisation.

3. Ces priviléges et immunités seront précisés dans un accord séparé qui sera préparé par l'Organisation en vue de son acceptation par les Etats Membres.

ANNEXE

Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation Internationale du Travail (Déclaration de Philadelphie)

La Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail, réunie à Philadelphie en sa vingt-sixième session, adopte, ce dixième jour de mai 1944, la présente Déclaration des buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail, ainsi que des principes dont devrait s'inspirer la politique de ses Membres.

La Conférence affirme à nouveau les principes fondamentaux sur lesquels est fondée l'Organisation, à savoir notamment :

- (a) le travail n'est pas une marchandise;
- (b) la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu;
- (c) la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous;
- (d) la lutte contre le besoin doit être menée avec une inlassable énergie au sein de chaque nation et par un effort international continu et concerté dans lequel les représentants des travailleurs et des employeurs, coopérant sur un pied d'égalité avec ceux des gouvernements, participent à de libres discussions et à des décisions de caractère démocratique en vue de promouvoir le bien commun.

Convaincue que l'expérience a pleinement démontré le bien-fondé de la déclaration contenue dans la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, et d'après laquelle une paix durable ne peut être établie que sur la base de la justice sociale, la Conférence affirme que:

- (a) tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales;
- (b) la réalisation des conditions permettant d'aboutir à ce résultat doit constituer le but central de toute politique nationale et internationale;
- (c) tous les programmes d'action et mesures prises sur le plan national et international, notamment dans le domaine économique et financier, doivent être appréciés de ce point de vue et acceptés seulement dans la mesure où ils apparaissent de nature à favoriser, et non à entraver, l'accomplissement de cet objectif fondamental;
- (d) il incombe à l'Organisation Internationale du Travail d'examiner et de considérer à la lumière de cet objectif fondamental, dans le domaine international, tous les programmes d'action et mesures d'ordre économique et financier;
- (e) en s'acquittant des tâches qui lui sont confiées, l'Organisation internationale du Travail, après avoir tenu compte de tous les facteurs économiques et financiers pertinents, a qualité pour inclure dans ses décisions et recommandations toutes dispositions qu'elle juge appropriées.

III

La Conférence reconnaît l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en oeuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser:

- (a) la plénitude de l'emploi et l'élévation des niveaux de vie;
- (b) l'emploi des travailleurs à des occupations où ils aient la satisfaction de donner toute la mesure de leur habileté et de leurs connaissances et de contribuer le mieux au bien-être commun;
- (c) pour atteindre ce but, la mise en oeuvre, moyennant garanties adéquates pour tous les intéressés, de possibilités de formation et de moyens propres à faciliter les transferts de travailleurs, y compris les migrations de main-d'oeuvre et de colons;
- (d) la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès en matière de salaires et de gains, de durée du travail et autres conditions de travail, et un salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection;
- (e) la reconnaissance effective du droit de négociation collective et la coopération des employeurs et de la main-d'oeuvre pour l'amélioration continue de l'organisation de la production, ainsi que la collaboration des travailleurs et des employeurs à l'élaboration et à l'application de la politique sociale et économique;
- (f) l'extension des mesures de sécurité sociale en vue d'assurer un revenu de base à tous ceux qui ont besoin d'une telle protection ainsi que des soins médicaux complets;
- (g) une protection adéquate de la vie et de la santé des travailleurs dans toutes les occupations;
- (h) la protection de l'enfance et de la maternité;
- (i) un niveau adéquat d'alimentation, de logement et de moyens de récréation et de culture;
- (j) la garantie de chances égales dans le domaine éducatif et professionnel.

IV

Convaincue qu'une utilisation plus complète et plus large des ressources productives du monde, nécessaire à l'accomplissement des objectifs énumérés dans la présente Déclaration, peut être assurée par une action efficace sur le plan international et national, et notamment par des mesures tendant à promouvoir l'expansion de la production et de la consommation, à éviter des fluctuations économiques graves, à réaliser l'avancement économique et social des régions dont la mise en valeur est peu avancée, à assurer une plus grande stabilité des prix mondiaux des matières premières et denrées, et à promouvoir un commerce international de volume élevé et constant, la Conférence promet l'entièvre collaboration de l'Organisation internationale du Travail avec tous les organismes internationaux auxquels pourra être confiée une part de responsabilité dans cette grande tâche, ainsi que dans l'amélioration de la santé, de l'éducation et du bien-être de tous les peuples.

V

La Conférence affirme que les principes énoncés dans la présente Déclaration sont pleinement applicables à tous les peuples du monde, et que, si, dans les modalités de leur application, il doit être dûment tenu compte du degré de développement social et économique de chaque peuple, leur application progressive aux peuples qui sont encore dépendants aussi bien qu'à ceux qui ont atteint le stade où ils se gouvernent eux-mêmes, intéresse l'ensemble du monde civilisé.

Amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail

Le texte original de la Constitution, établi en 1919, a été modifié par l'amendement de 1922, entré en vigueur le 4 juin 1934; l'Instrument d'amendement de 1945, entré en vigueur le 26 septembre 1946; l'Instrument d'amendement de 1946, entré en vigueur le 20 avril 1948; l'Instrument d'amendement de 1953, entré en vigueur le 20 mai 1954; l'Instrument d'amendement de 1962, entré en vigueur le 22 mai 1963; l'Instrument d'amendement de 1972, entré en vigueur le 1er novembre 1974, et l'Instrument d'amendement de 1997, entré en vigueur le 8 octobre 2015.

I.4

CONVENTION (N° 9) SUR LE PLACEMENT DES MARINS, 1920

CONVENTION (N° 9) SUR LE PLACEMENT DES MARINS, 1920

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Gênes par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, le 15 juin 1920,
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au «Contrôle des conditions d'engagement des marins; placement; conditions d'application aux marins de la convention et des recommandations faites à Washington au mois de novembre dernier au sujet du chômage et de l'assurance contre le chômage», question formant le deuxième point de l'ordre du jour de la session de la Conférence tenue à Gênes, et
- Après avoir décidé que ces propositions seraient rédigées sous forme d'une convention internationale,

adopte la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le placement des marins, 1920, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 1

Pour l'application de la présente convention, le terme marins comprend toutes les personnes employées comme membres de l'équipage à bord de navires effectuant une navigation maritime, à l'exclusion des officiers.

Article 2

1. Le placement des marins ne peut faire l'objet d'un commerce exercé dans un but lucratif par aucune personne, société ou établissement. Aucune opération de placement ne peut donner lieu de la part des marins d'aucun navire au paiement d'une rémunération quelconque, directe ou indirecte, à une personne, société ou établissement.
2. Dans chaque pays la loi comportera des sanctions pénales pour toute violation des dispositions du présent article.

Article 3

1. Par dérogation aux dispositions de l'article 2, toute personne, société ou établissement exerçant actuellement dans un but lucratif le commerce du placement peut être admis temporairement, par autorisation du gouvernement, à continuer ce commerce, à condition que ses opérations soient soumises à un contrôle du gouvernement sauvegardant les droits de toutes les parties intéressées.
2. Chaque Membre ratifiant la présente convention s'engage à prendre toutes mesures nécessaires pour abolir le plus rapidement possible le commerce du placement des marins exercé dans un but lucratif.

Article 4

1. Chaque Membre ratifiant la présente convention devra veiller à ce qu'il soit organisé et entretenu un système, efficace et répondant aux besoins, d'offices gratuits de placement pour les marins. Ce système pourra être organisé et maintenu:
 - (a) soit par des associations représentatives des armateurs et des marins agissant en commun sous le contrôle d'une autorité centrale;
 - (b) soit, en l'absence d'une action combinée de cette nature, par l'Etat lui-même.

2. Les opérations de ces offices de placement seront conduites par des personnes possédant une expérience maritime pratique.
3. Lorsqu'il coexiste des offices de placement de types divers, des mesures doivent être prises pour coordonner leur action sur une base nationale.

Article 5

Il sera constitué des comités composés d'un nombre égal de représentants des armateurs et des marins, qui seront consultés pour tout ce qui concerne le fonctionnement de ces offices. Pour le reste, il appartiendra au gouvernement de chaque pays de préciser les pouvoirs de ces comités, en ce qui concerne notamment le choix de leur président en dehors de leurs membres, leur assujettissement au contrôle de l'Etat et la faculté de recevoir l'assistance de personnes s'intéressant au bien-être des marins.

Article 6

Au cours des opérations de placement, le marin doit conserver le droit de choisir son navire et l'armateur le droit de choisir son équipage.

Article 7

Le contrat d'engagement des marins doit contenir toutes les garanties nécessaires pour la protection de toutes les parties intéressées, et il sera donné aux marins toutes facilités pour examiner ce contrat avant et après signature.

Article 8

Chaque Membre ratifiant la présente convention prendra des mesures pour que les facilités pour le placement des marins prévues par la présente convention soient, au besoin en recourant à des offices publics, à la disposition des marins de tous les pays ratifiant la présente convention, sous la réserve que les conditions du travail soient approximativement les mêmes.

Article 9

Il appartiendra à chaque pays de décider s'il adoptera ou non des dispositions analogues à celles de la présente convention en ce qui concerne les officiers de pont et les officiers mécaniciens.

Article 10

1. Tout Membre qui ratifiera la présente convention devra communiquer au Bureau international du Travail toutes les informations, statistiques ou autres, dont il pourra disposer, en ce qui concerne le chômage des marins et le fonctionnement de ses établissements de placement pour les marins.
2. Il appartiendra au Bureau international du Travail d'assurer, d'accord avec les gouvernements et les organisations intéressées dans chaque pays, la coordination des divers systèmes nationaux de placement des marins.

Article 11:

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer à celles de ses colonies ou possessions ou à ceux de ses protectorats qui ne se gouvernent pas pleinement eux-mêmes, sous les réserves suivantes:
 - (a) que les dispositions de la convention ne soient pas rendues inapplicables par les conditions locales;
 - (b) que les modifications qui seraient nécessaires pour adapter la convention aux conditions locales puissent être introduites dans celle-ci.
2. Chaque Membre devra notifier au Bureau international du Travail sa décision en ce qui concerne chacune de ses colonies ou possessions ou chacun de ses protectorats ne se gouvernant pas pleinement eux-mêmes.

Article 12

Les ratifications officielles de la présente convention, dans les conditions établies par la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 13

Aussitôt que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées au Bureau international du Travail, le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera ce fait à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail.

Article 14

La présente convention entrera en vigueur à la date où cette notification aura été effectuée par le Directeur général du Bureau international du Travail; elle ne liera que les Membres qui auront fait enregistrer leur ratification au Bureau international du Travail. Par la suite, la présente convention entrera en vigueur au regard de tout autre Membre à la date où la ratification de ce Membre aura été enregistrée au Bureau international du Travail.

Article 15

Sous réserve des dispositions de l'article 14, tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à appliquer ses dispositions au plus tard le 1er juillet 1922, et à prendre telles mesures qui seront nécessaires pour rendre effectives ces dispositions.

Article 16

Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de cinq années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée au Bureau international du Travail.

Article 17

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 18

Les textes français et anglais de la présente convention feront foi l'un et l'autre.

1.5

CONVENTION (N° 10) SUR L'ÂGE MINIMUM (AGRICULTURE), 1921

CONVENTION (N° 10) SUR L'ÂGE MINIMUM (AGRICULTURE), 1921

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail et s'y étant réunie le 25 octobre 1921, en sa troisième session,
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'emploi des enfants dans l'agriculture pendant les heures d'école obligatoires, question comprise dans le troisième point de l'ordre du jour de la session, et
- Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

Article 1

Les enfants de moins de quatorze ans ne pourront être employés ou travailler dans les entreprises agricoles publiques ou privées ou dans leurs dépendances qu'en dehors des heures fixées pour l'enseignement scolaire, et ce travail, s'il a lieu, doit être tel qu'il ne puisse nuire à leur assiduité à l'école.

Article 2

Dans un but de formation professionnelle pratique, les périodes et les heures d'enseignement pourront être réglées de manière à permettre d'employer les enfants à des travaux agricoles légers et, en particulier, à des travaux légers de moisson. Toutefois, le total annuel de la période de fréquentation scolaire ne pourra être réduit à moins de huit mois.

Article 3

Les dispositions de l'article 1 ne s'appliqueront pas aux travaux effectués par les enfants dans les écoles techniques pourvu que ces travaux soient approuvés et contrôlés par l'autorité publique.

Article 4

Les ratifications officielles de la présente convention dans les conditions établies par la Constitution de l'Organisation internationale du Travail seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 5

1. La présente convention entrera en vigueur dès que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées par le Directeur général.
2. Elle ne liera que les Membres dont la ratification aura été enregistrée au Bureau international du Travail.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre à la date où sa ratification aura été enregistrée au Bureau international du Travail.

Article 6

Aussitôt que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées au Bureau international du Travail, le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera ce fait à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail. Il leur notifiera également l'enregistrement des ratifications qui lui seront ultérieurement communiquées par tous autres Membres de l'Organisation.

Article 7

Sous réserve des dispositions de l'article 5, tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à appliquer les dispositions des articles 1, 2 et 3 au plus tard le 1er janvier 1924 et à prendre telles mesures qui seront nécessaires pour rendre effectives ces dispositions.

Article 8

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer à ses colonies, possessions et protectorats, conformément aux dispositions de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 9

Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée au Bureau international du Travail.

Article 10

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 11

Les textes français et anglais de la présente convention feront foi l'un et l'autre.

I.6

CONVENTION (N° 13) SUR LA CÉRUSE (PEINTURE), 1921

CONVENTION (N° 13) SUR LA CÉRUSE (PEINTURE), 1921

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 25 octobre 1921, en sa troisième session,
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'interdiction de l'emploi de la céruse dans la peinture, question formant le sixième point de l'ordre du jour de la session, et
- Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la céruse (peinture), 1921, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

Article 1

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à interdire, sous réserve des dérogations prévues à l'article 2, l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments dans les travaux de peinture intérieure des bâtiments, à l'exception des gares de chemins de fer et des établissements industriels dans lesquels l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments est déclaré nécessaire par les autorités compétentes, après consultation des organisations patronales et ouvrières.
2. L'emploi de pigments blancs contenant au maximum 2 pour cent de plomb, exprimé en plomb métal, reste néanmoins autorisé.

Article 2

1. Les dispositions de l'article 1 ne seront applicables ni à la peinture décorative ni aux travaux de filage et de rechampissage.
2. Chaque gouvernement déterminera la ligne de démarcation entre les différents genres de peinture et réglementera l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments en vue de ces travaux, conformément aux dispositions des articles 5, 6 et 7 de la présente convention.

Article 3

1. Il est interdit d'employer les jeunes gens de moins de dix-huit ans et les femmes aux travaux de peinture industrielle comportant l'usage de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments.
2. Les autorités compétentes ont le droit, après consultation des organisations patronales et ouvrières, de permettre que les apprentis de la peinture soient employés pour leur éducation professionnelle aux travaux interdits au paragraphe précédent.

Article 4

Les interdictions prévues aux articles 1 et 3 entreront en vigueur six ans après la date de clôture de la troisième session de la Conférence internationale du Travail.

Article 5

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail ratifiant la présente convention s'engage à réglementer, sur la base des principes suivants, l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments dans les travaux pour lesquels cet emploi n'est pas interdit:

I.

- (a) La céruse, le sulfate de plomb ou les produits contenant ces pigments ne peuvent être manipulés dans les travaux de peinture que sous forme de pâte ou de peinture prête à l'emploi;
- (b) des mesures seront prises pour écarter le danger provenant de l'application de la peinture par pulvérisation;
- (c) des mesures seront prises, toutes les fois que cela sera possible, en vue d'écartier le danger des poussières provoquées par le ponçage et le grattage à sec.

II.

- (a) Des dispositions seront prises afin que les ouvriers peintres puissent prendre tous soins de propreté nécessaires au cours et à l'issue du travail;
- (b) des vêtements de travail devront être portés par les ouvriers peintres pendant toute la durée du travail;
- (c) des dispositions appropriées seront prévues pour éviter que les vêtements quittés pendant le travail soient souillés par les matériaux employés pour la peinture.

III.

- (a) Les cas de saturnisme et les cas présumés de saturnisme feront l'objet d'une déclaration et d'une vérification médicale ultérieure par un médecin désigné par l'autorité compétente;
- (b) l'autorité compétente pourra exiger un examen médical des travailleurs lorsqu'elle l'estimera nécessaire.

IV. Des instructions relatives aux précautions spéciales d'hygiène concernant leur profession seront distribuées aux ouvriers peintres.

Article 6

En vue d'assurer le respect de la réglementation prévue aux articles précédents, l'autorité compétente prendra toutes mesures qu'elle jugera nécessaires, après avoir consulté les organisations patronales et ouvrières intéressées.

Article 7

Des statistiques relatives au saturnisme chez les ouvriers peintres seront établies:

- (a) pour la morbidité, au moyen de la déclaration et de la vérification de tous les cas de saturnisme;
- (b) pour la mortalité, suivant une méthode approuvée par le service officiel de statistique dans chaque pays.

Article 8

Les ratifications officielles de la présente convention dans les conditions établies par la Constitution de l'Organisation internationale du Travail seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 9

1. La présente convention entrera en vigueur dès que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées par le Directeur général.
2. Elle ne liera que les Membres dont la ratification aura été enregistrée au Bureau international du Travail.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre à la date où sa ratification aura été enregistrée au Bureau international du Travail.

Article 10

Aussitôt que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées au Bureau international du Travail, le Directeur général du Bureau international du

Travail notifiera ce fait à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail. Il leur notifiera également l'enregistrement des ratifications qui lui seront ultérieurement communiquées par tous autres Membres de l'Organisation.

Article 11

Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à appliquer les dispositions des articles 1, 2, 3, 4, 5, 6 et 7 au plus tard le 1er janvier 1924 et à prendre telles mesures qui seront nécessaires pour rendre effectives ces dispositions.

Article 12

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer à ses colonies, possessions et protectorats, conformément aux dispositions de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 13

Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée au Bureau international du Travail.

Article 14

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 15

Les textes français et anglais de la présente convention feront foi l'un et l'autre.

I.7

CONVENTION (N° 11) SUR LE DROIT D'ASSOCIATION (AGRICULTURE), 1921

CONVENTION (N° 11) SUR LE DROIT D'ASSOCIATION (AGRICULTURE), 1921

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 25 octobre 1921, en sa troisième session,
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux droits d'association et de coalition des travailleurs agricoles, question comprise dans le quatrième point de l'ordre du jour de la session, et
- Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le droit d'association (agriculture), 1921, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

Article 1

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail ratifiant la présente convention s'engage à assurer à toutes les personnes occupées dans l'agriculture les mêmes droits d'association et de coalition qu'aux travailleurs de l'industrie, et à abroger toute disposition législative ou autre ayant pour effet de restreindre ces droits à l'égard des travailleurs agricoles.

Article 2

Les ratifications officielles de la présente convention, dans les conditions établies par la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 3

1. La présente convention entrera en vigueur dès que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées par le Directeur général.
2. Elle ne liera que les Membres dont la ratification aura été enregistrée au Bureau international du Travail.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre à la date où sa ratification aura été enregistrée au Bureau international du Travail.

Article 4

Aussitôt que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées au Bureau international du Travail, le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera ce fait à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail. Il leur notifiera également l'enregistrement des ratifications qui lui seront ultérieurement communiquées par tous autres Membres de l'Organisation.

Article 5

Sous réserve des dispositions de l'article 3, tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à appliquer les dispositions de l'article 1 au plus tard le 1er janvier 1924, et à prendre telles mesures qui seront nécessaires pour rendre effectives ces dispositions.

Article 6

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer à ses colonies, possessions et protectorats, conformément aux dispositions de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 7

Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée au Bureau international du Travail.

Article 8

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 9

Les textes français et anglais de la présente convention feront foi l'un et l'autre.

I.8

CONVENTION (N° 16) SUR L'EXAMEN MÉDICAL DES JEUNES GENS (TRAVAIL MARITIME), 1921

CONVENTION (N° 16) SUR L'EXAMEN MÉDICAL DES JEUNES GENS (TRAVAIL MARITIME), 1921

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 25 octobre 1921, en sa troisième session,
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la visite médicale obligatoire des enfants et des jeunes gens employés à bord des bateaux, question comprise dans le huitième point de l'ordre du jour de la session, et
- Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'examen médical des jeunes gens (travail maritime), 1921, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

Article 1

Pour l'application de la présente convention, le terme navire doit être entendu de tous les bateaux, navires ou bâtiments quels qu'ils soient, de propriété publique ou privée, effectuant une navigation maritime, à l'exclusion des navires de guerre.

Article 2

A l'exception des navires sur lesquels ne sont occupés que les membres d'une même famille, les enfants et jeunes gens de moins de dix-huit ans ne pourront être employés à bord que sur présentation d'un certificat médical attestant leur aptitude à ce travail et signé par un médecin approuvé par l'autorité compétente.

Article 3

L'emploi de ces enfants ou jeunes gens au travail maritime ne pourra être continué que moyennant renouvellement de l'examen médical à des intervalles ne dépassant pas une année, et présentation, après chaque nouvel examen, d'un certificat médical attestant l'aptitude au travail maritime. Toutefois, si le terme du certificat est atteint au cours d'un voyage, il sera prorogé jusqu'à la fin du voyage.

Article 4

Dans les cas d'urgence, l'autorité compétente pourra admettre un jeune homme âgé de moins de dix-huit ans à embarquer sans avoir été soumis aux examens prévus aux articles 2 et 3 de la présente convention, à la condition toutefois que cet examen soit passé au premier port où le bâtiment toucherait ultérieurement.

Article 5

Les ratifications officielles de la présente convention dans les conditions établies par la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 6

1. La présente convention entrera en vigueur dès que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées par le Directeur général.

2. Elle ne liera que les Membres dont la ratification aura été enregistrée au Bureau international du Travail.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre à la date où sa ratification aura été enregistrée au Bureau international du Travail.

Article 7

Aussitôt que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées au Bureau international du Travail, le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera ce fait à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail. Il leur notifiera également l'enregistrement des ratifications qui lui seront ultérieurement communiquées par tous autres Membres de l'Organisation.

Article 8

Sous réserve des dispositions de l'article 6, tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à appliquer les dispositions des articles 1, 2, 3 et 4 au plus tard le 1er janvier 1924 et à prendre telles mesures qui seront nécessaires pour rendre effectives ces dispositions.

Article 9

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer à ses colonies, possessions et protectorats, conformément aux dispositions de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 10

Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée au Bureau international du Travail.

Article 11

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 12

Les textes français et anglais de la présente convention feront foi l'un et l'autre.

I.9

CONVENTION (N° 14) SUR LE REPOS HEBDOMADAIRE (INDUSTRIE), 1921

CONVENTION (N° 14) SUR LE REPOS HEBDOMADAIRE (INDUSTRIE), 1921

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 25 octobre 1921, en sa troisième session,
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au repos hebdomadaire dans l'industrie, question comprise dans le septième point de l'ordre du jour de la session, et
- Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

Article 1

1. Pour l'application de la présente convention, seront considérés comme établissements industriels :
 - (a) les mines, carrières et industries extractives de toute nature;
 - (b) les industries dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation, y compris la construction des navires, les industries de démolition de matériel, ainsi que la production, la transformation et la transmission de la force motrice en général et de l'électricité;
 - (c) la construction, la reconstruction, l'entretien, la réparation, la modification ou la démolition de tous bâtiments et édifices, chemins de fer, tramways, ports, docks, jetées, canaux, installations pour la navigation intérieure, routes, tunnels, ponts, viaducs, égouts collecteurs, égouts ordinaires, puits, installations téléphoniques ou télégraphiques, installations électriques, usines à gaz, distribution d'eau, ou autres travaux de construction, ainsi que les travaux de préparation et de fondation précédant les travaux ci-dessus;
 - (d) le transport de personnes ou de marchandises par route, voie ferrée ou voie d'eau intérieure, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs et entrepôts, à l'exception du transport à la main.
2. L'énumération ci-dessus est faite sous réserve des exceptions spéciales d'ordre national prévues dans la Convention de Washington tendant à limiter à huit heures par jour et à quarante-huit heures par semaine le nombre des heures de travail dans les établissements industriels, dans la mesure où ces exceptions sont applicables à la présente convention.
3. En sus de l'énumération qui précède, s'il est reconnu nécessaire, chaque Membre pourra déterminer la ligne de démarcation entre l'industrie, d'une part, le commerce et l'agriculture, d'autre part.

Article 2

1. Tout le personnel occupé dans tout établissement industriel, public ou privé, ou dans ses dépendances, devra, sous réserve des exceptions prévues dans les articles ci-après, jouir, au cours de chaque période de sept jours, d'un repos comprenant au minimum vingt-quatre heures consécutives.
2. Ce repos sera accordé autant que possible en même temps à tout le personnel de chaque établissement.
3. Il coïncidera, autant que possible, avec les jours consacrés par la tradition ou les usages du pays ou de la région.

Article 3

Chaque Membre pourra excepter de l'application des dispositions de l'article 2 les personnes occupées dans les établissements industriels dans lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille.

Article 4

1. Chaque Membre peut autoriser des exceptions totales ou partielles (y compris des suspensions et des diminutions de repos) aux dispositions de l'article 2, en tenant compte spécialement de toutes considérations économiques et humanitaires appropriées et après consultation des associations qualifiées des employeurs et des ouvriers, là où il en existe.
2. Cette consultation ne sera pas nécessaire dans le cas d'exceptions qui auront été déjà accordées par application de la législation en vigueur.

Article 5

Chaque Membre devra autant que possible établir des dispositions prévoyant des périodes de repos en compensation des suspensions ou des diminutions accordées en vertu de l'article 4, sauf dans les cas où les accords ou les usages locaux auront déjà prévu de tels repos.

Article 6

1. Chaque Membre établira une liste des exceptions accordées conformément aux articles 3 et 4 de la présente convention et la communiquera au Bureau international du Travail. Chaque Membre communiquera ensuite, tous les deux ans, toutes les modifications qu'il aura apportées à cette liste.
2. Le Bureau international du Travail présentera un rapport à ce sujet à la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail.

Article 7

En vue de faciliter l'application des dispositions de la présente convention, chaque patron, directeur ou gérant sera soumis aux obligations ci-après:

- (a) faire connaître, dans le cas où le repos hebdomadaire est donné collectivement à l'ensemble du personnel, les jours et heures de repos collectif au moyen d'affiches apposées d'une manière apparente dans l'établissement ou en tout autre lieu convenable ou selon tout autre mode approuvé par le gouvernement;
- (b) faire connaître, lorsque le repos n'est pas donné collectivement à l'ensemble du personnel, au moyen d'un registre dressé selon le mode approuvé par la législation du pays ou par un règlement de l'autorité compétente, les ouvriers ou employés soumis à un régime particulier de repos et indiquer ce régime.

Article 8

Les ratifications officielles de la présente convention dans les conditions établies par la Constitution de l'Organisation internationale du Travail seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 9

1. La présente convention entrera en vigueur dès que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées par le Directeur général.
2. Elle ne liera que les Membres dont la ratification aura été enregistrée au Bureau international du Travail.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre à la date où sa ratification aura été enregistrée au Bureau international du Travail.

Article 10

Aussitôt que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées au Bureau international du Travail, le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera ce fait à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail. Il leur notifiera également l'enregistrement des ratifications qui lui seront ultérieurement communiquées par tous autres Membres de l'Organisation.

Article 11

Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à appliquer les dispositions des articles 1, 2, 3, 4, 5, 6 et 7 au plus tard le 1er janvier 1924 et à prendre telles mesures qui seront nécessaires pour rendre effectives ces dispositions.

Article 12

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer à ses colonies, possessions et protectorats, conformément aux dispositions de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 13

Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée au Bureau international du Travail.

Article 14

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 15

Les textes français et anglais de la présente convention feront foi l'un et l'autre.

I.10

CONVENTION (N° 19) SUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT (ACCIDENTS DU TRAVAIL), 1925

CONVENTION (N° 19) SUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT (ACCIDENTS DU TRAVAIL), 1925

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 19 mai 1925, en sa septième session,
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'égalité de traitement des travailleurs nationaux et étrangers victimes d'accidents du travail, deuxième question inscrite à l'ordre du jour de la session, et
- Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce cinquième jour de juin mil neuf cent vingt-cinq, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

Article 1

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à accorder aux ressortissants de tout autre Membre ayant ratifié ladite convention qui seront victimes d'accidents du travail survenus sur son territoire, ou à leurs ayants droit, le même traitement qu'il assure à ses propres ressortissants en matière de réparation des accidents du travail.
2. Cette égalité de traitement sera assurée aux travailleurs étrangers et à leurs ayants droit sans aucune condition de résidence. Toutefois, en ce qui concerne les paiements qu'un Membre ou ses ressortissants auraient à faire en dehors du territoire dudit Membre en vertu de ce principe, les dispositions à prendre seront réglées, si cela est nécessaire, par des arrangements particuliers pris avec les Membres intéressés.

Article 2

Pour la réparation des accidents du travail survenus à des travailleurs occupés d'une manière temporaire ou intermittente sur le territoire d'un Membre pour le compte d'une entreprise située sur le territoire d'un autre Membre, il peut être prévu qu'il sera fait application de la législation de ce dernier par accord spécial entre les Membres intéressés.

Article 3

Les Membres qui ratifient la présente convention et chez lesquels n'existe pas un régime d'indemnisation ou d'assurance forfaitaire des accidents du travail conviennent d'instituer un tel régime dans un délai de trois ans à dater de leur ratification.

Article 4

Les Membres qui ratifient la présente convention s'engagent à se prêter mutuellement assistance en vue de faciliter son application, ainsi que l'exécution de leurs lois et règlements respectifs en matière de réparation des accidents du travail, et à porter à la connaissance du Bureau international du Travail, qui en informera les autres Membres intéressés, toute modification dans les lois et règlements en vigueur en matière de réparation des accidents de travail.

Article 5

Les ratifications officielles de la présente convention dans les conditions établies par la Constitution de l'Organisation internationale du Travail seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 6

1. La présente convention entrera en vigueur dès que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées par le Directeur général.
2. Elle ne liera que les Membres dont la ratification aura été enregistrée au Bureau international du Travail.
3. Par la suite cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre à la date où sa ratification aura été enregistrée au Bureau international du Travail.

Article 7

Aussitôt que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées au Bureau international du Travail, le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera ce fait à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail. Il leur notifiera également l'enregistrement des ratifications qui lui seront ultérieurement communiquées par tous autres Membres de l'Organisation.

Article 8

Sous réserve des dispositions de l'article 6, tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à appliquer les dispositions des articles 1, 2, 3 et 4 au plus tard le 1er janvier 1927, et à prendre telles mesures qui seront nécessaires pour rendre effectives ces dispositions.

Article 9

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer à ses colonies, possessions ou protectorats, conformément aux dispositions de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 10

Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer, à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée au Bureau international du Travail.

Article 11

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 12

Les textes français et anglais de la présente convention feront foi l'un et l'autre.

I.11

CONVENTION (N° 29)
SUR LE TRAVAIL FORCÉ, 1930

CONVENTION (N° 29) SUR LE TRAVAIL FORCÉ, 1930

Le texte original de la Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, faisait référence à une période transitoire durant laquelle le travail forcé ou obligatoire pouvait être employé dans des conditions spécifiques, conformément à l'article 1, paragraphes 2 et 3, et aux articles 3 à 24. Au fil des années, le Conseil d'administration, la Conférence internationale du Travail, mais aussi les organes de contrôle de l'OIT tels que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, ont reconnu que ces dispositions, communément appelées « dispositions transitoires », n'étaient plus applicables. En 2014, la Conférence internationale du Travail a adopté le Protocole relatif à la Convention n° 29, qui a expressément prévu la suppression des dispositions transitoires. Le texte ci-dessous reflète cette suppression. Le texte original de la Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 est disponible ici.

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 10 juin 1930 en sa quatorzième session,
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail forcé ou obligatoire, question comprise dans le premier point de l'ordre du jour de la session, et
- Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-huitième jour de juin mil neuf cent trente, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le travail forcé, 1930, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

Article 1

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans le plus bref délai possible.
2. Supprimé en vertu de l'article 7 du Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930
3. Supprimé en vertu de l'article 7 du Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930

Article 2

1. Aux fins de la présente convention, le terme travail forcé ou obligatoire désignera tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.
2. Toutefois, le terme travail forcé ou obligatoire ne comprendra pas, aux fins de la présente convention:
 - (a) tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire;
 - (b) tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même;
 - (c) tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition de particuliers, compagnies ou personnes morales privées;

- (d) tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, c'est-à-dire dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population;
- (e) les menus travaux de village, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population elle-même ou ses représentants directs aient le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux.

Articles 3 à 24

Supprimés en vertu de l'article 7 du Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930

Article 25

Le fait d'exiger illégalement du travail forcé ou obligatoire sera passible de sanctions pénales et tout Membre ratifiant la présente convention aura l'obligation de s'assurer que les sanctions imposées par la loi sont réellement efficaces et strictement appliquées.

Article 26

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer aux territoires soumis à sa souveraineté, juridiction, protection, suzeraineté, tutelle ou autorité, dans la mesure où il a le droit de souscrire des obligations touchant à des questions de juridiction intérieure. Toutefois, si ce Membre veut se prévaloir des dispositions de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, il devra accompagner sa ratification d'une déclaration faisant connaître:
 - (a) les territoires dans lesquels il entend appliquer intégralement les dispositions de la présente convention;
 - (b) les territoires dans lesquels il entend appliquer les dispositions de la présente convention avec des modifications et en quoi consistent lesdites modifications;
 - (c) les territoires pour lesquels il réserve sa décision.
2. La déclaration susmentionnée sera réputée partie intégrante de la ratification et portera des effets identiques. Tout membre qui formulera une telle déclaration aura la faculté de renoncer, par une nouvelle déclaration, à tout ou partie des réserves contenues, en vertu des alinéas 2 et 3 ci-dessus, dans sa déclaration antérieure.

Article 27

Les ratifications officielles de la présente convention dans les conditions établies par la Constitution de l'Organisation internationale du Travail seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 28

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée au Bureau international du Travail.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 29

Aussitôt que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées au Bureau international du Travail, le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera ce fait à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail. Il leur notifiera également l'enregistrement des ratifications qui lui seront ultérieurement communiquées par tous autres Membres de l'Organisation.

Article 30

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail, et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée au Bureau international du Travail.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article, sera lié pour une nouvelle période de cinq années, et, par la suite pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de cinq années dans les conditions prévues au présent article.

Article 31

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 32

1. Au cas où la Conférence générale adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit dénonciation de la présente convention sans condition de délai, nonobstant l'article 30 ci-dessus, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur.
2. A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
3. La présente convention demeurerait toutefois en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la nouvelle convention portant révision.

Article 33

Les textes français et anglais de la présente convention feront foi l'un et l'autre.

I.12

CONVENTION (N° 33) SUR L'ÂGE MINIMUM (TRAVAUX NON INDUSTRIELS), 1932

CONVENTION (N° 33) SUR L'ÂGE MINIMUM (TRAVAUX NON INDUSTRIELS), 1932

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 12 avril 1932, en sa seizième session,
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'âge d'admission des enfants au travail dans les professions non industrielles, question qui constitue le troisième point de l'ordre du jour de la session, et
- Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,
- adopte, ce trentième jour d'avril mil neuf cent trente-deux, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

Article 1

1. La présente convention s'applique à tout travail ne faisant pas l'objet de la réglementation prévue par les conventions suivantes adoptées respectivement par la Conférence internationale du Travail à ses première, deuxième et troisième sessions:
 - convention fixant l'âge minimum d'admission des enfants aux travaux industriels (Washington, 1919);
 - convention fixant l'âge minimum d'admission des enfants au travail maritime (Gênes, 1920);
 - convention concernant l'âge d'admission des enfants au travail dans l'agriculture (Genève, 1921).
2. La présente convention ne s'appliquera pas:
 - o (a) à la pêche maritime;
 - o (b) au travail dans les écoles techniques et professionnelles, à la condition qu'il présente un caractère essentiellement éducatif, n'ait pas pour objet un bénéfice commercial et qu'il soit limité, approuvé et contrôlé par l'autorité publique.
3. Dans chaque pays, l'autorité compétente aura la faculté d'exclure de l'application de la présente convention:
 - o (a) l'emploi dans les établissements où sont seuls occupés les membres de la famille de l'employeur, à la condition que cet emploi ne soit pas nuisible, préjudiciable ou dangereux au sens des articles 3 et 5 ci-dessous;
 - o (b) le travail domestique dans la famille par les membres de cette famille.

Article 2

Les enfants de moins de quatorze ans ou ceux qui, ayant dépassé cet âge, sont encore soumis à l'obligation scolaire primaire en vertu de la législation nationale ne pourront être occupés à aucun des travaux auxquels s'applique la présente convention, sous réserve des dispositions ci-après.

Article 3

1. Les enfants âgés de douze ans accomplis pourront, en dehors des heures fixées pour la fréquentation scolaire, être occupés à des travaux légers, sous réserve que ces travaux:
 - (a) ne soient pas nuisibles à leur santé ou à leur développement normal;
 - (b) ne soient pas de nature à porter préjudice à leur assiduité à l'école ou à leur faculté de bénéficier de l'instruction qui y est donnée;
 - (c) n'excèdent pas deux heures par jour, aussi bien les jours de classe que les jours de vacances, le nombre total quotidien des heures consacrées à l'école et aux travaux légers ne devant en aucun cas dépasser sept.
2. Les travaux légers seront prohibés:
 - (a) les dimanches et jours de fête publique légale;
 - (b) pendant la nuit, c'est-à-dire pendant un intervalle d'au moins douze heures consécutives comprenant la période entre 8 heures du soir et 8 heures du matin.
3. Après consultation des principales organisations patronales et ouvrières intéressées, la législation nationale:
 - (a) déterminera quels sont les genres de travaux qui peuvent être considérés comme travaux légers au sens du présent article;
 - (b) prescrira les garanties préliminaires à remplir avant que les enfants ne puissent être employés à des travaux légers.
4. Sous réserve des dispositions de l'alinéa a) du paragraphe 1 ci-dessus:
 - (a) la législation nationale pourra déterminer les travaux permis et leur durée journalière, pour la période des vacances des enfants ayant dépassé quatorze ans, visés à l'article 2;
 - (b) dans les pays où n'existe aucune disposition relative à la fréquentation scolaire obligatoire, la durée des travaux légers ne devra pas dépasser quatre heures et demie par jour.

Article 4

1. Dans l'intérêt de l'art, de la science ou de l'enseignement, la législation nationale pourra, par le moyen d'autorisations individuelles, accorder des dérogations aux dispositions des articles 2 et 3 de la présente convention, afin de permettre à des enfants de paraître dans tous spectacles publics, ainsi que de participer comme acteurs ou figurants dans des prises de vues cinématographiques.
2. Toutefois:
 - (a) aucune dérogation ne sera accordée dans le cas d'un emploi dangereux au sens de l'article 5 ci-dessous, notamment pour des spectacles de cirque, variétés et cabarets;
 - (b) des garanties strictes seront établies en vue de sauvegarder la santé, le développement physique et la moralité des enfants, de leur assurer de bons traitements, un repos convenable et la continuation de leur instruction;
 - (c) les enfants autorisés à travailler dans les conditions prévues au présent article ne devront pas travailler après minuit.

Article 5

La législation nationale fixera un âge ou des âges supérieurs à ceux qui sont mentionnés à l'article 2 de la présente convention pour l'admission des jeunes gens et adolescents à tout emploi qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il est rempli, est dangereux pour la vie, la santé ou la moralité des personnes qui y sont affectées.

Article 6

La législation nationale fixera un âge ou des âges supérieurs à ceux qui sont mentionnés à l'article 2 de la présente convention pour l'admission des jeunes gens et adolescents aux emplois dans le commerce ambulant sur la voie publique ou dans les établissements et lieux publics, aux emplois permanents à des étalages extérieurs, ou aux emplois dans les professions ambulantes, lorsque ces emplois sont exercés dans des conditions qui justifient qu'un âge plus élevé soit fixé.

Article 7

En vue d'assurer l'application effective des dispositions de la présente convention, la législation nationale:

- (a) prévoira un système approprié d'inspection et de contrôle officiels;
- (b) prévoira des mesures appropriées pour faciliter l'identification et le contrôle des personnes au-dessous d'un âge déterminé occupées dans les emplois et professions visés à l'article 6;
- (c) établira des pénalités pour réprimer les infractions à la législation donnant effet aux dispositions de la présente convention.

Article 8

Les rapports annuels prévus par l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail donneront des renseignements complets sur la législation donnant effet aux dispositions de la présente convention. Ces renseignements contiendront notamment:

- (a) une liste des genres d'emplois que la législation nationale qualifie de travaux légers au sens de l'article 3;
- (b) une liste des genres d'emplois pour lesquels, conformément aux articles 5 et 6, la législation nationale a fixé des âges d'admission plus élevés que ceux établis par l'article 2;
- (c) des renseignements complets sur les conditions dans lesquelles les dérogations aux articles 2 et 3 sont autorisées en vertu de l'article 4.

Article 9

1. Les dispositions des articles 2, 3, 4, 5, 6 et 7 de la présente convention ne s'appliqueront pas à l'Inde.

Mais dans l'Inde :

- (a) L'emploi des enfants de moins de dix ans sera interdit.

Toutefois, dans l'intérêt de l'art, de la science ou de l'enseignement, la législation nationale pourra, au moyen d'autorisations individuelles, accorder des dérogations à la disposition ci-dessus, afin de permettre à des enfants de paraître dans tous spectacles publics ainsi que de participer comme acteurs ou figurants dans des prises de vues cinématographiques.

En outre, au cas où l'âge d'admission des enfants dans les manufactures n'employant pas de force motrice et qui ne sont pas régies par la loi indienne sur les manufactures viendrait à être fixé par la législation nationale au-dessus de dix ans, l'âge ainsi prescrit pour l'admission au travail dans ces manufactures sera substitué à l'âge de dix ans aux fins de l'application du présent paragraphe;

- (b) les personnes de moins de quatorze ans ne pourront être occupées à aucun des travaux non industriels que l'autorité compétente, après consultation des principales organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, pourrait déclarer dangereux pour la vie, la santé ou la moralité;

- (c) la législation nationale fixera un âge supérieur à dix ans pour l'admission des jeunes gens et adolescents aux emplois dans le commerce ambulant sur la voie publique ou dans les établissements et lieux publics, aux emplois permanents à des étalages extérieurs, ou aux emplois dans les professions ambulantes, lorsque ces emplois sont exercés dans des conditions qui justifient qu'un âge plus élevé soit fixé;

- (d) la législation nationale prévoira des mesures pour l'application des dispositions du présent article et, en particulier, établira des pénalités pour réprimer les infractions à la législation donnant effet aux dispositions du présent article;
 - (e) l'autorité compétente devra, après une période de cinq ans à compter de la promulgation des lois donnant effet aux dispositions de la présente convention, réexaminer complètement la situation en vue de relever les âges minima prescrits à la présente convention, nouvel examen qui s'appliquera à toutes les dispositions du présent article.
2. S'il était établi, dans l'Inde, une législation rendant la fréquentation scolaire obligatoire jusqu'à l'âge de quatorze ans, le présent article cesserait d'être applicable et les articles 2, 3, 4, 5, 6 et 7 deviendraient alors applicables à l'Inde.

Article 10

Les ratifications officielles de la présente convention dans les conditions établies par la Constitution de l'Organisation internationale du Travail seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 11

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée au Bureau international du Travail.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 12

Aussitôt que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées au Bureau international du Travail, le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera ce fait à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail. Il leur notifiera également l'enregistrement des ratifications qui lui seront ultérieurement communiquées par tous les autres Membres de l'Organisation.

Article 13

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée au Secrétariat.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de cinq années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de cinq années dans les conditions prévues au présent article.

Article 14

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 15

1. Au cas où la Conférence générale adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit dénonciation de la présente convention sans condition de délai, nonobstant l'article 13 ci-dessus, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur.
2. A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
3. La présente convention demeurerait toutefois en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la nouvelle convention portant révision.

Article 16

Les textes français et anglais de la présente convention feront foi l'un et l'autre.

I.13

CONVENTION (N° 45) DES TRAVAUX SOUTERRAINS (FEMMES), 1935

CONVENTION (N° 45) DES TRAVAUX SOUTERRAINS (FEMMES), 1935

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1935 en sa dix-neuvième session,
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines de toutes catégories, question qui constitue le deuxième point à l'ordre du jour de la session,
- Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,
- adopte, ce vingt et unième jour de juin mil neuf cent trente-cinq, la convention ci-après qui sera dénommée Convention des travaux souterrains (femmes), 1935:

Article 1

Pour l'application de la présente convention, le terme mine s'entend de toute entreprise, soit publique soit privée, pour l'extraction de substances situées en-dessous du sol.

Article 2

Aucune personne du sexe féminin, quel que soit son âge, ne peut être employée aux travaux souterrains dans les mines.

Article 3

La législation nationale pourra exempter de l'interdiction susmentionnée:

- (a) les personnes occupant un poste de direction qui n'effectuent pas un travail manuel;
- (b) les personnes occupées dans les services sanitaires et sociaux;
- (c) les personnes en cours d'études admises à effectuer un stage dans les parties souterraines d'une mine en vue de leur formation professionnelle;
- (d) toutes autres personnes appelées occasionnellement à descendre dans les parties souterraines d'une mine pour l'exercice d'une profession de caractère non manuel.

Article 4

Les ratifications officielles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 5

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 6

Aussitôt que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées, le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera ce fait à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail. Il leur notifiera également l'enregistrement des ratifications qui lui seront ultérieurement communiquées par tous autres Membres de l'Organisation.

Article 7

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer, à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article, sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 8

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 9

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement,
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 7 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 10

Les textes français et anglais de la présente convention feront foi l'un et l'autre.

I.14

CONVENTION (N° 77) SUR L'EXAMEN MÉDICAL DES ADOLESCENTS (INDUSTRIE), 1946

CONVENTION (N° 77) SUR L'EXAMEN MÉDICAL DES ADOLESCENTS (INDUSTRIE), 1946

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Montréal par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 19 septembre 1946, en sa vingt-neuvième session,
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'examen médical d'aptitude à l'emploi dans l'industrie des enfants et des adolescents, question qui est comprise dans le troisième point à l'ordre du jour de la session,
- Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce neuvième jour d'octobre mil neuf cent quarante-six, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946:

PARTIE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1

1. La présente convention s'applique aux enfants et adolescents occupés ou travaillant dans les entreprises industrielles, publiques ou privées, ou en relation avec leur fonctionnement.
2. Pour l'application de la présente convention seront considérées comme entreprises industrielles, notamment:
 - (a) les mines, carrières et industries extractives de toute nature;
 - (b) les entreprises dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, détruits ou démolis, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation, y compris les entreprises de construction de navires, de production, de transformation et de transmission de l'électricité et de la force motrice en général;
 - (c) les entreprises du bâtiment et du génie civil, y compris les travaux de construction, de réparation, d'entretien, de transformation et de démolition;
 - (d) les entreprises de transport de personnes ou de marchandises par route, voie ferrée, voie d'eau intérieure ou voie aérienne, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs, entrepôts ou aéroports.
3. L'autorité compétente déterminera la ligne de démarcation entre l'industrie, d'une part, l'agriculture, le commerce et les autres travaux non industriels, d'autre part.

Article 2

1. Les enfants et les adolescents de moins de dix-huit ans ne pourront être admis à l'emploi par une entreprise industrielle que s'ils ont été reconnus aptes à l'emploi auquel ils seront occupés à la suite d'un examen médical approfondi.
2. L'examen médical d'aptitude à l'emploi devra être effectué par un médecin qualifié agréé par l'autorité compétente et devra être constaté soit par un certificat médical, soit par une annotation portée au permis d'emploi ou au livret de travail.

3. Le document attestant l'aptitude à l'emploi pourra:
 - (a) prescrire des conditions déterminées d'emploi;
 - (b) être délivré pour un travail spécifié ou pour un groupe de travaux ou d'occupations qui impliquent des risques similaires pour la santé et qui auront été classés par groupes par l'autorité à laquelle il appartient d'appliquer la législation relative à l'examen médical d'aptitude à l'emploi.
4. La législation nationale déterminera l'autorité compétente pour établir le document attestant l'aptitude à l'emploi et précisera les modalités d'établissement et de délivrance de ce document.

Article 3

1. L'aptitude des enfants et des adolescents à l'emploi qu'ils exercent devra faire l'objet d'un contrôle médical poursuivi jusqu'à l'âge de dix-huit ans.
2. L'emploi d'un enfant ou d'un adolescent ne pourra être continué que moyennant renouvellement de l'examen médical à des intervalles ne dépassant pas une année.
3. La législation nationale devra:
 - (a) soit prévoir les circonstances spéciales dans lesquelles l'examen médical devra être renouvelé en sus de l'examen annuel, ou avec une périodicité plus fréquente, pour assurer l'efficacité du contrôle en relation avec les risques présentés par le travail ainsi qu'avec l'état de santé de l'enfant ou de l'adolescent tel qu'il a été révélé par les examens antérieurs;
 - (b) soit conférer à l'autorité compétente le pouvoir d'exiger des renouvellements exceptionnels de l'examen médical.

Article 4

1. Pour les travaux qui présentent des risques élevés pour la santé, l'examen médical d'aptitude à l'emploi et ses renouvellements périodiques doivent être exigés jusqu'à l'âge de vingt et un ans au moins.
2. La législation nationale devra soit déterminer les emplois ou catégories d'emplois pour lesquels l'examen médical d'aptitude à l'emploi sera exigé jusqu'à vingt et un ans au moins, soit conférer à une autorité appropriée le pouvoir de les déterminer.

Article 5

Les examens médicaux exigés par les articles précédents ne doivent entraîner aucun frais pour l'enfant ou adolescent, ou pour ses parents.

Article 6

1. Des mesures appropriées devront être prises par l'autorité compétente pour la réorientation ou la réadaptation physique et professionnelle des enfants et des adolescents chez lesquels l'examen médical aura révélé des inaptitudes, des anomalies ou des déficiences.
2. L'autorité compétente déterminera la nature et l'étendue de ces mesures; à cette fin, une collaboration devra s'établir entre les services du travail, les services médicaux, les services de l'éducation et les services sociaux, et une liaison effective devra se maintenir entre ces services pour faire porter effet à ces mesures.
3. La législation nationale pourra prévoir l'octroi aux enfants et adolescents dont l'aptitude à l'emploi n'est pas clairement reconnue:
 - (a) de permis d'emploi ou de certificats médicaux temporaires valables pour une période limitée, à l'expiration de laquelle le jeune travailleur sera tenu de subir un nouvel examen;
 - (b) de permis ou certificats imposant des conditions d'emploi spéciales.

Article 7

1. L'employeur devra classer et tenir à la disposition de l'inspection du travail soit le certificat médical d'aptitude à l'emploi, soit le permis d'emploi ou livret de travail démontrant qu'il n'existe pas de contre-indication médicale à l'emploi, selon que la législation en décidera.

2. La législation nationale déterminera les autres méthodes de surveillance susceptibles d'assurer une stricte application de la présente convention.

PARTIE II

DISPOSITIONS SPÉCIALES A CERTAINS PAYS

Article 8

1. Lorsque le territoire d'un Membre comprend de vastes régions où, en raison du caractère clairsemé de la population ou en raison de l'état de leur développement, l'autorité compétente estime impraticable d'appliquer les dispositions de la présente convention, elle peut exempter lesdites régions de l'application de la convention, soit d'une manière générale, soit avec les exceptions qu'elle juge appropriées à l'égard de certaines entreprises ou de certains travaux.
2. Tout Membre doit indiquer, dans son premier rapport annuel à soumettre sur l'application de la présente convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, toute région pour laquelle il se propose d'avoir recours aux dispositions du présent article. Par la suite, aucun Membre ne pourra recourir aux dispositions du présent article, sauf en ce qui concerne les régions qu'il aura ainsi indiquées.
3. Tout Membre recourant aux dispositions du présent article doit indiquer, dans ses rapports annuels ultérieurs, les régions pour lesquelles il renonce au droit de recourir auxdites dispositions.

Article 9

1. Tout Membre qui, avant la date à laquelle il adopte une législation permettant la ratification de la présente convention, ne possédait pas de législation concernant l'examen médical d'aptitude à l'emploi dans l'industrie des enfants et des adolescents peut, par une déclaration annexée à sa ratification, remplacer l'âge de dix-huit ans imposé aux articles 2 et 3 par un âge inférieur à dix-huit ans, mais en aucun cas inférieur à seize ans, et l'âge de vingt et un ans imposé à l'article 4 par un âge inférieur à vingt et un ans, mais en aucun cas inférieur à dix-neuf ans.
2. Tout Membre qui aura fait une telle déclaration pourra l'annuler en tout temps par une déclaration ultérieure.
3. Tout Membre à l'égard duquel est en vigueur une déclaration faite conformément au paragraphe 1 du présent article doit indiquer chaque année, dans son rapport sur l'application de la présente convention, dans quelle mesure un progrès quelconque a été réalisé en vue de l'application intégrale des dispositions de la convention.

Article 10

1. Les dispositions de la partie I de la présente convention s'appliquent à l'Inde sous réserve des modifications prévues au présent article:
 - (a) lesdites dispositions s'appliquent à tous les territoires à l'égard desquels l'»Indian Legislature» a compétence de les appliquer;
 - (b) seront considérées comme «entreprises industrielles»:
 - (i) les fabriques au sens de la loi de l'Inde sur les fabriques;
 - (ii) les mines, au sens de la loi de l'Inde sur les mines;
 - (iii) les chemins de fer;
 - (iv) tous les emplois couverts par la loi de 1938 sur l'emploi des enfants;
 - (c) les articles 2 et 3 s'appliqueront aux enfants et adolescents de moins de seize ans;

- (d) dans l'article 4, les mots «dix-neuf ans» seront substitués aux mots «vingt et un ans»;
- (e) les paragraphes 1 et 2 de l'article 6 ne s'appliqueront pas à l'Inde.
2. Les dispositions du paragraphe 1 du présent article pourront être amendées par la procédure suivante:
- (a) la Conférence internationale du Travail peut, à toute session où la matière est comprise dans son ordre du jour, adopter à la majorité des deux tiers des projets d'amendement au paragraphe 1 du présent article;
 - (b) un tel projet d'amendement devra, dans le délai d'un an ou, en cas de circonstances exceptionnelles, dans le délai de dix-huit mois à partir de la clôture de la session de la Conférence, être soumis dans l'Inde à l'autorité ou aux autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, en vue de le transformer en loi ou de prendre des mesures d'un autre ordre;
 - (c) si l'Inde obtient le consentement de l'autorité ou des autorités compétentes, elle communiquera sa ratification formelle de l'amendement au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement;
 - (d) un tel projet d'amendement, une fois ratifié par l'Inde, entrera en vigueur en tant qu'amendement à la présente convention.

PARTIE III

DISPOSITIONS FINALES

Article 11

Rien, dans la présente convention, n'affecte toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord entre les employeurs et les travailleurs qui assure des conditions plus favorables que celles prévues par la présente convention.

Article 12

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 13

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 14

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 15

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 16

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 17

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 18

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 14 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 19

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

I.15

**CONVENTION (N° 78) SUR L'EXAMEN
MÉDICAL DES ADOLESCENTS (TRAVAUX NON
INDUSTRIELS), 1946**

CONVENTION (N° 78) SUR L'EXAMEN MÉDICAL DES ADOLESCENTS (TRAVAUX NON INDUSTRIELS), 1946

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Montréal par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 19 septembre 1946, en sa vingt-neuvième session,
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'examen médical d'aptitude à l'emploi dans les travaux non industriels des enfants et des adolescents, question qui est comprise dans le troisième point à l'ordre du jour de session,
- Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce neuvième jour d'octobre mil neuf cent quarante-six, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946:

PARTIE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1

1. La présente convention s'applique aux enfants et adolescents occupés en vue d'un salaire ou d'un gain direct ou indirect à des travaux non industriels.
2. Pour l'application de la présente convention seront considérés comme travaux non industriels tous travaux autres que ceux qui sont reconnus par l'autorité compétente comme étant des travaux industriels, agricoles ou maritimes.
3. L'autorité compétente déterminera la ligne de démarcation entre les travaux non industriels, d'une part, les travaux industriels, les travaux agricoles et les travaux maritimes, d'autre part.
4. La législation nationale pourra exempter de l'application de la présente convention l'emploi dans les entreprises familiales où sont occupés seulement les parents et leurs enfants ou pupilles, pour l'exécution de travaux qui sont reconnus n'être pas dangereux pour la santé des enfants ou adolescents.

Article 2

1. Les enfants et les adolescents de moins de dix-huit ans ne pourront être admis à l'emploi ou au travail dans les travaux non industriels que s'ils ont été reconnus aptes au travail en question à la suite d'un examen médical approfondi.
2. L'examen médical d'aptitude à l'emploi devra être effectué par un médecin qualifié agréé par l'autorité compétente et devra être constaté soit par un certificat médical, soit par une annotation portée au permis d'emploi ou au livret de travail.
3. Le document attestant l'aptitude à l'emploi pourra:
 - (a) prescrire des conditions déterminées d'emploi;
 - (b) être délivré pour un travail spécifié ou un groupe de travaux ou occupations qui impliquent des risques similaires pour la santé et qui auront été classés par groupes par l'autorité à laquelle il appartient d'appliquer la législation relative à l'examen médical d'aptitude à l'emploi.
4. La législation nationale déterminera l'autorité compétente pour établir le document attestant l'aptitude à l'emploi et précisera les modalités d'établissement et de délivrance de ce document.

Article 3

1. L'aptitude des enfants et des adolescents à l'emploi qu'ils exercent devra faire l'objet d'un contrôle médical poursuivi jusqu'à l'âge de dix-huit ans.
2. L'emploi d'un enfant ou d'un adolescent ne pourra être continué que moyennant renouvellement de l'examen médical à des intervalles ne dépassant pas une année.
3. La législation nationale devra:
 - (a) soit prévoir les circonstances spéciales dans lesquelles l'examen médical devra être renouvelé en sus de l'examen annuel, ou avec une périodicité plus fréquente, pour assurer l'efficacité du contrôle en relation avec les risques présentés par le travail ainsi qu'avec l'état de santé de l'enfant ou de l'adolescent tel qu'il a été révélé par les examens antérieurs;
 - (b) soit conférer à l'autorité compétente le pouvoir d'exiger des renouvellements exceptionnels de l'examen médical.

Article 4

1. Pour les travaux qui présentent des risques élevés pour la santé, l'examen médical d'aptitude à l'emploi et ses renouvellements périodiques doivent être exigés jusqu'à l'âge de vingt et un ans au moins.
2. La législation nationale devra soit déterminer les emplois ou catégories d'emplois pour lesquels l'examen médical d'aptitude à l'emploi et ses renouvellements périodiques seront exigés jusqu'à vingt et un ans au moins, soit conférer à une autorité appropriée le pouvoir de les déterminer.

Article 5

Les examens médicaux exigés par les articles précédents ne doivent entraîner aucun frais pour l'enfant ou adolescent ou pour ses parents.

Article 6

1. Des mesures appropriées devront être prises par l'autorité compétente pour la réorientation ou la réadaptation physique et professionnelle des enfants et des adolescents chez lesquels l'examen médical aura révélé des inaptitudes, des anomalies ou des déficiences.
2. L'autorité compétente déterminera la nature et l'étendue de ces mesures; à cette fin, une collaboration devra s'établir entre les services du travail, les services médicaux, les services de l'éducation et les services sociaux, et une liaison effective devra se maintenir entre ces services pour faire porter effet à ces mesures.
3. La législation nationale pourra prévoir l'octroi aux enfants et adolescents dont l'aptitude à l'emploi n'est pas clairement reconnue:
 - (a) de permis d'emploi ou de certificats médicaux temporaires valables pour une période limitée, à l'expiration de laquelle le jeune travailleur sera tenu de subir un nouvel examen;
 - (b) de permis ou certificats imposant des conditions d'emploi spéciales.

Article 7

1. L'employeur devra classer et tenir à la disposition de l'inspection du travail soit le certificat médical d'aptitude à l'emploi, soit le permis d'emploi ou livret de travail démontrant qu'il n'existe pas de contre-indication médicale à l'emploi, selon que la législation en décidera.
2. La législation nationale déterminera:
 - (a) les mesures d'identification qui devront être adoptées pour contrôler l'application du système d'examen médical d'aptitude aux enfants et adolescents occupés, à leur propre compte ou au compte de leurs parents, à un commerce ambulant ou à toute autre occupation exercée sur la voie publique ou dans un lieu public;
 - (b) les autres méthodes de surveillance qui devront être adoptées pour assurer une stricte application de la convention.

PARTIE II

DISPOSITIONS SPÉCIALES A CERTAINS PAYS

Article 8

1. Lorsque le territoire d'un Membre comprend de vastes régions où, en raison du caractère clairsemé de la population ou en raison de l'état de leur développement, l'autorité compétente estime impraticable d'appliquer les dispositions de la présente convention, elle peut exempter lesdites régions de l'application de la convention, soit d'une manière générale, soit avec les exceptions qu'elle juge appropriées à l'égard de certaines entreprises ou de certains travaux.
2. Tout Membre doit indiquer, dans son premier rapport annuel à soumettre sur l'application de la présente convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, toute région pour laquelle il se propose d'avoir recours aux dispositions du présent article. Par la suite, aucun Membre ne pourra recourir aux dispositions du présent article, sauf en ce qui concerne les régions qu'il aura ainsi indiquées.
3. Tout Membre recourant aux dispositions du présent article doit indiquer, dans ses rapports annuels ultérieurs, les régions pour lesquelles il renonce au droit de recourir auxdites dispositions.

Article 9

1. Tout Membre qui, avant la date à laquelle il adopte une législation permettant la ratification de la présente convention, ne possédait pas de législation concernant l'examen médical d'aptitude à l'emploi dans les travaux non industriels des enfants et des adolescents peut, par une déclaration annexée à sa ratification, remplacer l'âge de dix-huit ans imposé aux articles 2 et 3 par un âge inférieur à dix-huit ans, mais en aucun cas inférieur à seize ans, et l'âge de vingt et un ans imposé à l'article 4 par un âge inférieur à vingt et un ans, mais en aucun cas inférieur à dix-neuf ans.
2. Tout Membre qui aura fait une telle déclaration pourra l'annuler en tout temps par une déclaration ultérieure.
3. Tout Membre à l'égard duquel est en vigueur une déclaration faite conformément au paragraphe 1 du présent article doit indiquer chaque année, dans son rapport sur l'application de la présente convention, dans quelle mesure un progrès quelconque a été réalisé en vue de l'application intégrale des dispositions de la convention.

PARTIE III

DISPOSITIONS FINALES

Article 10

Rien dans la présente convention n'affecte toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord entre les employeurs et les travailleurs qui assure des conditions plus favorables que celles prévues par la présente convention.

Article 11

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 12

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 13

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 14

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 15

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 16

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 17

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 13 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 18

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

I.16

**CONVENTION (N° 81) SUR L'INSPECTION
DU TRAVAIL, 1947**

CONVENTION (N° 81) SUR L'INSPECTION DU TRAVAIL, 1947

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 19 juin 1947, en sa trentième session,
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session,
- Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce onzième jour de juillet mil neuf cent quarante-sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'inspection du travail, 1947:

PARTIE I

INSPECTION DU TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE

Article 1

Chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans les établissements industriels.

Article 2

1. Le système d'inspection du travail dans les établissements industriels s'appliquera à tous les établissements pour lesquels les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.
2. La législation nationale pourra exempter les entreprises minières et de transport ou des parties de telles entreprises de l'application de la présente convention.

Article 3

1. Le système d'inspection du travail sera chargé:

- (a) d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, et à d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions;
- (b) de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales;
- (c) de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

2. Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail, celles-ci ne devront pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

Article 4

1. Pour autant que cela sera compatible avec la pratique administrative du Membre, l'inspection du travail sera placée sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale.
2. S'il s'agit d'un Etat fédératif, le terme autorité centrale pourra désigner soit l'autorité fédérale, soit une autorité centrale d'une entité constituante fédérée.

Article 5

L'autorité compétente devra prendre les mesures appropriées pour favoriser:

- (a) une coopération effective entre les services d'inspection, d'une part, et d'autres services gouvernementaux et les institutions publiques et privées exerçant des activités analogues, d'autre part;
- (b) la collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail et les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations.

Article 6

Le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue.

Article 7

1. Sous réserve des conditions auxquelles la législation nationale soumettrait le recrutement des membres des services publics, les inspecteurs du travail seront recrutés uniquement sur la base de l'aptitude du candidat à remplir les tâches qu'il aura à assumer.
2. Les moyens de vérifier ces aptitudes seront déterminés par l'autorité compétente.
3. Les inspecteurs du travail doivent recevoir une formation appropriée, pour l'exercice de leurs fonctions.

Article 8

Les femmes aussi bien que les hommes pourront être désignées comme membres du personnel du service d'inspection; si besoin est, des tâches spéciales pourront être assignées aux inspecteurs ou aux inspectrices respectivement.

Article 9

Chaque Membre prendra les mesures nécessaires pour assurer la collaboration d'experts et de techniciens dûment qualifiés, y compris des techniciens en médecine, en mécanique, en électricité et en chimie, au fonctionnement de l'inspection, selon les méthodes jugées les plus appropriées aux conditions nationales, afin d'assurer l'application des dispositions légales relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs dans l'exercice de leur profession, et de s'enquérir des effets des procédés employés, des matières utilisées et des méthodes de travail, sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Article 10

Le nombre des inspecteurs du travail sera suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection et sera fixé en tenant compte:

- (a) de l'importance des tâches que les inspecteurs auront à accomplir, et notamment:
 - (i) du nombre, de la nature, de l'importance et de la situation des établissements assujettis au contrôle de l'inspection;
 - (ii) du nombre et de la diversité des catégories de travailleurs qui sont occupés dans ces établissements;
 - (iii) du nombre et de la complexité des dispositions légales dont l'application doit être assurée;

- (b) des moyens matériels d'exécution mis à la disposition des inspecteurs;
- (c) des conditions pratiques dans lesquelles les visites d'inspection devront s'effectuer pour être efficaces.

Article 11

1. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue de fournir aux inspecteurs du travail:
 - (a) des bureaux locaux aménagés de façon appropriée aux besoins du service et accessibles à tous intéressés;
 - (b) les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions lorsqu'il n'existe pas de facilités de transport public appropriées.
2. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue du remboursement aux inspecteurs du travail de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Article 12

1. Les inspecteurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions seront autorisés:
 - (a) à pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection;
 - (b) à pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection;
 - (c) à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées, et notamment:
 - (i) à interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales;
 - (ii) à demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits;
 - (iii) à exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales;
 - (iv) à prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières ou substances ont été prélevées et emportées à cette fin.
2. A l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur devra informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Article 13

1. Les inspecteurs du travail seront autorisés à provoquer des mesures destinées à éliminer les défectuosités constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs.
2. Afin d'être à même de provoquer ces mesures, les inspecteurs auront le droit, sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif que pourrait prévoir la législation nationale, d'ordonner ou de faire ordonner:
 - (a) que soient apportées aux installations, dans un délai fixé, les modifications qui sont nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales concernant la santé et la sécurité des travailleurs;
 - (b) que des mesures immédiatement exécutoires soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs.
3. Si la procédure fixée au paragraphe 2 n'est pas compatible avec la pratique administrative et judiciaire

du Membre, les inspecteurs auront le droit de saisir l'autorité compétente pour qu'elle formule des injonctions ou fasse prendre des mesures immédiatement exécutoires.

Article 14

L'inspection du travail devra être informée des accidents du travail et des cas de maladie professionnelle dans les cas et de la manière qui seront prescrits par la législation nationale.

Article 15

Sous réserve des exceptions que la législation nationale pourrait prévoir, les inspecteurs du travail:

- (a) n'auront pas le droit d'avoir un intérêt quelconque direct ou indirect dans les entreprises placées sous leur contrôle;
- (b) seront tenus, sous peine de sanctions pénales ou de mesures disciplinaires appropriées, de ne point révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication ou de commerce ou les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions;
- (c) devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte.

Article 16

Les établissements devront être inspectés aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales en question.

Article 17

1. Les personnes qui violeront ou négligeront d'observer les dispositions légales dont l'exécution incombe aux inspecteurs du travail seront passibles de poursuites légales immédiates, sans avertissement préalable. Toutefois, la législation nationale pourra prévoir des exceptions pour le cas où un avertissement préalable devra être donné afin qu'il soit remédié à la situation ou que des mesures préventives soient prises.
2. Il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites.

Article 18

Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle d'inspecteurs du travail et pour obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions seront prévues par la législation nationale et effectivement appliquées.

Article 19

1. 1. Les inspecteurs du travail ou les bureaux d'inspection locaux, selon les cas, seront tenus de soumettre à l'autorité centrale d'inspection des rapports périodiques d'un caractère général sur les résultats de leurs activités.
2. 2. Ces rapports seront établis selon la manière prescrite par l'autorité centrale et traiteront des sujets indiqués de temps à autre par l'autorité centrale; ils seront soumis au moins aussi fréquemment que l'autorité centrale le prescrira et, dans tous les cas, au moins une fois par année.

Article 20

1. L'autorité centrale d'inspection publiera un rapport annuel de caractère général sur les travaux des services d'inspection placés sous son contrôle.
2. Ces rapports seront publiés dans un délai raisonnable ne dépassant en aucun cas douze mois, à partir de la fin de l'année à laquelle ils se rapportent.

3. Des copies des rapports annuels seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail dans un délai raisonnable après leur parution, mais en tout cas dans un délai ne dépassant pas trois mois.

Article 21

Le rapport annuel publié par l'autorité centrale d'inspection portera sur les sujets suivants:

- (a) lois et règlements relevant de la compétence de l'inspection du travail;
- (b) personnel de l'inspection du travail;
- (c) statistiques des établissements assujettis au contrôle de l'inspection et nombre des travailleurs occupés dans ces établissements;
- (d) statistiques des visites d'inspection;
- (e) statistiques des infractions commises et des sanctions imposées;
- (f) statistiques des accidents du travail;
- (g) statistiques des maladies professionnelles;

ainsi que sur tous autres points se rapportant à ces matières pour autant que ces sujets et ces points relèvent du contrôle de cette autorité centrale.

PARTIE II

INSPECTION DU TRAVAIL DANS LE COMMERCE

Article 22

Chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente partie de la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux.

Article 23

Le système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux s'applique aux établissements pour lesquels les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.

Article 24

Le système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux devra satisfaire aux dispositions des articles 3 à 21 de la présente convention, pour autant qu'ils sont applicables.

PARTIE III

MESURES DIVERSES

Article 25

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, exclure la partie II de son acceptation de la convention.
2. Tout Membre qui a fait une telle déclaration peut l'annuler en tout temps par une déclaration ultérieure.

3. Tout Membre à l'égard duquel est en vigueur une déclaration faite conformément au paragraphe 1 du présent article indiquera chaque année, dans son rapport annuel sur l'application de la présente convention, l'état de sa législation et de sa pratique concernant les dispositions de la partie II de la présente convention en précisant dans quelle mesure il a été donné suite ou il est proposé de donner suite auxdites dispositions.

Article 26

Dans les cas où il ne paraît pas certain qu'un établissement ou une partie ou un service d'un établissement sont soumis à la présente convention, c'est à l'autorité compétente qu'il appartiendra de trancher la question.

Article 27

Dans la présente convention le terme dispositions légales comprend, outre la législation, les sentences arbitrales et les contrats collectifs ayant force de loi et dont les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application.

Article 28

Des informations détaillées concernant toute la législation nationale donnant effet aux dispositions de la présente convention seront contenues dans les rapports annuels à soumettre conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 29

1. Lorsque le territoire d'un Membre comprend de vastes régions où, en raison du caractère clairsemé de la population ou en raison de l'état de leur développement, l'autorité compétente estime impraticable d'appliquer les dispositions de la présente convention, elle peut exempter lesdites régions de l'application de la convention soit d'une manière générale, soit avec les exceptions qu'elle juge appropriées à l'égard de certains établissements ou de certains travaux.
2. Tout Membre doit indiquer, dans son premier rapport annuel à soumettre sur l'application de la présente convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, toute région pour laquelle il se propose d'avoir recours aux dispositions du présent article, et doit donner les raisons pour lesquelles il se propose d'avoir recours à ces dispositions. Par la suite, aucun Membre ne pourra recourir aux dispositions du présent article, sauf en ce qui concerne les régions qu'il aura ainsi indiquées.
3. Tout Membre recourant aux dispositions du présent article doit indiquer, dans ses rapports annuels ultérieurs, les régions pour lesquelles il renonce au droit de recourir auxdites dispositions.

Article 30

1. En ce qui concerne les territoires mentionnés par l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale de Travail telle qu'elle a été amendée par l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1946, à l'exclusion des territoires visés par les paragraphes 4 et 5 dudit article ainsi amendé, tout Membre de l'Organisation qui ratifie la présente convention doit communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail, dans le plus bref délai possible après sa ratification, une déclaration faisant connaître:
 - (a) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification;
 - (b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;
 - (c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;
 - (d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision.

2. Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.
3. Tout Membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du paragraphe 1 du présent article.
4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 34, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Article 31

1. Lorsque les questions traitées par la présente convention entrent dans le cadre de la compétence propre des autorités d'un territoire non métropolitain, le Membre responsable des relations internationales de ce territoire, en accord avec le gouvernement dudit territoire, pourra communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une déclaration d'acceptation, au nom de ce territoire, des obligations de la présente convention.
2. Une déclaration d'acceptation des obligations de la présente convention peut être communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail:
 - a) par deux ou plusieurs Membres de l'Organisation pour un territoire placé sous leur autorité conjointe;
 - (b) par toute autorité internationale responsable de l'administration d'un territoire en vertu des dispositions de la Charte des Nations Unies ou de toute autre disposition en vigueur, à l'égard de ce territoire.
3. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux dispositions des paragraphes précédent du présent article doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modification; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.
4. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement par une déclaration ultérieure au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.
5. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 34, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

PARTIE IV

DISPOSITIONS FINALES

Article 32

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 33

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 34

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 35

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 36

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 37

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 38

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 34 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 39

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

I.17

**CONVENTION (N° 89) SUR LE TRAVAIL DE NUIT
(FEMMES) (RÉVISÉE), 1948**

CONVENTION (N° 89) SUR LE TRAVAIL DE NUIT (FEMMES) (RÉVISÉE), 1948

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à San-Francisco par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 17 juin 1948, en sa trente et unième session,
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision partielle de la Convention sur le travail de nuit (femmes), 1919, adoptée par la Conférence à sa première session, et de la Convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1934, adoptée par la Conférence à sa dix-huitième session, question qui constitue le neuvième point à l'ordre du jour de la session,
- Considérant que ces propositions devraient prendre la forme d'une convention internationale, adopte, ce neuvième jour de juillet mil neuf cent quarante-huit, la convention suivante, qui sera dénommée Convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948:

PARTIE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, seront considérées comme entreprises industrielles, notamment:
 - (a) les mines, carrières et industries extractives de toute nature;
 - (b) les entreprises dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, détruits ou démolis, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation, y compris les entreprises de construction de navires, de production, de transformation et de transmission de l'électricité et de la force motrice en général;
 - (c) les entreprises du bâtiment et du génie civil, y compris les travaux de construction, de réparation, d'entretien, de transformation et de démolition.
2. L'autorité compétente déterminera la ligne de démarcation entre l'industrie, d'une part, l'agriculture, le commerce et les autres travaux non industriels, d'autre part.

Article 2

Aux fins de la présente convention, le terme nuit signifie une période d'au moins onze heures consécutives comprenant un intervalle déterminé par l'autorité compétente, d'au moins sept heures consécutives et s'insérant entre dix heures du soir et sept heures du matin; l'autorité compétente pourra prescrire des intervalles différents pour différentes régions, industries, entreprises ou branches d'industries ou d'entreprises, mais consultera les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées avant de déterminer un intervalle commençant après onze heures du soir.

Article 3

Les femmes, sans distinction d'âge, ne pourront être employées pendant la nuit dans aucune entreprise industrielle, publique ou privée, ni dans aucune dépendance d'une de ces entreprises, à l'exception des entreprises où sont seuls employés les membres d'une même famille.

Article 4

L'article 3 ne sera pas appliqué:

- (a) en cas de force majeure, lorsque dans une entreprise se produit une interruption d'exploitation impossible à prévoir et n'ayant pas un caractère périodique;
- (b) dans le cas où le travail s'applique soit à des matières premières, soit à des matières en élaboration, qui seraient susceptibles d'altération très rapide, lorsque cela est nécessaire pour sauver ces matières d'une perte inévitable.

Article 5

1. Lorsque, en raison de circonstances particulièrement graves, l'intérêt national l'exigera, l'interdiction du travail de nuit des femmes pourra être suspendue par une décision du gouvernement, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.
2. Cette suspension devra être notifiée au Directeur général du Bureau international du Travail par le gouvernement intéressé dans son rapport annuel sur l'application de la convention.

Article 6

Dans les entreprises industrielles soumises à l'influence des saisons, et dans tous les cas où des circonstances exceptionnelles l'exigent, la durée de la période de nuit indiquée à l'article 2 pourra être réduite à dix heures pendant soixante jours par an.

Article 7

Dans les pays où le climat rend le travail de jour particulièrement pénible, la période de nuit peut être plus courte que celle fixée par les articles ci-dessus, à la condition qu'un repos compensateur soit accordé pendant le jour.

Article 8

La présente convention ne s'applique pas:

- (a) aux femmes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique et impliquant une responsabilité;
- (b) aux femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel.

PARTIE II

DISPOSITIONS SPÉCIALES CONCERNANT CERTAINS PAYS

Article 9

Dans les pays où aucun règlement public ne s'applique à l'emploi des femmes pendant la nuit dans les entreprises industrielles, le terme nuit pourra provisoirement, et pendant une période maximum de trois années, désigner, à la discrétion du gouvernement, une période de dix heures seulement, laquelle comprendra un intervalle déterminé par l'autorité compétente d'au moins sept heures consécutives et s'insérant entre dix heures du soir et sept heures du matin.

Article 10

1. Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Inde sous réserve des modifications prévues au présent article.

2. Lesdites dispositions s'appliquent à tous les territoires sur lesquels le pouvoir législatif de l'Inde a compétence pour les appliquer.
3. Le terme entreprises industrielles comprendra :
 - (a) les fabriques, définies comme telles dans la loi sur les fabriques de l'Inde (Indian Factories Act);
 - (b) les mines auxquelles s'applique la loi sur les mines de l'Inde (Indian Mines Act).

Article 11

1. Les dispositions de la présente convention s'appliquent au Pakistan sous réserve des modifications prévues au présent article.
2. Lesdites dispositions s'appliquent à tous les territoires sur lesquels le pouvoir législatif du Pakistan a compétence pour les appliquer.
3. Le terme entreprises industrielles comprendra :
 - (a) les fabriques, définies comme telles dans la loi sur les fabriques (Factories Act);
 - (b) les mines auxquelles s'applique la loi sur les mines (Mines Act).

Article 12

1. La Conférence internationale du Travail peut, à toute session où la matière est comprise dans son ordre du jour, adopter à la majorité des deux tiers des projets d'amendements à l'un ou à plusieurs des articles précédents de la partie II de la présente convention.
2. Un tel projet d'amendement devra indiquer le Membre ou les Membres auxquels il s'applique et devra, dans le délai d'un an, ou, par suite de circonstances exceptionnelles, dans le délai de dix-huit mois à partir de la clotûre de la session de la Conférence, être soumis par le Membre ou les Membres auxquels il s'applique à l'autorité ou aux autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, en vue de le transformer en loi ou de prendre des mesures d'un autre ordre.
3. Le Membre qui aura obtenu le consentement de l'autorité ou des autorités compétentes communiquera sa ratification formelle de l'amendement au Directeur général du Bureau international du Travail, aux fins d'enregistrement.
4. Un tel projet d'amendement, une fois ratifié par le Membre ou les Membres auxquels il s'applique, entrera en vigueur en tant qu'amendement à la présente convention.

PARTIE III

DISPOSITIONS FINALES

Article 13

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 14

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 15

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 16

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 17

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 18

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 19

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 15 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 20

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

I.18

**CONVENTION (N° 87) SUR LA LIBERTÉ
SYNDICALE ET LA PROTECTION DU DROIT
SYNDICAL, 1948**

CONVENTION (N° 87) SUR LA LIBERTÉ SYNDICALE ET LA PROTECTION DU DROIT SYNDICAL, 1948

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à San-Francisco par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 17 juin 1948, en sa trente et unième session,
- Après avoir décidé d'adopter sous forme d'une convention diverses propositions relatives à la liberté syndicale et la protection du droit syndical, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session,
- Considérant que le Préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail énonce, parmi les moyens susceptibles d'améliorer la condition des travailleurs et d'assurer la paix, «l'affirmation du principe de la liberté syndicale»,
- Considérant que la Déclaration de Philadelphie a proclamé de nouveau que «la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu»,
- Considérant que la Conférence internationale du Travail, à sa trentième session, a adopté à l'unanimité les principes qui doivent être à la base de la réglementation internationale,
- Considérant que l'Assemblée générale des Nations Unies, à sa deuxième session, a fait siens ces principes et a invité l'Organisation internationale du Travail à poursuivre tous ses efforts afin qu'il soit possible d'adopter une ou plusieurs conventions internationales,

adopte, ce neuvième jour de juillet mil neuf cent quarante-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948:

PARTIE I

LIBERTÉ SYNDICALE

Article 1

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à donner effet aux dispositions suivantes.

Article 2

Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

Article 3

1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action.
2. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.

Article 4

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative.

Article 5

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier, et toute organisation, fédération ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.

Article 6

Les dispositions des articles 2, 3 et 4 ci-dessus s'appliquent aux fédérations et aux confédérations des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Article 7

L'acquisition de la personnalité juridique par les organisations de travailleurs et d'employeurs, leurs fédérations et confédérations, ne peut être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'application des dispositions des articles 2, 3 et 4 ci-dessus.

Article 8

1. Dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente convention, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité.
2. La législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la présente convention.

Article 9

1. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées et à la police sera déterminée par la législation nationale.
2. Conformément aux principes établis par le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, la ratification de cette convention par un Membre ne devra pas être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord déjà existants qui accordent aux membres des forces armées et de la police des garanties prévues par la présente convention.

Article 10

Dans la présente convention, le terme organisation signifie toute organisation de travailleurs ou d'employeurs ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs.

PARTIE II

PROTECTION DU DROIT SYNDICAL

Article 11

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical.

PARTIE III

MESURES DIVERSES

Article 12

1. En ce qui concerne les territoires mentionnés par l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale de Travail telle qu'elle a été amendée par l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1946, à l'exclusion des territoires visés par les paragraphes 4 et 5 dudit article ainsi amendé, tout Membre de l'Organisation qui ratifie la présente convention doit communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail, en même temps que sa ratification, ou dans le plus bref délai possible après sa ratification, une déclaration faisant connaître:
 - (a) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification;
 - (b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;
 - (c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;
 - (d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision.
2. Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.
3. Tout Membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du paragraphe 1 du présent article.
4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 16, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Article 13

1. Lorsque les questions traitées par la présente convention entrent dans le cadre de la compétence propre des autorités d'un territoire non métropolitain, le Membre responsable des relations internationales de ce territoire, en accord avec le gouvernement dudit territoire, pourra communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une déclaration d'acceptation, au nom de ce territoire, des obligations de la présente convention.
2. Une déclaration d'acceptation des obligations de la présente convention peut être communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail:
 - (a) par deux ou plusieurs Membres de l'Organisation pour un territoire placé sous leur autorité conjointe;
 - (b) par toute autorité internationale responsable de l'administration d'un territoire en vertu des dispositions de la Charte des Nations Unies ou de toute autre disposition en vigueur, à l'égard de ce territoire.
3. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux dispositions des paragraphes précédents du présent article doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modification; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.
4. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement par une déclaration ultérieure au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.

5. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 16, communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

PARTIE III

DISPOSITIONS FINALES

Article 14

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 15

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 16

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 17

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 18

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 19

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 20

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 16 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 21

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

I.19

CONVENTION (N° 90) SUR LE TRAVAIL DE NUIT DES ENFANTS (INDUSTRIE) (RÉVISÉE), 1948

CONVENTION (N° 90) SUR LE TRAVAIL DE NUIT DES ENFANTS (INDUSTRIE) (RÉVISÉE), 1948

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à San-Francisco par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 17 juin 1948, en sa trente et unième session,
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision partielle de la Convention sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919, adoptée par la Conférence à sa première session, question qui constitue le dixième point à l'ordre du jour de la session,
- Considérant que ces propositions devraient prendre la forme d'une convention internationale, adopte, ce dixième jour de juillet mil neuf cent quarante-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948:

PARTIE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, seront considérées comme entreprises industrielles, notamment:
 - (a) les mines, carrières et industries extractives de toute nature;
 - (b) les entreprises dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, détruits ou démolis, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation, y compris les entreprises de construction de navires, de production, de transformation et de transmission de l'électricité et de la force motrice en général;
 - (c) les entreprises du bâtiment et du génie civil, y compris les travaux de construction, de réparation, d'entretien, de transformation et de démolition;
 - (d) les entreprises de transport de personnes ou de marchandises par route ou voie ferrée, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs, entrepôts ou aéroports.
2. L'autorité compétente déterminera la ligne de démarcation entre l'industrie, d'une part, l'agriculture, le commerce et les autres travaux non industriels, d'autre part.
3. La législation nationale pourra exempter de l'application de la présente convention l'emploi à un travail considéré comme n'étant pas nuisible ou préjudiciable aux enfants, ni dangereux pour ceux-ci, dans les entreprises familiales où sont occupés seulement les parents et leurs enfants ou pupilles.

Article 2

1. Aux fins de la présente convention, le terme nuit signifie une période d'au moins douze heures consécutives.
2. Pour les enfants de moins de seize ans, cette période comprendra l'intervalle écoulé entre dix heures du soir et six heures du matin.
3. Pour les enfants de seize ans révolus, mais de moins de dix-huit ans, cette période comprendra un intervalle déterminé par l'autorité compétente d'au moins sept heures consécutives et s'insérant entre dix heures du soir et sept heures du matin; l'autorité compétente pourra prescrire des intervalles

differents pour différentes régions, industries, entreprises ou branches d'industries ou d'entreprises, mais consultera les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées avant de déterminer un intervalle commençant après onze heures du soir.

Article 3

1. Les enfants de moins de dix-huit ans ne devront pas être employés ou travailler la nuit dans les entreprises industrielles, publiques ou privées, ou dans leurs dépendances, sauf dans les cas prévus ci-après.
2. Lorsque les besoins de leur apprentissage ou de leur formation professionnelle l'exigent dans les industries ou occupations déterminées qui nécessitent un travail continu, l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, pourra autoriser l'emploi, pendant la nuit, d'enfants de seize ans révolus, mais de moins de dix-huit ans.
3. Les enfants occupés la nuit conformément au paragraphe précédent devront bénéficier, entre deux périodes de travail, d'un repos d'au moins treize heures consécutives.
4. Lorsque la législation du pays interdit le travail de nuit à tout le personnel dans les boulangeries, l'autorité compétente pourra substituer, pour les enfants de seize ans révolus, lorsque leur apprentissage ou leur formation professionnelle l'exigent, la période comprise entre neuf heures du soir et quatre heures du matin à la période d'au moins sept heures consécutives s'insérant entre dix heures du soir et sept heures du matin prescrite par l'autorité compétente en vertu du paragraphe 3 de l'article 2.

Article 4

1. Dans les pays où le climat rend le travail de jour particulièrement pénible, la période de nuit et l'intervalle d'interdiction pourront être plus courts que la période et l'intervalle fixés aux articles précédents, à condition qu'un repos compensateur soit accordé pendant le jour.
2. Les dispositions des articles 2 et 3 ne s'appliqueront pas au travail de nuit des enfants âgés de seize à dix-huit ans lorsqu'un cas de force majeure qui ne pouvait être prévu ou empêché, et qui ne présente pas un caractère périodique, met obstacle au fonctionnement normal d'une entreprise industrielle.

Article 5

Lorsque, en raison de circonstances particulièrement graves, l'intérêt public l'exigera, l'interdiction du travail de nuit pourra être suspendue par une décision de l'autorité publique, en ce qui concerne les enfants âgés de seize à dix-huit ans.

Article 6

1. La législation donnant effet aux dispositions de la présente convention doit:
 - (a) prescrire les dispositions nécessaires afin que cette législation soit portée à la connaissance de tous les intéressés;
 - (b) préciser les personnes chargées d'en assurer l'exécution;
 - (c) prescrire des sanctions appropriées en cas d'infractions;
 - (d) prévoir l'institution et le maintien d'un régime d'inspection propre à assurer effectivement l'observation des dispositions susmentionnées;
 - (e) obliger chaque employeur dans une entreprise industrielle, publique ou privée, à tenir un registre ou à garder à disposition des documents officiels, indiquant les noms et dates de naissance de toutes les personnes de moins de dix-huit ans qu'il occupe ainsi que toutes autres informations pertinentes requises par l'autorité compétente.
2. Les rapports annuels soumis par les Membres conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail contiendront des renseignements complets sur la législation mentionnée au paragraphe précédent et un exposé général des résultats des inspections effectuées conformément au présent article.

PARTIE II

DISPOSITIONS SPÉCIALES À CERTAINS PAYS

Article 7

1. Tout Membre qui, avant la date à laquelle il adopte une législation permettant la ratification de la présente convention, possérait une législation réglementant le travail de nuit des enfants dans l'industrie et prévoyant une limite d'âge inférieure à dix-huit ans peut, par une déclaration annexée à sa ratification, remplacer l'âge de dix-huit ans imposé au paragraphe 1 de l'article 3 par un âge inférieur à dix-huit ans, mais en aucun cas inférieur à seize ans.
2. Tout Membre qui aura fait une telle déclaration pourra l'annuler en tout temps par une déclaration ultérieure.
3. Tout Membre à l'égard duquel est en vigueur une déclaration faite conformément au paragraphe 1 du présent article doit indiquer chaque année, dans son rapport sur l'application de la présente convention, dans quelle mesure un progrès quelconque a été réalisé en vue de l'application intégrale des dispositions de la convention.

Article 8

1. Les dispositions de la partie I de la présente convention s'appliquent à l'Inde sous réserve des modifications établies par le présent article.
2. Lesdites dispositions s'appliquent à tous les territoires à l'égard desquels l'»Indian Legislature» a compétence pour les appliquer.
3. Seront considérées comme entreprises industrielles:
 - (a) les fabriques définies comme telles dans la loi sur les fabriques de l'Inde (Indian Factories Act);
 - (b) les mines auxquelles s'applique la loi sur les mines de l'Inde (Indian Mines Act);
 - (c) les chemins de fer et les ports.
4. L'article 2, paragraphe 2, s'appliquera aux enfants de treize ans révolus, mais de moins de quinze ans.
5. L'article 2, paragraphe 3, s'appliquera aux enfants de quinze ans révolus, mais de moins de dix-sept ans.
6. L'article 3, paragraphe 1, et l'article 4, paragraphe 1, s'appliqueront aux enfants de moins de dix-sept ans.
7. L'article 3, paragraphes 2, 3 et 4, l'article 4, paragraphe 2, et l'article 5 s'appliqueront aux enfants de quinze ans révolus, mais de moins de dix-sept ans.
8. L'article 6, paragraphe 1 e), s'appliquera aux enfants de moins de dix-sept ans.

Article 9

1. Les dispositions de la partie I de la présente convention s'appliquent au Pakistan sous réserve des modifications établies par le présent article.
2. Lesdites dispositions s'appliquent à tous les territoires à l'égard desquels la «Pakistan Legislature» a compétence pour les appliquer.
3. Seront considérées comme entreprises industrielles:
 - (a) les fabriques définies comme telles dans la loi sur les fabriques;
 - (b) les mines auxquelles s'applique la loi sur les mines;
 - (c) les chemins de fer et les ports.
4. L'article 2, paragraphe 2, s'appliquera aux enfants de treize ans révolus, mais de moins de quinze ans.
5. L'article 2, paragraphe 3, s'appliquera aux enfants de quinze ans révolus, mais de moins de dix-sept ans.
6. L'article 3, paragraphe 1, et l'article 4, paragraphe 1, s'appliqueront aux enfants de moins de dix-sept ans.

7. L'article 3, paragraphes 2, 3 et 4, l'article 4, paragraphe 2, et l'article 5 s'appliqueront aux enfants de quinze ans révolus, mais de moins de dix-sept ans.
8. L'article 6, paragraphe 1 e), s'appliquera aux enfants de moins de dix-sept ans.

Article 10

1. La Conférence internationale du Travail peut, à toute session où la matière est comprise dans son ordre du jour, adopter à la majorité des deux tiers des projets d'amendements à l'un ou à plusieurs des articles précédents de la partie II de la présente convention.
2. Un tel projet d'amendement devra indiquer le Membre ou les Membres auxquels il s'applique et devra, dans le délai d'un an, ou, par suite de circonstances exceptionnelles, dans le délai de dix-huit mois à partir de la clôture de la session de la Conférence, être soumis par le Membre ou les Membres auxquels il s'applique à l'autorité ou aux autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, en vue de le transformer en loi ou de prendre des mesures d'un autre ordre.
3. Le Membre qui aura obtenu le consentement de l'autorité ou des autorités compétentes communiquera sa ratification formelle de l'amendement au Directeur général du Bureau international du Travail, aux fins d'enregistrement.
4. Un tel projet d'amendement, une fois ratifié par le Membre ou les Membres auxquels il s'applique, entrera en vigueur en tant qu'amendement à la présente convention.

PARTIE III

DISPOSITIONS SPÉCIALES À CERTAINS PAYS

Article 11

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 12

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 13

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 14

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 15

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 16

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 17

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 13 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 18

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

I.20

CONVENTION (N° 90) SUR LE TRAVAIL DE NUIT DES ENFANTS (INDUSTRIE) (RÉVISÉE), 1948

CONVENTION (N° 90) SUR LE TRAVAIL DE NUIT DES ENFANTS (INDUSTRIE) (RÉVISÉE), 1948

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 8 juin 1949, en sa trente-deuxième session,
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session,
- Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce premier jour de juillet mil neuf cent quarante-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949:

Article 1

1. 1. Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.
2. 2. Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de:
 - (a) subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat;
 - (b) congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail.

Article 2

1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.
2. Sont notamment assimilées à des actes d'ingérence au sens du présent article des mesures tendant à provoquer la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou à soutenir des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs.

Article 3

Des organismes appropriés aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être institués pour assurer le respect du droit d'organisation défini par les articles précédents.

Article 4

Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.

Article 5

1. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées ou à la police sera déterminée par la législation nationale.
2. Conformément aux principes établis par le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, la ratification de cette convention par un Membre ne devra pas être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord déjà existants qui accordent aux membres des forces armées et de la police des garanties prévues par la présente convention.

Article 6

La présente convention ne traite pas de la situation des fonctionnaires publics et ne pourra, en aucune manière, être interprétée comme portant préjudice à leurs droits ou à leur statut.

Article 7

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 8

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 9

1. Les déclarations qui seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, devront faire connaître:
 - (a) les territoires pour lesquels le Membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification;
 - appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;
 - (c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;
 - (d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant un examen plus approfondi de la situation à l'égard desdits territoires.
2. Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.
3. Tout Membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du premier paragraphe du présent article.
4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 11, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Article 10

1. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modifications; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.
2. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement, par une déclaration ultérieure, au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.
3. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 11, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes d'une déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Article 11

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 12

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 13

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 14

Chaque fois qu'il jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 15

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 14 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 16

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

I.21

**CONVENTION (N° 90) SUR LE TRAVAIL DE NUIT
DES ENFANTS (INDUSTRIE) (RÉVISÉE), 1948**

CONVENTION (N° 90) SUR LE TRAVAIL DE NUIT DES ENFANTS (INDUSTRIE) (RÉVISÉE), 1948

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 8 juin 1949, en sa trente-deuxième session,
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux clauses de travail dans les contrats passés par une autorité publique, question qui constitue le sixième point à l'ordre du jour de la session,
- Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-neuvième jour de juin mil neuf cent quarante-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les clauses de travail (contrats publics), 1949:

Article 1

1. La présente convention s'applique aux contrats qui remplissent les conditions suivantes:
 - (a) l'une au moins des parties au contrat est une autorité publique;
 - (b) l'exécution du contrat entraîne:
 - (i) la dépense de fonds par une autorité publique,
 - (ii) l'emploi de travailleurs par l'autre partie au contrat;
 - (c) le contrat est passé en vue de:
 - (i) la construction, la transformation, la réparation ou la démolition de travaux publics,
 - (ii) la fabrication, l'assemblage, la manutention ou le transport de matériaux, fournitures ou outillage,
 - (iii) l'exécution ou la fourniture de services;
 - (d) le contrat est passé par une autorité centrale d'un Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la convention est en vigueur.
2. L'autorité compétente déterminera dans quelle mesure et dans quelles conditions la convention s'appliquera aux contrats passés par les autorités autres que les autorités centrales.
3. La présente convention s'applique aux travaux exécutés par des sous-contractants ou par des cessionnaires de contrats; des mesures appropriées seront prises par l'autorité compétente pour assurer l'application de la convention auxdits travaux.
4. Les contrats entraînant une dépense de fonds publics d'un montant qui ne dépassera pas une limite déterminée par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent, pourront être exemptés de l'application de la présente convention.
5. L'autorité compétente pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent, exclure du champ d'application de la présente convention les personnes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique ou scientifique, dont les conditions d'emploi ne sont pas réglementées par la législation nationale, une convention collective ou une sentence arbitrale, et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel.

Article 2

1. Les contrats auxquels la présente convention s'applique contiendront des clauses garantissant aux travailleurs intéressés des salaires (y compris les allocations), une durée du travail et d'autres conditions de travail qui ne soient pas moins favorables que les conditions établies pour un travail de même nature dans la profession ou l'industrie intéressée de la même région:
 - (a) soit par voie de convention collective ou par une autre procédure agréée de négociations entre des organisations d'employeurs et de travailleurs représentant une proportion substantielle des employeurs et des travailleurs de la profession ou de l'industrie intéressée;
 - (b) soit par voie de sentence arbitrale;
 - (c) soit par voie de législation nationale.
2. Lorsque les conditions de travail mentionnées au paragraphe précédent ne sont pas réglementées suivant l'une des manières indiquées ci-dessus dans la région où le travail est effectué, les clauses qui devront être insérées dans les contrats garantiront aux travailleurs intéressés des salaires (y compris les allocations), une durée du travail et d'autres conditions de travail qui ne soient pas moins favorables que:
 - o(a) soit les conditions établies par voie de convention collective ou par une autre procédure agréée de négociations, par voie de sentence arbitrale ou par voie de législation nationale, pour un travail de même nature dans la profession ou l'industrie intéressées de la plus proche région analogue;
 - (b) soit le niveau général observé par les employeurs appartenant à la même profession ou à la même industrie que la partie avec laquelle le contrat est passé et se trouvant dans des circonstances analogues.
3. Les termes des clauses à insérer dans les contrats et toutes modifications de ces termes seront déterminés par l'autorité compétente de la manière considérée comme la mieux adaptée aux conditions nationales, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent.
4. Des mesures appropriées telles que la publication d'un avis relatif aux cahiers des charges ou toute autre mesure seront prises par l'autorité compétente pour permettre aux soumissionnaires d'avoir connaissance des termes des clauses.

Article 3

Lorsque des dispositions appropriées relatives à la santé, à la sécurité et au bien-être des travailleurs occupés à l'exécution de contrats ne sont pas déjà applicables en vertu de la législation nationale, d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale, l'autorité compétente doit prendre des mesures adéquates pour assurer aux travailleurs intéressés des conditions de santé, de sécurité et de bien-être justes et raisonnables.

Article 4

Les lois, règlements ou autres instruments donnant effet aux dispositions de la présente convention:

- (a) doivent:
 - (i) être portés à la connaissance de tous intéressés,
 - (ii) préciser les personnes chargées d'en assurer l'exécution,
 - (iii) exiger que des affiches soient apposées d'une manière apparente dans les établissements ou autres lieux de travail, en vue d'informer les travailleurs de leurs conditions de travail;
- (b) doivent, sauf lorsque d'autres mesures sont en vigueur qui garantissent une application effective des dispositions considérées, prévoir:
 - (i) la tenue d'états adéquats indiquant la durée du travail effectué et les salaires versés aux travailleurs intéressés,
 - (ii) un régime d'inspection propre à en assurer l'application effective.

Article 5

1. Des sanctions adéquates, par voie d'un refus de contracter ou par toute autre voie, seront appliquées en cas d'infraction à l'observation et à l'application des dispositions des clauses de travail insérées dans les contrats publics.
2. Des mesures appropriées seront prises, soit par des retenues sur les paiements dus aux termes du contrat, soit de toute autre manière, en vue de permettre aux travailleurs intéressés d'obtenir les salaires auxquels ils ont droit.

Article 6

Les rapports annuels qui doivent être présentés aux termes de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail contiendront des renseignements complets sur les mesures donnant effet aux dispositions de la présente convention.

Article 7

1. Lorsque le territoire d'un Membre comprend de vastes régions où, en raison du caractère clairsemé de la population ou de l'état de leur développement, l'autorité compétente estime impraticable d'appliquer les dispositions de la présente convention, elle peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent, exempter lesdites régions de l'application de la convention, soit d'une manière générale, soit avec les exceptions qu'elle juge appropriées à l'égard de certaines entreprises ou de certains travaux.
2. Tout Membre doit indiquer, dans son premier rapport annuel à soumettre sur l'application de la présente convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, toute région pour laquelle il se propose d'avoir recours aux dispositions du présent article, et doit donner les raisons pour lesquelles il se propose d'avoir recours à ces dispositions. Par la suite, aucun Membre ne pourra recourir aux dispositions du présent article, sauf en ce qui concerne les régions qu'il aura ainsi indiquées.
3. Tout Membre recourant aux dispositions du présent article doit reconstruire, à des intervalles n'excédant pas trois années et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent, la possibilité d'étendre l'application de la présente convention aux régions exemptées en vertu du paragraphe 1.
4. Tout Membre recourant aux dispositions du présent article doit indiquer, dans ses rapports annuels ultérieurs, les régions pour lesquelles il renonce au droit de recourir auxdites dispositions, et tout progrès qui pourra avoir été effectué en vue de l'application progressive de la présente convention dans de telles régions.

Article 8

L'autorité compétente pourra suspendre temporairement l'application des dispositions de la présente convention après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent, en cas de force majeure ou d'événements présentant un danger pour le bien-être national ou la sécurité nationale.

Article 9

1. La présente convention ne s'applique pas aux contrats passés avant l'entrée en vigueur de la convention pour le Membre intéressé.
2. La dénonciation de la convention n'affectera pas l'application des dispositions aux contrats passés avant que la dénonciation n'ait pris effet.

Article 10

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 11

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 12

1. Les déclarations qui seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, devront faire connaître:
 - (a) les territoires pour lesquels le Membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification;
 - (b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;
 - (c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;
 - (d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant un examen plus approfondi de la situation à l'égard desdits territoires.
2. Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.
3. Tout Membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du premier paragraphe du présent article.
4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 14, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Article 13

1. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modifications; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.
2. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement, par une déclaration ultérieure, au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.
3. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée, conformément aux dispositions de l'article 14, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes d'une déclaration antérieure en faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Article 14

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 15

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 16

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 17

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 18

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 14 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 19

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

I.22

C95 CONVENTION SUR LA PROTECTION DU SALAIRE, 1949

C95 CONVENTION SUR LA PROTECTION DU SALAIRE, 1949

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 8 juin 1949, en sa trente-deuxième session,
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection du salaire, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session,
- Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce premier jour de juillet mil neuf cent quarante-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la protection du salaire, 1949.

Article 1

Aux fins de la présente convention, le terme salaire signifie, quels qu'en soient la dénomination ou le mode de calcul, la rémunération ou les gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par accord ou par la législation nationale, qui sont dus en vertu d'un contrat de louage de services, écrit ou verbal, par un employeur à un travailleur, soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus.

Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes personnes auxquelles un salaire est payé ou payable.
2. L'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, là où de telles organisations existent et y sont directement intéressées, pourra exclure de l'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la présente convention les catégories de personnes qui travaillent dans des circonstances et dans des conditions d'emploi telles que l'application de l'ensemble ou de certaines desdites dispositions ne conviendrait pas, et qui ne sont pas employées à des travaux manuels ou qui sont employées à des services domestiques ou à des occupations analogues.
3. Tout Membre doit indiquer, dans son premier rapport annuel à soumettre sur l'application de la présente convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, toute catégorie de personnes qu'il se propose d'exclure de l'application de l'ensemble ou de l'une des dispositions de la convention conformément aux termes du paragraphe précédent. Par la suite, aucun Membre ne pourra procéder à des exclusions, sauf en ce qui concerne les catégories de personnes ainsi indiquées.
4. Tout Membre ayant indiqué dans son premier rapport annuel les catégories de personnes qu'il se propose d'exclure de l'application de l'ensemble ou de l'une des dispositions de la présente convention doit indiquer, dans ses rapports ultérieurs, les catégories de personnes pour lesquelles il renonce au droit de recourir aux dispositions du paragraphe 2 du présent article, et tout progrès qui pourrait avoir été effectué en vue de l'application de la présente convention à ces catégories de personnes.

Article 3

1. Les salaires payables en espèces seront payés exclusivement en monnaie ayant cours légal, et le paiement sous forme de billets à ordre, de bons, de coupons ou sous toute autre forme censée représenter la monnaie ayant cours légal sera interdit.
2. L'autorité compétente pourra permettre ou prescrire le paiement du salaire par chèque tiré sur une banque ou par chèque ou mandat postal, lorsque ce mode de paiement est de pratique courante ou est nécessaire en raison de circonstances spéciales, lorsqu'une convention collective ou une sentence arbitrale le prévoit ou lorsque, à défaut de telles dispositions, le travailleur intéressé y consent.

Article 4

1. La législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales peuvent permettre le paiement partiel du salaire en nature dans les industries ou professions où ce mode de paiement est de pratique courante ou souhaitable en raison de la nature de l'industrie ou de la profession en cause. Le paiement du salaire sous forme de spiritueux ou de drogues nuisibles ne sera admis en aucun cas.
2. Dans les cas où le paiement partiel du salaire en nature est autorisé, des mesures appropriées seront prises pour que:
 - (a) les prestations en nature servent à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et soient conformes à leur intérêt;
 - (b) la valeur attribuée à ces prestations soit juste et raisonnable.

Article 5

Le salaire sera payé directement au travailleur intéressé, à moins que la législation nationale, une convention collective ou une sentence arbitrale n'en dispose autrement ou que le travailleur intéressé n'accepte un autre procédé.

Article 6

Il est interdit à l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré.

Article 7

1. Lorsqu'il est créé, dans le cadre d'une entreprise, des économats pour vendre des marchandises aux travailleurs ou des services destinés à leur fournir des prestations, aucune contrainte ne sera exercée sur les travailleurs intéressés pour qu'ils fassent usage de ces économats ou services.
2. Lorsqu'il n'est pas possible d'accéder à d'autres magasins ou services, l'autorité compétente prendra des mesures appropriées tendant à obtenir que les marchandises soient vendues et que les services soient fournis à des prix justes et raisonnables, ou que les économats ou services établis par l'employeur ne soient pas exploités dans le but d'en retirer un bénéfice mais dans l'intérêt des travailleurs intéressés.

Article 8

1. Des retenues sur les salaires ne seront autorisées que dans des conditions et limites prescrites par la législation nationale ou fixées par une convention collective ou une sentence arbitrale.
2. Les travailleurs devront être informés, de la façon que l'autorité compétente considérera comme la plus appropriée, des conditions et des limites dans lesquelles de telles retenues pourront être effectuées.

Article 9

Est interdite toute retenue sur les salaires dont le but est d'assurer un paiement direct ou indirect par un travailleur à un employeur, à son représentant ou à un intermédiaire quelconque (tel qu'un agent chargé de recruter la main-d'œuvre) en vue d'obtenir ou de conserver un emploi.

Article 10

1. Le salaire ne pourra faire l'objet de saisie ou de cession que selon les modalités et dans les limites prescrites par la législation nationale.
2. Le salaire doit être protégé contre la saisie ou la cession dans la mesure jugée nécessaire pour assurer l'entretien du travailleur et de sa famille.

Article 11

1. En cas de faillite ou de liquidation judiciaire d'une entreprise, les travailleurs employés dans celle-ci auront rang de créanciers privilégiés soit pour les salaires qui leur sont dus au titre de services fournis

au cours d'une période antérieure à la faillite ou à la liquidation et qui sera prescrite par la législation nationale, soit pour les salaires qui ne dépassent pas un montant prescrit par la législation nationale.

2. Le salaire constituant une créance privilégiée sera payé intégralement avant que les créanciers ordinaires ne puissent revendiquer leur quote-part.

3. L'ordre de priorité de la créance privilégiée constituée par le salaire, par rapport aux autres créances privilégiées, doit être déterminé par la législation nationale.

Article 12

1. Le salaire sera payé à intervalles réguliers. A moins qu'il n'existe d'autres arrangements satisfaisants qui assurent le paiement du salaire à des intervalles réguliers, les intervalles auxquels le salaire doit être payé seront prescrits par la législation nationale ou fixés par une convention collective ou une sentence arbitrale.

2. Lorsque le contrat de travail prend fin, le règlement final de la totalité du salaire dû sera effectué conformément à la législation nationale, à une convention collective ou à une sentence arbitrale, ou, à défaut d'une telle législation, d'une telle convention ou d'une telle sentence, dans un délai raisonnable, compte tenu des dispositions du contrat.

Article 13

1. Le paiement du salaire, lorsqu'il est fait en espèces, sera effectué les jours ouvrables seulement, et au lieu du travail ou à proximité de celui-ci, à moins que la législation nationale, une convention collective ou une sentence arbitrale n'en dispose autrement ou que d'autres arrangements dont les travailleurs intéressés auront eu connaissance paraissent plus appropriés.

2. Le paiement du salaire est interdit dans les débits de boissons ou autres établissements similaires et, si la prévention des abus l'exige, dans les magasins de vente au détail et dans les lieux de divertissement, sauf lorsqu'il s'agit de personnes occupées dans lesdits établissements.

Article 14

S'il y a lieu, des mesures efficaces seront prises en vue d'informer les travailleurs d'une manière appropriée et facilement compréhensible:

- (a) des conditions de salaire qui leur seront applicables, et cela avant qu'ils ne soient affectés à un emploi ou à l'occasion de tous changements dans ces conditions;
- (b) lors de chaque paiement de salaire, des éléments constituant leur salaire pour la période de paie considérée, dans la mesure où ces éléments sont susceptibles de varier.

Article 15

La législation donnant effet aux dispositions de la présente convention doit:

- (a) être portée à la connaissance des intéressés;
- (b) préciser les personnes chargées d'en assurer l'exécution;
- (c) prescrire des sanctions appropriées en cas d'infraction;
- (d) prévoir, dans tous les cas où il y a lieu, la tenue d'états suivant une forme et une méthode appropriées.

Article 16

Les rapports annuels qui doivent être présentés aux termes de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail contiendront des renseignements complets sur les mesures donnant effet aux dispositions de la présente convention.

Article 17

1. Lorsque le territoire d'un Membre comprend de vastes régions où, en raison du caractère clairsemé de la population ou de l'état de leur développement, l'autorité compétente estime impraticable d'appliquer les dispositions de la présente convention, elle peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent, exempter lesdites régions de l'application de la convention, soit d'une manière générale, soit avec les exceptions qu'elle juge appropriées à l'égard de certaines entreprises ou de certains travaux.
2. Tout Membre doit indiquer, dans son premier rapport annuel à soumettre sur l'application de la présente convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, toute région pour laquelle il se propose d'avoir recours aux dispositions du présent article, et doit donner les raisons pour lesquelles il se propose d'avoir recours à ces dispositions. Par la suite, aucun Membre ne pourra recourir aux dispositions du présent article, sauf en ce qui concerne les régions qu'il aura ainsi indiquées.
3. Tout Membre recourant aux dispositions du présent article doit reconSIDéRER, à des intervalles n'excédant pas trois années et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent, la possibilité d'étendre l'application de la présente convention aux régions exemptées en vertu du paragraphe 1.
4. Tout Membre recourant aux dispositions du présent article doit indiquer, dans ses rapports annuels ultérieurs, les régions pour lesquelles il renonce au droit de recourir auxdites dispositions, et tout progrès qui pourra avoir été effectué en vue de l'application progressive de la présente convention dans de telles régions.

Article 18

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 19

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 20

1. Les déclarations qui seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, devront faire connaître:
 - (a) les territoires pour lesquels le Membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification;
 - (b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;
 - (c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;
 - (d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant un examen plus approfondi de la situation à l'égard desdits territoires.
2. Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.

3. Tout Membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du premier paragraphe du présent article.
4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 22, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Article 21

1. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modifications; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.
2. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement, par une déclaration ultérieure, au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.
3. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 22, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes d'une déclaration antérieure en faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Article 22

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 23

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 24

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 25

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 26

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 22 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 27

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

I.23

**CONVENTION (N° 97) SUR LES
TRAVAILLEURS MIGRANTS (RÉVISÉE), 1949**

CONVENTION (N° 97) SUR LES TRAVAILLEURS MIGRANTS (RÉVISÉE), 1949

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 8 juin 1949, en sa trente-deuxième session,
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention sur les travailleurs migrants, 1939, adoptée par la Conférence à sa vingt-cinquième session, question qui est comprise dans le onzième point à l'ordre du jour de la session,
- Considérant que ces propositions doivent prendre la forme d'une convention internationale, adopte, ce premier jour de juillet mil neuf cent quarante-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 :

Article 1

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à mettre à la disposition du Bureau international du Travail et de tout autre Membre, à leur demande:

- (a) des informations sur la politique et la législation nationales relatives à l'émigration et à l'immigration;
- (b) des informations sur les dispositions particulières concernant le mouvement des travailleurs migrants et leurs conditions de travail et de vie;
- (c) des informations concernant les accords généraux et les arrangements particuliers en ces matières conclus par le Membre en question.

Article 2

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à avoir, ou à s'assurer qu'il existe, un service gratuit approprié chargé d'aider les travailleurs migrants et notamment de leur fournir des informations exactes.

Article 3

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage, dans la mesure où la législation nationale le permet, à prendre toutes mesures appropriées contre la propagande trompeuse concernant l'émigration et l'immigration.
2. A cette fin, il collaborera, s'il est utile, avec les autres Membres intéressés.

Article 4

Dans les cas appropriés, des mesures doivent être prises par chaque Membre, dans les limites de sa compétence, en vue de faciliter le départ, le voyage et l'accueil des travailleurs migrants.

Article 5

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à prévoir, dans les limites de sa compétence, des services médicaux appropriés chargés de:

- (a) s'assurer, si nécessaire, tant au moment du départ que de l'arrivée, de l'état de santé satisfaisant des travailleurs migrants et des membres de leur famille autorisés à les accompagner ou à les rejoindre;

- (b) veiller à ce que les travailleurs migrants et les membres de leur famille bénéficient d'une protection médicale suffisante et de bonnes conditions d'hygiène au moment de leur départ, pendant le voyage et à leur arrivée au pays de destination.

Article 6

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à appliquer, sans discrimination de nationalité, de race, de religion ni de sexe, aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de son territoire, un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'il applique à ses propres ressortissants en ce qui concerne les matières suivantes:
 - (a) dans la mesure où ces questions sont réglementées par la législation ou dépendent des autorités administratives:
 - (i) la rémunération, y compris les allocations familiales lorsque ces allocations font partie de la rémunération, la durée du travail, les heures supplémentaires, les congés payés, les restrictions au travail à domicile, l'âge d'admission à l'emploi, l'apprentissage et la formation professionnelle, le travail des femmes et des adolescents;
 - (ii) l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives;
 - (iii) le logement;
 - (b) la sécurité sociale (à savoir les dispositions légales relatives aux accidents du travail, aux maladies professionnelles, à la maternité, à la maladie, à la vieillesse et au décès, au chômage et aux charges de famille, ainsi qu'à tout autre risque qui, conformément à la législation nationale, est couvert par un système de sécurité sociale), sous réserve:
 - (i) des arrangements appropriés visant le maintien des droits acquis et des droits en cours d'acquisition;
 - (ii) des dispositions particulières prescrites par la législation nationale du pays d'immigration et visant les prestations ou fractions de prestations payables exclusivement sur les fonds publics, ainsi que les allocations versées aux personnes qui ne réunissent pas les conditions de cotisation exigées pour l'attribution d'une pension normale;
 - (c) les impôts, taxes et contributions afférents au travail, perçus au titre du travailleur;
 - (d) les actions en justice concernant les questions mentionnées dans la présente convention.

2. Dans le cas où il s'agit d'un Etat fédératif, les dispositions du présent article devront être appliquées dans la mesure où les questions auxquelles elles ont trait sont réglementées par la législation fédérale ou dépendent des autorités administratives fédérales. Il appartiendra à chaque Membre de déterminer dans quelle mesure et dans quelles conditions ces dispositions seront appliquées aux questions qui sont réglementées par la législation des Etats constituants, provinces ou cantons, ou qui dépendent de leurs autorités administratives. Le Membre indiquera, dans son rapport annuel sur l'application de la convention, dans quelle mesure les questions visées au présent article sont réglementées par la législation fédérale ou dépendent des autorités administratives fédérales. En ce qui concerne les questions qui sont réglementées par la législation des Etats constituants, provinces ou cantons ou qui dépendent de leurs autorités administratives, le Membre agira conformément aux dispositions prévues au paragraphe 7 b) de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 7

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à ce que son service de l'emploi et ses autres services s'occupant de migrations coopèrent avec les services correspondants des autres Membres.
2. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à ce que les opérations effectuées par son service public de l'emploi n'entraînent pas de frais pour les travailleurs migrants.

Article 8

1. Un travailleur migrant qui a été admis à titre permanent et les membres de sa famille qui ont été autorisés à l'accompagner ou à le rejoindre ne pourront être renvoyés dans leur territoire d'origine ou dans le territoire d'où ils ont émigré, sauf s'ils le désirent ou si des accords internationaux liant le Membre intéressé le prévoient, lorsque pour cause de maladie ou d'accident le travailleur migrant se trouve dans l'impossibilité d'exercer son métier, à condition que la maladie ou l'accident soit survenu après son arrivée.
2. Lorsque les travailleurs migrants sont, dès leur arrivée dans le pays d'immigration, admis à titre permanent, l'autorité compétente de ce pays peut décider que les dispositions du paragraphe 1 du présent article ne prendront effet qu'après un délai raisonnable, qui ne sera, en aucun cas, supérieur à cinq années, à partir de la date de l'admission de tels migrants.

Article 9

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à permettre, en tenant compte des limites fixées par la législation nationale relative à l'exportation et à l'importation de devises, le transfert de toute partie des gains et des économies du travailleur migrant que celui-ci désire transférer.

Article 10

Lorsque le nombre des migrants allant du territoire d'un Membre au territoire d'un autre Membre est assez important, les autorités compétentes des territoires en question doivent, chaque fois qu'il est nécessaire ou désirable, conclure des accords pour régler les questions d'intérêt commun qui peuvent être posées par l'application des dispositions de la présente convention.

Article 11

1. Aux fins de la présente convention, le terme travailleur migrant désigne une personne qui émigre d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte; il inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant.
2. La présente convention ne s'applique pas:
 - (a) aux travailleurs frontaliers;
 - (b) à l'entrée, pour une courte période, de personnes exerçant une profession libérale et d'artistes;
 - (c) aux gens de mer.

Article 12

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 13

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 14

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration annexée à sa ratification, exclure de celle-ci les diverses annexes à la convention ou l'une d'entre elles.
2. Sous réserve des termes d'une déclaration ainsi communiquée, les dispositions des annexes auront le même effet que les dispositions de la convention.

3. Tout Membre qui fait une telle déclaration peut ultérieurement, par une nouvelle déclaration, notifier au Directeur général qu'il accepte les diverses annexes mentionnées dans la déclaration ou l'une d'entre elles; à partir de la date d'enregistrement par le Directeur général d'une telle notification, les dispositions desdites annexes deviendront applicables au Membre en question.
4. Tant qu'une déclaration faite conformément aux termes du paragraphe 1 du présent article demeure en vigueur en ce qui concerne une annexe, le Membre peut déclarer qu'il a l'intention d'accepter une telle annexe comme ayant la valeur d'une recommandation.

Article 15

1. Les déclarations qui seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail devront indiquer:
 - (a) les territoires pour lesquels le Membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention et de ses diverses annexes ou de l'une d'entre elles soient appliquées sans modification;
 - (b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention et de ses diverses annexes ou de l'une d'entre elles soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;
 - (c) les territoires auxquels la convention et de ses diverses annexes ou de l'une d'entre elles sont inapplicables et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elles sont inapplicables;
 - (d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant d'avoir étudié davantage la situation.
2. Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du paragraphe 1 du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.
3. Tout Membre pourra renoncer, par une nouvelle déclaration, à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du paragraphe 1 du présent article.
4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 17, communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Article 16

1. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail en vertu des paragraphes 4 et 5 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail devront indiquer si les dispositions de la convention et de ses diverses annexes ou de l'une d'entre elles seront appliquées dans le territoire intéressé, avec ou sans modifications; et si la déclaration indique que les dispositions de la convention et de ses diverses annexes ou de l'une d'entre elles s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.
2. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou en partie, par une déclaration ultérieure, au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.
3. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention ou de ses diverses annexes ou de l'une d'entre elles peuvent être dénoncées conformément aux dispositions de l'article 17, communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Article 17

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au

Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.
3. Tant que la présente convention est sujette à dénonciation conformément aux dispositions des paragraphes précédents, tout Membre pour lequel la convention est en vigueur et qui ne la dénonce pas peut en tout temps communiquer au Directeur général une déclaration dénonçant uniquement l'une des annexes à ladite convention.
4. La dénonciation de la présente convention, de ses diverses annexes ou de l'une d'entre elles ne portera pas atteinte aux droits qu'elles accordent au migrant ou aux personnes de sa famille s'il a immigré pendant que la convention ou l'annexe était en vigueur à l'égard du territoire où la question du maintien de la validité de ces droits est posée.

Article 18

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 19

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 20

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 21

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 17 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 22

1. La Conférence internationale du Travail peut, à toute session où la question est comprise dans l'ordre du jour, adopter, à la majorité des deux tiers, un texte révisé de l'une ou de plusieurs des annexes à la présente convention.

2. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur devra, dans un délai d'un an ou, dans des circonstances exceptionnelles, dans un délai de dix-huit mois à compter de la clôture de la session de la Conférence, soumettre ce texte révisé à l'autorité ou aux autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, en vue de le transformer en loi ou de prendre des mesures d'un autre ordre.
3. Ce texte révisé prendra effet, pour chaque Membre pour lequel la présente convention est en vigueur, lors de la communication par ce Membre au Directeur général du Bureau international du Travail d'une déclaration notifiant son acceptation du texte révisé.
4. A partir de la date de l'adoption du texte révisé de l'annexe par la Conférence, seul le texte révisé restera ouvert à l'acceptation des Membres.

Article 23

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

ANNEXE 1

RECRUTEMENT, PLACEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS MIGRANTS QUI NE SONT PAS RECRUTÉS EN VERTU D'ARRANGEMENTS RELATIFS A DES MIGRATIONS COLLECTIVES INTERVENUS SOUS CONTROLE GOUVERNEMENTAL

Article 1

La présente annexe s'applique aux travailleurs migrants qui ne sont pas recrutés en vertu d'arrangements relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental.

Article 2

Aux fins de la présente annexe :

- (a) le terme recrutement désigne :
 - (i) l'engagement d'une personne se trouvant dans un territoire, pour le compte d'un employeur se trouvant dans un autre territoire ;
 - (ii) le fait de s'obliger, vis-à-vis d'une personne se trouvant dans un territoire, à lui assurer un emploi dans un autre territoire, ainsi que l'adoption de mesures relatives aux opérations visées sous i) et ii), y compris la recherche et la sélection des émigrants, ainsi que leur mise en route.
- (b) le terme introduction désigne toutes opérations effectuées en vue d'assurer ou de faciliter l'arrivée ou l'admission, dans un territoire, de personnes recrutées dans les conditions énoncées à l'alinéa a) ci-dessus ;
- (c) le terme placement désigne toutes opérations effectuées en vue d'assurer ou de faciliter la mise au travail de personnes introduites dans les conditions énoncées à l'alinéa b) ci-dessus.

Article 3

1. Tout Membre pour lequel la présente annexe est en vigueur et dont la législation autorise les opérations de recrutement, d'introduction et de placement, telles qu'elles sont définies à l'article 2, doit réglementer celles desdites opérations qui sont autorisées par sa législation, conformément aux dispositions du présent article.
2. Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, seront seuls autorisés à effectuer les opérations de recrutement, d'introduction et de placement :
 - (a) les bureaux de placement publics ou autres organismes officiels du territoire où les opérations ont lieu ;
 - (b) les organismes officiels d'un territoire autre que celui où les opérations ont lieu et qui sont autorisés à effectuer de telles opérations sur ce territoire, par accord entre les gouvernements intéressés ;
 - (c) tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international.
3. Dans la mesure où la législation nationale ou un arrangement bilatéral le permet, les opérations de recrutement, d'introduction et de placement pourront être effectués par :
 - (a) l'employeur ou une personne se trouvant à son service et agissant en son nom, sous réserve, s'il est nécessaire dans l'intérêt du migrant, de l'approbation et de la surveillance de l'autorité compétente ;
 - (b) un bureau privé, si l'autorisation préalable de procéder à ces opérations est accordée par l'autorité compétente du territoire où les opérations doivent avoir lieu, dans les cas et selon les modalités qui seront déterminés:

- (i) soit par la législation de ce territoire,
 - (ii) soit par accord entre, d'une part, l'autorité compétente du territoire d'émigration ou tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et, d'autre part, l'autorité compétente du territoire d'immigration.
4. L'autorité compétente du territoire où ont lieu les opérations doit exercer une surveillance sur l'activité des personnes ou organismes munis d'une autorisation délivrée en application du paragraphe 3 b), a l'exception de tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et dont la situation continuera à être régie par les termes dudit instrument ou par tous accords intervenus entre ledit organisme et l'autorité compétente intéressée.
5. Rien, dans le présent article, ne doit être interprété comme autorisant une personne ou un organisme autre que l'autorité compétente du territoire d'immigration à permettre l'entrée d'un travailleur migrant sur le territoire d'un Membre.

Article 4

Tout Membre pour lequel la présente annexe est en vigueur s'engage à assurer la gratuité des opérations effectuées par les services publics de l'emploi quant au recrutement, à l'introduction et au placement des travailleurs migrants.

Article 5

1. Tout Membre pour lequel la présente annexe est en vigueur et qui a institué un système de contrôle sur les contrats de travail conclus entre un employeur ou une personne agissant en son nom, et un travailleur migrant s'engage à exiger:
 - (a) qu'un exemplaire du contrat de travail soit remis au migrant avant son départ ou, si les gouvernements intéressés en conviennent ainsi, dans un centre d'accueil au moment de son arrivée dans le territoire d'immigration ;
 - (b) que le contrat contienne des dispositions indiquant les conditions de travail et, notamment, la rémunération offerte au migrant ;
 - (c) que le migrant reçoive, par écrit, avant son départ, au moyen d'un document le concernant individuellement ou concernant le groupe dont il fait partie, des informations sur les conditions générales de vie et de travail auxquelles il sera soumis dans le territoire d'immigration.
2. Lorsqu'un exemplaire du contrat doit être remis au migrant à son arrivée dans le territoire d'immigration, il doit, avant son départ, être informé par un document écrit le concernant individuellement, ou concernant le groupe dont il fait partie, de la catégorie professionnelle dans laquelle il est engagé et des autres conditions de travail, notamment de la rémunération minimum qui lui est garantie.
3. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires pour que les dispositions des paragraphes précédents soient respectées et que des sanctions soient appliquées en cas d'infraction.

Article 6

Les mesures prévues à l'article 4 de la convention doivent, dans les cas appropriés, comprendre :

- (a) la simplification des formalités administratives ;
- (b) l'institution de services d'interprètes ;
- (c) toute assistance nécessaire, au cours d'une période initiale, lors de l'établissement des migrants et des membres de leur famille autorisés à les accompagner ou à les rejoindre ;
- (d) la protection du bien-être des migrants et des membres de leur famille autorisés à les accompagner ou à les rejoindre, en cours de route et notamment à bord des bateaux.

Article 7

1. Lorsque le nombre des travailleurs migrants allant du territoire d'un Membre au territoire d'un autre Membre est assez important, les autorités compétentes des territoires en question doivent, chaque fois qu'il est nécessaire ou désirable, conclure des accords pour régler les questions d'intérêt commun qui peuvent être posées par l'application des dispositions de la présente annexe.
2. Lorsque les Membres disposent d'un régime de contrôle des contrats de travail, lesdits accords devront indiquer les méthodes à suivre en vue d'assurer l'exécution des obligations contractuelles de l'employeur.

Article 8

Toute personne qui encourage une immigration clandestine ou illégale sera passible de sanctions appropriées.

ANNEXE 2

RECRUTEMENT, PLACEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS MIGRANTS RECRUTÉS EN VERTU D'ARRANGEMENTS RELATIFS A DES MIGRATIONS COLLECTIVES INTERVENUS SOUS CONTRÔLE GOUVERNEMENTAL

Article 1

La présente annexe s'applique aux travailleurs migrants recrutés en vertu d'arrangements relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental.

Article 2

Aux fins de la présente annexe :

- (a) le terme recrutement désigne :
 - (i) l'engagement d'une personne se trouvant dans un autre territoire, en vertu d'arrangements relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental ;
 - (ii) le fait de s'obliger, vis-à-vis d'une personne se trouvant dans un territoire à lui assurer un emploi dans un autre territoire, en vertu d'arrangements relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental, ainsi que la conclusion d'arrangements relatifs aux opérations visées sous i) et ii), y compris la recherche et la sélection des émigrants, ainsi que leur mise en route ;
- (b) le terme introduction désigne toutes opérations effectuées en vue d'assurer ou de faciliter l'arrivée ou l'admission, dans un territoire, de personnes recrutées dans les conditions énoncées à l'alinéa a) ci-dessus en vertu d'arrangements relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental ;
- (c) le terme placement désigne toutes opérations effectuées en vue d'assurer ou de faciliter la mise au travail de personnes introduites dans les conditions énoncées à l'alinéa b) ci-dessus en vertu d'arrangements relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental.

Article 3

1. Tout Membre pour lequel la présente annexe est en vigueur et dont la législation autorise les opérations de recrutement, d'introduction et de placement, telles qu'elles sont définies à l'article 2, doit réglementer celles desdites opérations qui sont autorisées par sa législation, conformément aux dispositions du présent article.
2. Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, seront seuls autorisés à effectuer les opérations de recrutement, d'introduction et de placement :
 - (a) les bureaux de placement publics ou autres organismes officiels du territoire où les opérations ont lieu ;
 - (b) les organismes officiels d'un territoire autre que celui où les opérations ont lieu et qui sont autorisés à effectuer de telles opérations sur ce territoire par accord entre les gouvernements intéressés ;
 - (c) tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international.
3. Dans la mesure où la législation nationale ou un arrangement bilatéral le permet, et sous réserve, si l'intérêt du migrant l'exige, de l'approbation et de la surveillance de l'autorité compétente, les opérations de recrutement, d'introduction et de placement pourront être effectuées par :
 - (a) l'employeur ou une personne à son service et agissant en son nom ;
 - (b) des bureaux privés.

4. Le droit d'effectuer les opérations de recrutement, d'introduction et de placement sera soumis à l'autorisation préalable de l'autorité compétente du territoire où ces opérations doivent avoir lieu, dans les cas et selon les modalités qui seront déterminés :
 - (a) soit par la législation de ce territoire,
 - (b) soit par accord entre, d'une part, l'autorité compétente du territoire d'émigration ou tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et, d'autre part, l'autorité compétente du territoire d'immigration.
5. L'autorité compétente du territoire où ont lieu les opérations doit, en application de tout accord conclu par les autorités compétentes intéressées, exercer une surveillance sur l'activité des personnes ou organismes munis d'une autorisation délivrée en vertu du paragraphe précédent, à l'exception de tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et dont la situation continuera à être régie par les termes dudit instrument ou par tous accords intervenus entre ledit organisme et l'autorité compétente intéressée.
6. Avant d'autoriser l'introduction de travailleurs migrants, l'autorité compétente du territoire d'immigration doit vérifier s'il n'y a pas déjà un nombre suffisant de travailleurs capables d'occuper les emplois qu'il s'agit de pourvoir.
7. Rien, dans le présent article, ne doit être interprété comme autorisant une personne ou un organisme autre que l'autorité compétente du territoire d'immigration à permettre l'entrée d'un travailleur migrant sur le territoire d'un Membre.

Article 4

1. Tout Membre pour lequel la présente annexe est en vigueur s'engage à assurer la gratuité des opérations effectuées par les services publics de l'emploi quant au recrutement, à l'introduction et au placement des travailleurs migrants.
2. Les frais administratifs entraînés par le recrutement, l'introduction et le placement ne seront pas à la charge du migrant.

Article 5

Lorsqu'il s'agit d'un transport collectif de migrants d'un pays à un autre nécessitant un passage en transit à travers un troisième pays, des mesures permettant de hâter le passage en transit devront être prises par l'autorité compétente du territoire de transit en vue d'éviter des retards et des difficultés administratives.

Article 6

1. Tout Membre pour lequel la présente annexe est en vigueur et qui a institué un régime de contrôle sur les contrats de travail conclus entre un employeur, ou une personne agissant en son nom, et un travailleur migrant s'engage à exiger :
 - (a) qu'un exemplaire du contrat de travail soit remis au migrant avant son départ ou, si les gouvernements intéressés en conviennent ainsi, dans un centre d'accueil au moment de son arrivée dans le territoire d'immigration ;
 - (b) que le contrat contienne des dispositions indiquant les conditions de travail et, notamment, la rémunération offerte au migrant ;
 - (c) que le migrant reçoive, par écrit, avant son départ, au moyen d'un document le concernant individuellement ou concernant le groupe dont il fait partie, des informations sur les conditions générales de vie et de travail auxquelles il sera soumis dans le territoire d'immigration ;
2. Lorsqu'un exemplaire du contrat doit être remis au migrant à son arrivée dans le territoire d'immigration, il doit, avant son départ, être informé par un document écrit le concernant individuellement, ou concernant le groupe dont il fait partie, de la catégorie professionnelle dans laquelle il est engagé et des autres conditions de travail, notamment de la rémunération minimum qui lui est garantie.

3. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires pour que les dispositions des paragraphes précédents soient respectées et que des sanctions soient appliquées en cas d'infraction.

Article 7

Les mesures prévues à l'article 4 de la convention doivent, dans les cas appropriés, comprendre :

- (a) la simplification des formalités administratives ;
- (b) l'institution de services d'interprètes ;
- (c) toute assistance nécessaire, au cours d'une période initiale, lors de l'établissement des migrants et des membres de leur famille autorisés à les accompagner ou à les rejoindre ;
- (d) la protection du bien-être des migrants et des membres de leur famille autorisés à les accompagner ou à les rejoindre, en cours de route et notamment à bord des bateaux ;
- (e) l'autorisation de liquider et de transférer la propriété des migrants admis à titre permanent.

Article 8

Des mesures appropriées devront être prises par l'autorité compétente en vue d'assister les travailleurs migrants durant une période initiale dans le règlement des questions concernant leurs conditions d'emploi ; s'il est utile, ces mesures pourront être prises en collaboration avec les organisations volontaires intéressées.

Article 9

Si un travailleur migrant introduit sur le territoire d'un Membre conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente annexe n'obtient pas, pour une cause dont il n'est pas responsable, l'emploi pour lequel il a été recruté ou un autre emploi convenable, les frais entraînés par son retour et par celui des membres de sa famille qui ont été autorisés à l'accompagner ou à le rejoindre, y compris les taxes administratives, le transport et l'entretien jusqu'à destination finale, ainsi que le transfert des objets de ménage, ne doivent pas être à la charge du migrant.

Article 10

Si l'autorité compétente du territoire d'immigration considère que l'emploi pour lequel le migrant a été recruté en vertu de l'article 2 de la présente annexe se révèle inadéquat, cette autorité devra prendre les mesures appropriées pour assister ledit migrant dans la recherche d'un emploi convenable qui ne porte pas préjudice aux travailleurs nationaux ; elle devra prendre des dispositions pour assurer soit son entretien, en attendant qu'il obtienne un tel emploi, soit son retour dans la région où il a été recruté, si le migrant est d'accord ou a accepté de s'en retourner dans ces conditions lors de son recrutement, soit son réétablissement dans un autre lieu.

Article 11

Si un travailleur migrant possédant la qualité de réfugié ou de personne déplacée est en surnombre dans un emploi quelconque sur un territoire d'immigration où il est entré conformément à l'article 3 de la présente annexe, l'autorité compétente de ce territoire devra faire tous ses efforts pour le mettre en mesure d'obtenir un emploi convenable qui ne porte pas préjudice aux travailleurs nationaux et prendra des mesures pour assurer son entretien, en attendant son placement dans un emploi convenable ou son réétablissement dans un autre lieu.

Article 12

1. Les autorités compétentes des territoires intéressés doivent conclure des accords pour régler les questions d'intérêt commun qui peuvent être posées par l'application des dispositions de la présente annexe.
2. Lorsque les Membres disposent d'un régime de contrôle des contrats de travail, lesdits accords devront indiquer les méthodes à suivre en vue d'assurer l'exécution des obligations contractuelles de l'employeur.

3. Ces accords devront prévoir, dans les cas appropriés, une collaboration relative à l'assistance à fournir aux migrants pour le règlement des questions concernant leurs conditions d'emploi, en vertu de l'article 8, entre, d'une part, l'autorité compétente du territoire d'émigration, ou un organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international, et, d'autre part, l'autorité compétente du territoire d'immigration.

Article 13

Toute personne qui encourage une immigration clandestine ou illégale sera passible de sanctions appropriées.

ANNEXE 3

IMPORTATION DES EFFETS PERSONNELS, DES OUTILS ET DE L'ÉQUIPEMENT DES TRAVAILLEURS MIGRANTS

Article 1

1. Les effets personnels appartenant aux travailleurs migrants recrutés et aux membres de leur famille qui ont été autorisés à les accompagner ou à les rejoindre doivent être exemptés des droits de douane à l'entrée dans le territoire d'immigration.
2. Les outils manuels portatifs et l'équipement portatif de la nature de ceux qui sont normalement en possession des travailleurs pour l'exercice de leur métier, appartenant aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille qui ont été autorisés à les accompagner ou à les rejoindre, doivent être exemptés des droits de douane à l'entrée dans le territoire d'immigration, à condition qu'au moment de l'importation il puisse être prouvé que les outils et l'équipement en question sont effectivement en leur propriété ou possession, ont été pendant une durée appréciable en leur possession et usage, et sont destinés à être utilisés par eux dans l'exercice de leur profession.

Article 2

1. Les effets personnels appartenant aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille qui ont été autorisés à les accompagner ou à les rejoindre doivent être exemptés des droits de douane au retour desdites personnes dans leur pays d'origine si elles ont conservé la nationalité de ce pays.
2. Les outils manuels portatifs et l'équipement portatif de la nature de ceux qui sont normalement en possession des travailleurs pour l'exercice de leur métier, appartenant aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille qui ont été autorisés à les accompagner ou à les rejoindre, doivent être exemptés des droits de douane au retour desdites personnes dans leur pays d'origine, si elles ont conservé la nationalité de ce pays, et à condition qu'au moment de l'importation il puisse être prouvé que les outils et l'équipement en question sont effectivement en leur propriété ou possession, ont été pendant une durée appréciable en leur possession et usage, et sont destinés à être utilisés par eux dans l'exercice de leur profession.

I.24

CONVENTION (N° 100) SUR L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION, 1951

CONVENTION (N° 100) SUR L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION, 1951

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1951, en sa trente-quatrième session,
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session,
- Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-neuvième jour de juin mil neuf cent cinquante et un, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'égalité de rémunération, 1951.

Article 1

Aux fins de la présente convention:

- (a) le terme rémunération comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier;
- (b) l'expression égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.

Article 2

1. Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.
2. Ce principe pourra être appliqué au moyen:
 - (a) soit de la législation nationale;
 - (b) soit de tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation;
 - (c) soit de conventions collectives passées entre employeurs et travailleurs;
 - (d) soit d'une combinaison de ces divers moyens.

Article 3

1. Lorsque de telles mesures seront de nature à faciliter l'application de la présente convention, des mesures seront prises pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent.
2. Les méthodes à suivre pour cette évaluation pourront faire l'objet de décisions, soit de la part des autorités compétentes en ce qui concerne la fixation des taux de rémunération, soit, si les taux de rémunération sont fixés en vertu de conventions collectives, de la part des parties à ces conventions.
3. Les différences entre les taux de rémunération qui correspondent, sans considération de sexe, à des différences résultant d'une telle évaluation objective dans les travaux à effectuer ne devront pas être considérées comme contraires au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Article 4

Chaque Membre collaborera, de la manière qui conviendra, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en vue de donner effet aux dispositions de la présente convention.

Article 5

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 6

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 7

1. Les déclarations qui seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, devront faire connaître:
 - (a) les territoires pour lesquels le Membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification;
 - (b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;
 - (c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;
 - (d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant un examen plus approfondi de la situation à l'égard desdits territoires.
2. Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.
3. Tout Membre pourra renoncer, par une nouvelle déclaration, à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du premier paragraphe du présent article.
4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 9, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Article 8

1. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modifications; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.
2. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement, par une déclaration ultérieure, au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.
3. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 9, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes

d'une déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Article 9

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 10

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 11

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 12

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 13

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 14

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

I.25

**CONVENTION (N° 99) SUR LES MÉTHODES
DE FIXATION DES SALAIRES MINIMA
(AGRICULTURE), 1951**

CONVENTION (N° 99) SUR LES MÉTHODES DE FIXATION DES SALAIRES MINIMA (AGRICULTURE), 1951

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1951, en sa trente-quatrième session,
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux méthodes de fixation des salaires minima dans l'agriculture, question qui constitue le huitième point à l'ordre du jour de la session,
- Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-huitième jour de juin mil neuf cent cinquante et un, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951:

Article 1

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à instituer ou à conserver les méthodes appropriées et permettant de fixer des taux minima de salaires pour les travailleurs employés dans les entreprises de l'agriculture ainsi que dans les occupations connexes.
2. Chaque Membre qui ratifie la présente convention a la liberté, après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, de déterminer les entreprises, les occupations et les catégories de personnes auxquelles seront appliquées les méthodes de fixation des salaires minima prévues au paragraphe précédent.
3. L'autorité compétente pourra exclure de l'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la présente convention les catégories de personnes à l'égard desquelles ces dispositions sont inapplicables du fait de leurs conditions d'emploi, telles que les membres de la famille de l'exploitant employés par ce dernier.

Article 2

1. La législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales pourront permettre le paiement partiel du salaire minimum en nature dans les cas où ce mode de paiement est souhaitable ou de pratique courante.
2. Dans les cas où le paiement partiel du salaire minimum en nature est autorisé, des mesures appropriées doivent être prises pour que:
 - (a) les prestations en nature servent à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et soient conformes à leurs intérêts;
 - (b) la valeur attribuée à ces prestations soit juste et raisonnable.

Article 3

1. Chaque Membre qui ratifie la présente convention a la liberté de déterminer, sous réserve des conditions prévues aux paragraphes suivants, les méthodes de fixation des salaires minima ainsi que les modalités de leur application.
2. Avant qu'une décision soit prise, il devra être procédé à une consultation préliminaire approfondie des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, et de toutes autres personnes spécialement qualifiées à cet égard par leur profession ou leurs fonctions, auxquelles l'autorité compétente jugerait utile de s'adresser.

3. Les employeurs et travailleurs intéressés devront participer à l'application des méthodes, ou être consultés, ou avoir le droit d'être entendus, sous la forme et dans la mesure qui pourront être déterminées par la législation nationale, mais dans tous les cas sur la base d'une égalité absolue.
4. Les taux minima de salaires qui auront été fixés seront obligatoires pour les employeurs et travailleurs intéressés; ils ne pourront être abaissés.
5. L'autorité compétente pourra, là où il est nécessaire, admettre des dérogations individuelles aux taux minima de salaires afin d'éviter la diminution des possibilités d'emploi des travailleurs à capacité physique ou mentale réduite.

Article 4

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit prendre les dispositions qui s'imposent pour que, d'une part, les employeurs et travailleurs intéressés aient connaissance des taux minima des salaires en vigueur et que, d'autre part, les salaires effectivement payés ne soient pas inférieurs aux taux minima applicables; ces dispositions doivent comprendre toutes mesures de contrôle, d'inspection et de sanctions nécessaires et les mieux adaptées aux conditions de l'agriculture du pays intéressé.
2. Tout travailleur auquel les taux minima sont applicables et qui a reçu des salaires inférieurs à ces taux doit avoir le droit, par voie judiciaire ou par une autre voie appropriée, de recouvrer le montant de la somme qui lui reste due, dans le délai qui pourra être fixé par la législation nationale.

Article 5

Tout Membre qui ratifie la présente convention doit communiquer chaque année au Bureau international du Travail un exposé général faisant connaître les modalités d'application de ces méthodes, ainsi que leurs résultats. Cet exposé comprendra des indications sommaires sur les occupations et les nombres approximatifs de travailleurs soumis à cette réglementation, les taux de salaires minima fixés et, le cas échéant, les autres mesures les plus importantes relatives aux salaires minima.

Article 6

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 7

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 8

1. Les déclarations qui seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, devront faire connaître:
 - o (a) les territoires pour lesquels le Membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification;
 - o (b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;
 - o (c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;
 - o (d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant un examen plus approfondi de la situation à l'égard desdits territoires.

2. Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.
3. Tout Membre pourra renoncer, par une nouvelle déclaration, à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du premier paragraphe du présent article.
4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 10, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Article 9

1. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modifications; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.
2. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement, par une déclaration ultérieure, au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.
3. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 10, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes d'une déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Article 10

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 11

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 12

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 13

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 14

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 10 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 15

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

I.26

**CONVENTION (N° 105) SUR L'ABOLITION
DU TRAVAIL FORCÉ, 1957**

CONVENTION (N° 105) SUR L'ABOLITION DU TRAVAIL FORCÉ, 1957

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 5 juin 1957, en sa quarantième session;
- Après avoir examiné la question du travail forcé, qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;
- Après avoir pris note des dispositions de la convention sur le travail forcé, 1930;
- Après avoir noté que la convention de 1926 relative à l'esclavage prévoit que des mesures utiles doivent être prises pour éviter que le travail forcé ou obligatoire n'amène des conditions analogues à l'esclavage et que la convention supplémentaire de 1956 relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage vise à obtenir l'abolition complète de la servitude pour dettes et du servage;
- Après avoir noté que la convention sur la protection du salaire, 1949, énonce que le salaire sera payé à intervalles réguliers et interdit les modes de paiement qui privent le travailleur de toute possibilité réelle de quitter son emploi;
- Après avoir décidé d'adopter d'autres propositions relatives à l'abolition de certaines formes de travail forcé ou obligatoire constituant une violation des droits de l'homme tels qu'ils sont visés par la Charte des Nations Unies et énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme;
- Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent cinquante-sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957.

Article 1

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à supprimer le travail forcé ou obligatoire et à n'y recourir sous aucune forme:

- (a) en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi;
- (b) en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique;
- (c) en tant que mesure de discipline du travail;
- (d) en tant que punition pour avoir participé à des grèves;
- (e) en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

Article 2

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à prendre des mesures efficaces en vue de l'abolition immédiate et complète du travail forcé ou obligatoire tel qu'il est décrit à l'article 1 de la présente convention.

Article 3

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 4

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 5

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 6

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 7

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 8

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 9

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 5 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 10

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

I.27

**CONVENTION (N° 106) SUR LE REPOS
HEBDOMADAIRE (COMMERCE ET
BUREAUX), 1957**

CONVENTION (N° 106) SUR LE REPOS HEBDOMADAIRE (COMMERCE ET BUREAUX), 1957

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 5 juin 1957, en sa quarantième session;
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;
- Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent cinquante-sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957:

Article 1

Pour autant qu'elles ne seront pas mises en application, soit par les soins d'organismes officiels de fixation des salaires, soit par voie de conventions collectives ou de sentences arbitrales, soit de toute autre manière conforme à la pratique nationale et paraissant appropriée en raison des conditions nationales, les dispositions de la présente convention devront être appliquées par voie de législation nationale.

Article 2

La présente convention s'applique à tout le personnel, y compris les apprentis, des établissements, institutions ou administrations ci-dessous, qu'ils soient publics ou privés:

- (a) les établissements commerciaux;
- (b) les établissements, institutions et administrations dont le personnel est occupé principalement à un travail de bureau, y compris les bureaux des professions libérales;
- (c) dans la mesure où les personnes intéressées ne sont pas occupées dans des établissements visés par l'article 3 ni soumises à la réglementation nationale ou à d'autres dispositions régissant le repos hebdomadaire dans l'industrie, les mines, les transports ou l'agriculture:
 - (i) les services commerciaux de tout autre établissement;
 - (ii) les services de tout autre établissement dans lesquels le personnel est occupé principalement à un travail de bureau;
 - (iii) les établissements revêtant un caractère à la fois commercial et industriel.

Article 3

1. La présente convention s'appliquera également au personnel de ceux des établissements suivants que les Membres ratifiant la convention énuméreront dans une déclaration accompagnant leur ratification:
 - (a) les établissements, institutions et administrations fournissant des services d'ordre personnel;
 - (b) les postes et les services de télécommunications;
 - (c) les entreprises de presse;
 - (d) les entreprises de spectacles et de divertissements publics.
2. Tout Membre qui ratifie la présente convention pourra, par la suite, communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une déclaration indiquant qu'il accepte les obligations de la convention pour des établissements énumérés au paragraphe précédent, qui n'auraient pas éventuellement été mentionnés dans une déclaration antérieure.

3. Tout Membre ayant ratifié la présente convention devra indiquer, dans ses rapports annuels à soumettre en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, dans quelle mesure il a donné suite ou se propose de donner suite aux dispositions de la convention en ce qui concerne ceux des établissements cités au paragraphe 1 du présent article qui ne sont pas couverts par une déclaration faite conformément aux paragraphes 1 ou 2, et quels sont les progrès qui ont été réalisés en vue de l'application progressive de la convention à ces établissements.

Article 4

1. Lorsqu'il sera nécessaire, des dispositions appropriées seront prises pour déterminer la ligne de démarcation entre les établissements auxquels s'applique la présente convention et les autres établissements.
2. Dans tous les cas où il n'apparaît pas certain que la présente convention s'applique à un établissement, à une institution ou à une administration déterminés, la question sera tranchée, soit par l'autorité compétente après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, soit selon toute autre méthode conforme à la législation et à la pratique nationales.

Article 5

L'autorité compétente ou l'organisme approprié, dans chaque pays, pourra exclure du champ d'application de la présente convention:

- (a) les établissements où sont seuls occupés les membres de la famille de l'employeur, pour autant qu'ils ne sont pas des salariés ou ne peuvent être considérés comme tels;
- (b) les personnes occupant un poste de direction élevé.

Article 6

1. Toutes les personnes auxquelles s'applique la présente convention auront droit, sous réserve des dérogations prévues par les articles suivants, à une période de repos hebdomadaire comprenant au minimum vingt-quatre heures consécutives au cours de chaque période de sept jours.
2. La période de repos hebdomadaire sera, autant que possible, accordée en même temps à toutes les personnes intéressées d'un même établissement.
3. La période de repos hebdomadaire coïncidera, autant que possible, avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région.
4. Les traditions et les usages des minorités religieuses seront respectés dans toute la mesure du possible.

Article 7

1. Lorsque la nature du travail, la nature des services fournis par l'établissement, l'importance de la population à desservir ou le nombre des personnes employées ne permettent pas l'application des dispositions de l'article 6, des mesures pourront être prises, par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, pour soumettre, le cas échéant, des catégories déterminées de personnes ou des catégories déterminées d'établissements comprises dans le champ d'application de la présente convention à des régimes spéciaux de repos hebdomadaire, compte tenu de toute considération sociale et économique pertinente.
2. Les personnes auxquelles s'appliquent ces régimes spéciaux auront droit, pour chaque période de sept jours, à un repos d'une durée totale au moins équivalente à la période prévue à l'article 6.
3. Les dispositions de l'article 6 s'appliqueront toutefois au personnel employé dans celles des branches d'un établissement soumis à des régimes spéciaux qui, si elles étaient autonomes, seraient soumises auxdites dispositions.
4. Toute mesure portant sur l'application des dispositions des paragraphes 1, 2 et 3 du présent article devra être prise en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, s'il en existe.

Article 8

1. Des dérogations temporaires, totales ou partielles (y compris des suspensions ou des diminutions de repos), aux dispositions des articles 6 et 7 pourront être autorisées dans chaque pays, soit par l'autorité compétente, soit selon toute autre méthode approuvée par l'autorité compétente et conforme à la législation et à la pratique nationales:
 - (a) en cas d'accident, survenu ou imminent, et en cas de force majeure ou de travaux urgents à effectuer aux installations, mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée au fonctionnement normal de l'établissement;
 - (b) en cas de surcroît extraordinaire de travail provenant de circonstances particulières, pour autant que l'on ne puisse normalement attendre de l'employeur qu'il ait recours à d'autres mesures;
 - (c) pour prévenir la perte de marchandises périssables.
2. Lorsqu'il s'agira de déterminer les cas dans lesquels les dérogations temporaires pourront être accordées en application des dispositions des alinéas b) et c) du paragraphe précédent, les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés seront consultées, s'il en existe.
3. Lorsque des dérogations temporaires auront été appliquées dans les conditions prévues par le présent article, un repos compensatoire, d'une durée totale au moins égale à celle de la période minimum prévue à l'article 6, sera accordé aux intéressés.

Article 9

Dans la mesure où la réglementation des salaires est fixée par la législation ou dépend des autorités administratives, aucune réduction du revenu des personnes visées par la présente convention ne devra résulter de l'application des mesures prises en conformité avec la convention.

Article 10

1. Des mesures appropriées seront prises pour assurer la bonne application des règles ou dispositions relatives au repos hebdomadaire, par une inspection adéquate ou par d'autres moyens.
2. Si les moyens par lesquels il est donné effet aux dispositions de la présente convention le permettent, l'application effective desdites dispositions sera assurée par l'institution d'un système de sanctions adéquat.

Article 11

Tout Membre qui ratifie la présente convention fournira, dans ses rapports annuels à soumettre en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

- (a) des listes des catégories de personnes et des catégories d'établissements soumises aux régimes spéciaux de repos hebdomadaire prévus à l'article 7;
- (b) des renseignements sur les conditions dans lesquelles des dérogations temporaires peuvent être accordées en application des dispositions de l'article 8.

Article 12

Aucune des dispositions de la présente convention n'affectera une loi, une sentence, une coutume ou un accord qui assure des conditions plus favorables aux travailleurs intéressés que celles prévues par la convention.

Article 13

L'application des dispositions de la présente convention pourra être suspendue dans tout pays, par ordre du gouvernement, en cas de guerre ou en cas d'événements présentant un danger pour la sécurité nationale.

Article 14

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 15

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 16

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 17

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 18

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 19

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 20

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 16 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 21

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

I.28

CONVENTION (N° 108) SUR LES PIÈCES D'IDENTITÉ DES GENS DE MER, 1958

CONVENTION (N° 108) SUR LES PIÈCES D'IDENTITÉ DES GENS DE MER, 1958

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 29 avril 1958, en sa quarante et unième session;
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la reconnaissance réciproque ou internationale d'une carte d'identité nationale pour les gens de mer, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session;
- Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce treizième jour de mai mil neuf cent cinquante-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958:

Article 1

1. La présente convention s'applique à tout marin employé, à quelque titre que ce soit, à bord de tout navire autre qu'un navire de guerre, qui est immatriculé dans un territoire pour lequel cette convention est en vigueur, et qui est normalement affecté à la navigation maritime.
2. En cas de doute quant à la question de savoir si certaines catégories de personnes doivent être considérées comme gens de mer aux fins de la présente convention, cette question sera tranchée, dans chaque pays, par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées.

Article 2

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur délivrera, à chacun de ses ressortissants exerçant la profession de marin, sur sa demande, «une pièce d'identité des gens de mer» conforme aux dispositions prévues à l'article 4 ci-dessous. Toutefois, au cas où il ne serait pas possible de délivrer un tel document à certaines catégories de gens de mer, ledit Membre pourra délivrer, en lieu et place dudit document, un passeport spécifiant que le titulaire est un marin et ayant, aux fins de la présente convention, les mêmes effets que la pièce d'identité des gens de mer.
2. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur pourra délivrer une pièce d'identité des gens de mer à tout autre marin employé à bord d'un navire immatriculé sur son territoire ou inscrit dans un bureau de placement de son territoire, si l'intéressé en fait la demande.

Article 3

La pièce d'identité des gens de mer sera conservée en tout temps par le marin.

Article 4

1. La pièce d'identité des gens de mer sera d'un modèle simple; elle sera établie dans une matière résistante et présentée de telle manière que toute modification soit aisément discernable.
2. La pièce d'identité des gens de mer indiquera le nom et le titre de l'autorité qui l'a délivrée, la date et le lieu de délivrance et contiendra une déclaration établissant que ce document est une pièce d'identité des gens de mer aux fins de la présente convention.
3. La pièce d'identité des gens de mer contiendra les renseignements ci-après ayant trait au titulaire:
 - (a) nom en entier (prénoms et nom de famille s'il y a lieu);
 - (b) date et lieu de naissance;
 - (c) nationalité;

- (d) signalement;
 - (e) photographie;
 - (f) signature du titulaire ou, si ce dernier est incapable de signer, une empreinte du pouce.
4. Si un Membre délivre une pièce d'identité des gens de mer à un marin étranger, il ne sera pas tenu d'y faire figurer une déclaration quelconque concernant la nationalité dudit marin. Par ailleurs, une telle déclaration ne constituera pas une preuve concluante de sa nationalité.
 5. Toute limitation de la durée de la validité d'une pièce d'identité des gens de mer sera clairement indiquée sur le document.
 6. Sous réserve des dispositions contenues aux paragraphes précédents, la forme et la teneur exactes de la pièce d'identité des gens de mer seront arrêtées par le Membre qui la délivre, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées.
 7. La législation nationale pourra prescrire l'inscription de renseignements complémentaires dans la pièce d'identité des gens de mer.

Article 5

1. Tout marin qui est porteur d'une pièce d'identité des gens de mer valable délivrée par l'autorité compétente d'un territoire pour lequel la présente convention est en vigueur, sera réadmis dans ledit territoire.
2. L'intéressé devra également être réadmis dans le territoire visé au paragraphe précédent durant une période d'une année au moins après la date d'expiration éventuelle de la validité de la pièce d'identité des gens de mer dont il est titulaire.

Article 6

1. Tout Membre autorisera l'entrée d'un territoire pour lequel la présente convention est en vigueur, à tout marin en possession d'une pièce d'identité des gens de mer valable, lorsque cette entrée est sollicitée pour une permission à terre de durée temporaire pendant l'escale du navire.
2. Si la pièce d'identité des gens de mer contient des espaces libres pour les inscriptions appropriées, tout Membre devra également permettre l'entrée d'un territoire pour lequel la présente convention est en vigueur, à tout marin en possession d'une pièce d'identité des gens de mer valable, lorsque l'entrée est sollicitée par l'intéressé:
 - (a) pour embarquer à bord de son navire ou être transféré sur un autre navire;
 - (b) pour passer en transit afin de rejoindre son navire dans un autre pays ou afin d'être rapatrié;
 - (c) pour toute autre fin approuvée par les autorités du Membre intéressé.
3. Avant d'autoriser l'entrée sur son territoire pour l'un des motifs énumérés au paragraphe précédent, tout Membre pourra exiger une preuve satisfaisante, y compris une pièce écrite, de la part du marin, de l'armateur ou de l'agent intéressé, ou du consul intéressé, de l'intention du marin et du fait qu'il sera à même de mettre son projet à exécution. Le Membre pourra également limiter la durée du séjour du marin à une période considérée comme raisonnable eu égard au but du séjour.
4. Le présent article ne devrait en rien être interprété comme restreignant le droit d'un Membre d'empêcher un individu quelconque d'entrer ou de séjourner sur son territoire.

Article 7

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 8

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 9

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 10

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 11

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 12

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 13

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 14

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

I.29

**CONVENTION (N° 111) CONCERNANT
LA DISCRIMINATION (EMPLOI ET
PROFESSION), 1958**

CONVENTION (N° 111) CONCERNANT LA DISCRIMINATION (EMPLOI ET PROFESSION), 1958

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1958, en sa quarante-deuxième session;
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la discrimination en matière d'emploi et de profession, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;
- Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale;
- Considérant que la Déclaration de Philadelphie affirme que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales;
- Considérant en outre que la discrimination constitue une violation de droits énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent cinquante-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, le terme discrimination comprend:
 - (a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;
 - (b) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.
2. Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.
3. Aux fins de la présente convention, les mots emploi et profession recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

Article 2

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière.

Article 3

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux:

- (a) s'efforcer d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés pour favoriser l'acceptation et l'application de cette politique;

- (b) promulguer des lois et encourager des programmes d'éducation propres à assurer cette acceptation et cette application;
- (c) abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administratives qui sont incompatibles avec ladite politique;
- (d) suivre ladite politique en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale;
- (e) assurer l'application de ladite politique dans les activités des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement soumis au contrôle d'une autorité nationale;
- (f) indiquer, dans ses rapports annuels sur l'application de la convention, les mesures prises conformément à cette politique et les résultats obtenus.

Article 4

Ne sont pas considérées comme des discriminations toutes mesures affectant une personne qui fait individuellement l'objet d'une suspicion légitime de se livrer à une activité préjudiciable à la sécurité de l'Etat ou dont il est établi qu'elle se livre en fait à cette activité, pour autant que ladite personne ait le droit de recourir à une instance compétente établie suivant la pratique nationale.

Article 5

1. Les mesures spéciales de protection ou d'assistance prévues dans d'autres conventions ou recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail ne sont pas considérées comme des discriminations.
2. Tout Membre peut, après consultation, là où elles existent, des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, définir comme non discriminatoires toutes autres mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité, les charges de famille ou le niveau social ou culturel.

Article 6

Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer aux territoires non métropolitains, conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 7

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 8

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 9

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 10

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 11

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 12

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 13

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 14

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

I.30

**CONVENTION (N° 122) SUR LA POLITIQUE
DE L'EMPLOI, 1964**

CONVENTION (N° 122) SUR LA POLITIQUE DE L'EMPLOI, 1964

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 17 juin 1964, en sa quarante-huitième session;
- Considérant que la Déclaration de Philadelphie reconnaît l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en oeuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser la plénitude de l'emploi et l'élévation des niveaux de vie, et que le Préambule de la Constitution de l'Organisation prévoit la lutte contre le chômage et la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables;
- Considérant en outre qu'aux termes de la Déclaration de Philadelphie, il incombe à l'Organisation internationale du Travail d'examiner et de considérer les répercussions des politiques économiques et financières sur la politique de l'emploi, à la lumière de l'objectif fondamental selon lequel «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales»;
- Considérant que la Déclaration universelle des droits de l'homme prévoit que «toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage»;
- Notant les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes qui sont directement en rapport avec la politique de l'emploi, et en particulier la convention et la recommandation sur le service de l'emploi, 1948, la recommandation sur l'orientation professionnelle, 1949, la recommandation sur la formation professionnelle, 1962, ainsi que la convention et la recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958;
- Considérant que ces instruments devraient être placés dans le contexte plus large d'un programme international visant à assurer l'expansion économique fondée sur le plein emploi, productif et librement choisi;
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la politique de l'emploi qui sont comprises dans la huitième question à l'ordre du jour de la session;
- Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce neuvième jour de juillet mil neuf cent soixante-quatre, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la politique de l'emploi, 1964:

Article 1

1. En vue de stimuler la croissance et le développement économiques, d'élever les niveaux de vie, de répondre aux besoins de main-d'œuvre et de résoudre le problème du chômage et du sous-emploi, tout Membre formulera et appliquera, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi.
2. Ladite politique devra tendre à garantir:
 - (a) qu'il y aura du travail pour toutes les personnes disponibles et en quête de travail;
 - (b) que ce travail sera aussi productif que possible;
 - (c) qu'il y aura libre choix de l'emploi et que chaque travailleur aura toutes possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons, quels que soient sa race, sa couleur, son sexe, sa religion, son opinion politique, son ascendance nationale ou son origine sociale.

3. Ladite politique devra tenir compte du stade et du niveau du développement économique ainsi que des rapports existant entre les objectifs de l'emploi et les autres objectifs économiques et sociaux, et sera appliquée par des méthodes adaptées aux conditions et aux usages nationaux.

Article 2

Tout Membre devra, par des méthodes adaptées aux conditions du pays et dans la mesure où celles-ci le permettent:

- (a) déterminer et revoir régulièrement, dans le cadre d'une politique économique et sociale coordonnée, les mesures à adopter en vue d'atteindre les objectifs énoncés à l'article 1;
- (b) prendre les dispositions qui pourraient être requises pour l'application de ces mesures, y compris, le cas échéant, l'élaboration de programmes.

Article 3

Dans l'application de la présente convention, les représentants des milieux intéressés par les mesures à prendre, et en particulier les représentants des employeurs et des travailleurs, devront être consultés au sujet des politiques de l'emploi, afin qu'il soit pleinement tenu compte de leur expérience et de leur opinion, qu'ils collaborent entièrement à l'élaboration de ces politiques et qu'ils aident à recueillir des appuis en faveur de ces dernières.

Article 4

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 5

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 6

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 7

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 8

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 9

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 10

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 6 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 11

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

I.31

**CONVENTION (N° 123) SUR L'ÂGE
MINIMUM (TRAVAUX SOUTERRAINS), 1965**

CONVENTION (N° 123) SUR L'ÂGE MINIMUM (TRAVAUX SOUTERRAINS), 1965

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
 - Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 2 juin 1965, en sa quarante-neuvième session;
 - Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'âge minimum d'admission aux travaux souterrains dans les mines, question qui est comprise dans le quatrième point à l'ordre du jour de la session;
 - Notant que la convention des travaux souterrains (femmes), 1935, interdit en principe l'emploi d'aucune personne du sexe féminin, quel que soit son âge, aux travaux souterrains dans les mines;
 - Notant que la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, qui s'applique aux mines, prévoit que les enfants de moins de quinze ans ne peuvent être employés ou travailler dans les établissements industriels, publics ou privés, ou dans leurs dépendances;
 - Notant que cette convention énonce en outre qu'en ce qui concerne les emplois qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils sont remplis, sont dangereux pour la vie, la santé ou la moralité des personnes qui y sont affectées, les lois nationales doivent, soit fixer elles-mêmes un âge ou des âges supérieurs à quinze ans pour l'admission des jeunes gens et adolescents à ces emplois, soit conférer à une autorité appropriée le pouvoir de le faire;
 - Considérant qu'étant donné la nature des travaux souterrains dans les mines, il y a lieu d'adopter des normes internationales fixant un âge supérieur à quinze ans pour l'admission à de tels travaux;
 - Après avoir décidé que ces normes prendraient la forme d'une convention internationale,
- adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent soixante-cinq, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965:

Article 1

1. Aux fins de l'application de la présente convention, le terme mine s'entend de toute entreprise, soit publique, soit privée, dont le but est l'extraction de substances situées en dessous du sol, et qui comporte l'emploi souterrain de personnes.
2. Les dispositions de la présente convention relatives à l'emploi ou au travail souterrains dans les mines couvrent l'emploi ou le travail souterrains dans les carrières.

Article 2

1. Les personnes n'ayant pas atteint un âge minimum déterminé ne doivent pas être employées ou travailler sous terre dans les mines.
2. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit spécifier cet âge minimum dans une déclaration annexée à sa ratification.
3. L'âge minimum ne peut, en aucun cas, être inférieur à seize ans.

Article 3

Tout Membre ayant ratifié la présente convention pourra informer le Directeur général du Bureau international du Travail, par une déclaration ultérieure, qu'il relève l'âge minimum spécifié au moment de sa ratification.

Article 4

1. Toutes les mesures nécessaires, y compris l'adoption de sanctions appropriées, doivent être prises par l'autorité compétente pour assurer l'application effective des dispositions de la présente convention.
2. Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à disposer d'un système d'inspection approprié pour surveiller l'application des dispositions de la convention, ou à vérifier qu'une inspection appropriée est effectuée.
3. La législation nationale doit déterminer les personnes chargées d'assurer l'exécution des dispositions de la présente convention.
4. L'employeur doit tenir des registres qui seront à la disposition des inspecteurs et qui indiqueront, pour chaque personne employée ou travaillant sous terre et dépassant de moins de deux ans l'âge minimum d'admission spécifié:
 - (a) la date de naissance, dûment attestée dans la mesure du possible;
 - (b) la date à laquelle la personne a été employée ou a travaillé sous terre, dans l'entreprise, pour la première fois.
5. L'employeur doit, à la demande des représentants des travailleurs, mettre à leur disposition des listes des personnes employées ou travaillant sous terre et dépassant de moins de deux ans l'âge minimum d'admission spécifié; ces listes doivent indiquer la date de naissance de ces personnes et la date à laquelle elles ont été employées ou ont travaillé sous terre, dans l'entreprise, pour la première fois.

Article 5

L'âge minimum d'admission qui doit être spécifié en vertu des articles 2 et 3 de la présente convention doit être fixé après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées.

Article 6

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 7

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 8

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 9

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 10

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 11

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 12

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 8 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 13

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

I.32

**CONVENTION (N° 131) SUR LA FIXATION
DES SALAIRES MINIMA, 1970**

CONVENTION (N° 131) SUR LA FIXATION DES SALAIRES MINIMA, 1970

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1970, en sa cinquante-quatrième session;
- Notant les termes de la convention sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, et de la convention sur l'égalité de rémunération, 1951, qui ont été largement ratifiées, ainsi que la convention sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951;
- Considérant que ces conventions ont apporté une contribution précieuse à la protection de groupes de salariés défavorisés;
- Considérant qu'il est souhaitable à présent d'adopter un nouvel instrument qui complète ces conventions et assure une protection des salariés contre des salaires excessivement bas, et qui, tout en étant d'une application générale, tienne compte notamment des besoins des pays en voie de développement;
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux mécanismes de fixation du salaire minimum et problèmes connexes, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;
- Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent soixante-dix, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la fixation des salaires minima, 1970:

Article 1

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à établir un système de salaires minima protégeant tous les groupes de salariés dont les conditions d'emploi sont telles qu'il serait approprié d'assurer leur protection.
2. L'autorité compétente de chaque pays devra, en accord avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, s'il en existe, ou après avoir pleinement consulté celles-ci, déterminer les groupes de salariés qui doivent être protégés.
3. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra faire connaître, dans le premier rapport sur l'application de la convention qu'il présentera au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, les groupes de salariés qui ne seraient pas protégés en vertu du présent article, en indiquant les motifs, et devra indiquer dans ses rapports ultérieurs l'état de sa législation et de sa pratique en ce qui concerne les groupes non protégés, en précisant dans quelle mesure il a été donné suite, ou quelle suite il se propose de donner à la convention en ce qui concerne lesdits groupes.

Article 2

1. Les salaires minima auront force de loi et ne pourront pas être abaissés ; leur non-application entraînera l'application de sanctions appropriées, pénales ou autres, à l'encontre de la personne ou des personnes responsables.
2. Sous réserve des dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, la liberté de négociation collective devra être pleinement respectée.

Article 3

Les éléments à prendre en considération pour déterminer le niveau des salaires minima devront, autant qu'il sera possible et approprié, compte tenu de la pratique et des conditions nationales, comprendre :

- (a) les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux ;
- (b) les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi.

Article 4

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra instituer et maintenir des méthodes adaptées aux conditions et aux besoins du pays, permettant de fixer et d'ajuster de temps à autre les salaires minima payables aux groupes de salariés protégés en vertu de l'article 1 ci-dessus.
2. Des dispositions seront prises pour consulter pleinement les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des employeurs et des travailleurs intéressés, au sujet de l'établissement et de l'application des méthodes visées ci-dessus, ou des modifications qui y seraient apportées.
3. Dans les cas appropriés, compte tenu de la nature des méthodes de fixation des salaires minima existantes, des dispositions seront également prises pour permettre que participent directement à leur application:
 - (a) des représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées ou, en l'absence de telles organisations, des représentants des employeurs et des travailleurs intéressés, cette participation devant s'effectuer sur un pied d'égalité;
 - (b) des personnes dont la compétence pour représenter les intérêts généraux du pays est reconnue et qui auront été nommées après que des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées auront été pleinement consultées là où de telles organisations existent et où pareille consultation est conforme à la législation ou à la pratique nationales.

Article 5

Des mesures appropriées, telles qu'un système adéquat d'inspection complété par toutes autres mesures nécessaires, seront prises pour assurer l'application effective de toutes les dispositions relatives aux salaires minima.

Article 6

La présente convention ne doit pas être considérée comme portant révision de l'une quelconque des conventions existantes.

Article 7

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 8

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 9

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 10

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 11

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 12

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 13

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 14

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

I.33

CONVENTION (N° 143) SUR LES TRAVAILLEURS MIGRANTS (DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES), 1975

CONVENTION (N° 143) SUR LES TRAVAILLEURS MIGRANTS (DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES), 1975

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1975, en sa soixantième session;
- Considérant que le Préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail assigne à celle-ci la tâche de défendre les «intérêts des travailleurs occupés à l'étranger»;
- Considérant que la Déclaration de Philadelphie réaffirme parmi les principes sur lesquels est fondée l'Organisation internationale du Travail que «le travail n'est pas une marchandise» et que «la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous» et reconnaît l'obligation solennelle de l'Organisation de seconder la mise en œuvre de programmes propres à réaliser notamment le plein emploi grâce, en particulier, à des «moyens propres à faciliter les transferts de travailleurs, y compris les migrations de main-d'œuvre...»;
- Considérant le Programme mondial de l'emploi de l'OIT ainsi que la convention et la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964, et soulignant la nécessité d'éviter l'augmentation excessive et non contrôlée ou non assistée des mouvements migratoires, à cause de leurs conséquences négatives sur le plan social et humain;
- Considérant en outre qu'afin de surmonter le sous-développement et le chômage structurel et chronique, les gouvernements de nombreux pays insistent toujours davantage sur l'opportunité d'encourager les déplacements des capitaux et des technologies plutôt que ceux des travailleurs, en fonction des besoins et des demandes de ces pays et dans l'intérêt réciproque des pays d'origine et des pays d'emploi;
- Considérant également le droit de toute personne de quitter tout pays, y compris le sien, et d'entrer dans son propre pays, tel qu'établi dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques;
- Rappelant les dispositions contenues dans la convention et la recommandation sur les travailleurs migrants (révisées), 1949; dans la recommandation sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955; dans la convention et la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964; dans la convention et la recommandation sur le service de l'emploi, 1948; dans la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, qui traitent de questions telles que la réglementation du recrutement, de l'introduction et du placement des travailleurs migrants, de la mise à leur disposition d'informations précises sur les migrations, des conditions minima dont devraient bénéficier les migrants, en cours de voyage et à leur arrivée, de l'adoption d'une politique active de l'emploi ainsi que de la collaboration internationale dans ces domaines;
- Considérant que l'émigration de travailleurs due aux conditions du marché de l'emploi devrait se faire sous la responsabilité des organismes officiels de l'emploi conformément aux accords multilatéraux et bilatéraux pertinents, notamment ceux qui permettent la libre circulation des travailleurs;
- Considérant qu'en raison de l'existence de trafics illicites ou clandestins de main-d'œuvre, de nouvelles normes spécialement dirigées contre ces abus seraient souhaitables;
- Rappelant que la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, demande à tout Membre l'ayant ratifiée d'appliquer aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de son territoire un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'il applique à ses propres ressortissants en ce qui concerne diverses matières qu'elle énumère, dans la mesure où ces questions sont réglementées par la législation ou dépendent des autorités administratives;

- Rappelant que la définition du terme discrimination dans la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, n'inclut pas obligatoirement les distinctions fondées sur la nationalité;
- Considérant que de nouvelles normes seraient souhaitables, y compris en matière de sécurité sociale, pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement des travailleurs migrants et, en ce qui concerne les questions qui sont réglementées par la législation ou dépendent des autorités administratives, assurer un traitement au moins égal à celui des nationaux;
- Notant que les activités relatives aux problèmes très divers concernant les travailleurs migrants ne peuvent atteindre pleinement leurs objectifs que s'il existe une coopération étroite avec les Nations Unies et les institutions spécialisées;
- Notant que, lors de l'élaboration des présentes normes, il a été tenu compte des travaux des Nations Unies et des institutions spécialisées et qu'en vue d'éviter les doubles emplois et d'assurer une coordination appropriée une coopération continue se poursuivra en vue de promouvoir et d'assurer l'application de ces normes;
- Ayant décidé d'adopter diverses propositions relatives aux travailleurs migrants, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;
- Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention complétant la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la convention sur la discrimination (emploi et profession), 1958,

adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent soixantequinze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.

PARTIE I

MIGRATIONS DANS DES CONDITIONS ABUSIVES

Article 1

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à respecter les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants.

Article 2

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit s'attacher à déterminer systématiquement s'il existe des migrants illégalement employés sur son territoire et s'il existe, en provenance ou à destination de son territoire ou en transit par celui-ci, des migrations aux fins d'emploi dans lesquelles les migrants sont soumis au cours de leur voyage, à leur arrivée ou durant leur séjour et leur emploi à des conditions contrevenant aux instruments ou accords internationaux, multilatéraux ou bilatéraux, pertinents ou à la législation nationale.
2. Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs doivent être pleinement consultées et avoir la possibilité de fournir leurs propres informations à ce sujet.

Article 3

Tout Membre doit prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, qu'elles relèvent de sa compétence propre ou qu'elles appellent une collaboration avec d'autres Membres:

- (a) pour supprimer les migrations clandestines et l'emploi illégal de migrants; b) à l'encontre des organisateurs de mouvements illicites ou clandestins de migrants aux fins d'emploi, en provenance ou à destination de son territoire, ou en transit par celui-ci, et à l'encontre de ceux qui emploient des travailleurs ayant immigré dans des conditions illégales, afin de prévenir et d'éliminer les abus visés à l'article 2 de la présente convention.

Article 4

Les Membres doivent notamment adopter, sur le plan national et international, les mesures nécessaires pour établir à ce sujet des contacts et des échanges systématiques d'informations avec les autres Etats, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Article 5

Les mesures prévues aux articles 3 et 4 doivent notamment viser à ce que les auteurs de trafics de main-d'œuvre puissent être poursuivis quel que soit le pays d'où ils exercent leurs activités.

Article 6

1. Des dispositions doivent être prises aux termes de la législation nationale pour une détection efficace de l'emploi illégal de travailleurs migrants et pour la définition et l'application de sanctions administratives, civiles et pénales allant jusqu'à l'emprisonnement, en ce qui concerne l'emploi illégal de travailleurs migrants, l'organisation de migrations aux fins d'emploi définies comme impliquant les abus visés à l'article 2 de la présente convention et l'assistance sciemment apportée, à des fins lucratives ou non, à de telles migrations.
2. Lorsqu'un employeur fait l'objet de poursuites en application des dispositions prises en vertu du présent article, il doit avoir le droit d'apporter la preuve de sa bonne foi.

Article 7

Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs doivent être consultées à propos de la législation et des autres mesures prévues par la présente convention en vue de prévenir ou d'éliminer les abus mentionnés ci-dessus et la possibilité de prendre des initiatives à cet effet doit leur être reconnue.

Article 8

1. A la condition qu'il ait résidé légalement dans le pays aux fins d'emploi, le travailleur migrant ne pourra pas être considéré en situation illégale ou irrégulière du fait même de la perte de son emploi, laquelle ne doit pas entraîner par elle-même le retrait de son autorisation de séjour ou, le cas échéant, de son permis de travail.
2. Il devra, en conséquence, bénéficier d'un traitement égal à celui des nationaux, spécialement en ce qui concerne les garanties relatives à la sécurité de l'emploi, le reclassement, les travaux de secours et la réadaptation.

Article 9

1. Sans porter préjudice aux mesures destinées à contrôler les mouvements migratoires aux fins d'emploi en assurant que les travailleurs migrants entrent sur le territoire national et y sont employés en conformité avec la législation pertinente, le travailleur migrant doit, dans les cas où cette législation n'a pas été respectée et dans lesquels sa situation ne peut pas être régularisée, bénéficier pour lui-même et pour sa famille de l'égalité de traitement en ce qui concerne les droits découlant d'emplois antérieurs en matière de rémunération, de sécurité sociale et autres avantages.
2. En cas de contestation sur les droits visés au paragraphe ci-dessus, le travailleur doit avoir la possibilité de faire valoir ses droits devant un organisme compétent, soit personnellement, soit par ses représentants.
3. En cas d'expulsion du travailleur ou de sa famille, ceux-ci ne devront pas en supporter le coût.
4. Rien dans la présente convention n'empêche les Membres d'accorder aux personnes qui résident ou travaillent de manière illégale dans le pays le droit d'y rester et d'y être légalement employées.

PARTIE II

ÉGALITÉ DE CHANCES ET DE TRAITEMENT

Article 10

Tout Membre pour lequel la convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir et à garantir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, de sécurité sociale, de droits syndicaux et culturels et de libertés individuelles et collectives pour les personnes qui, en tant que travailleurs migrants ou en tant que membres de leur famille, se trouvent légalement sur son territoire.

Article 11

1. Aux fins de l'application de la présente partie de la convention, le terme travailleur migrant désigne une personne qui émigre ou a émigré d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte; il inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant.
2. La présente partie ne s'applique pas:
 - (a) aux travailleurs frontaliers;
 - (b) aux artistes et aux personnes exerçant une profession libérale qui sont entrés dans le pays pour une courte période;
 - (c) aux gens de mer;
 - (d) aux personnes venues spécialement à des fins de formation ou d'éducation;
 - (e) aux personnes employées par des organisations ou des entreprises oeuvrant dans le territoire d'un pays, qui ont été admises temporairement dans ce pays, à la demande de leur employeur, pour remplir des fonctions ou des tâches spécifiques, pour une période limitée et déterminée et qui sont tenues de quitter ce pays lorsque ces fonctions ou ces tâches ont été accomplies.

Article 12

Tout Membre doit, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux:

- (a) s'efforcer d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés pour favoriser l'acceptation et l'application de la politique prévue à l'article 10 de la présente convention;
- (b) promulguer les lois et encourager des programmes d'éducation propres à assurer cette acceptation et cette application;
- (c) prendre des mesures, encourager des programmes d'éducation et développer d'autres activités visant à ce que les travailleurs migrants connaissent le plus complètement possible la politique adoptée, leurs droits et leurs obligations et les activités destinées à leur apporter une assistance effective pour assurer leur protection et leur permettre d'exercer leurs droits;
- (d) abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administrative qui sont incompatibles avec ladite politique;
- (e) en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, élaborer et appliquer une politique sociale appropriée aux conditions et pratiques nationales pour que les travailleurs migrants et leur famille soient à même de bénéficier des avantages accordés à ses propres nationaux, tout en tenant compte sans porter atteinte au principe de l'égalité de chances et de traitement des besoins particuliers qu'ils peuvent avoir jusqu'au moment où leur adaptation à la société du pays d'emploi est réalisée;
- (f) tout mettre en œuvre en vue d'aider et d'encourager les efforts des travailleurs migrants et de leurs familles visant à préserver leur identité nationale et ethnique ainsi que leurs liens culturels avec leur pays d'origine, y compris la possibilité, pour les enfants, de recevoir un enseignement de leur langue maternelle;

(g) garantir l'égalité de traitement en matière de conditions de travail entre tous les travailleurs migrants exerçant la même activité quelles que soient les conditions particulières de leur emploi.

Article 13

1. Tout Membre peut prendre toutes les mesures nécessaires, qui relèvent de sa compétence et collaborer avec d'autres Membres, pour faciliter le regroupement familial de tous les travailleurs migrants résidant légalement sur son territoire.
2. Le présent article vise le conjoint du travailleur migrant, ainsi que, pour autant qu'ils soient à la charge, ses enfants et ses père et mère.

Article 14

Tout Membre peut:

- (a) subordonner le libre choix de l'emploi, tout en assurant le droit à la mobilité géographique, à la condition que le travailleur migrant ait résidé légalement dans le pays aux fins d'emploi pendant une période prescrite ne devant pas dépasser deux années ou, si la législation exige un contrat d'une durée déterminée inférieure à deux années, que le premier contrat de travail soit venu à échéance;
- (b) après consultation appropriée des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, réglementer les conditions de reconnaissance des qualifications professionnelles, y compris les certificats et les diplômes, acquises à l'étranger;
- (c) restreindre l'accès à des catégories limitées d'emploi et de fonctions lorsque cela est nécessaire dans l'intérêt de l'État.

PARTIE III

DISPOSITIONS FINALES

Article 15

La présente convention n'empêche pas les Membres de conclure des accords multilatéraux ou bilatéraux en vue de résoudre les problèmes découlant de son application.

Article 16

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration annexée à sa ratification, exclure de son acceptation la partie I ou la partie II de la convention.
2. Tout Membre qui a fait une telle déclaration peut l'annuler en tout temps par une déclaration ultérieure.
3. Tout Membre pour lequel une déclaration au titre du paragraphe 1 du présent article est en vigueur devra indiquer, dans ses rapports sur l'application de la présente convention, l'état de sa législation et de sa pratique concernant les dispositions de la partie exclue de son acceptation, en précisant la mesure dans laquelle il a été donné suite ou il est proposé de donner suite à ces dispositions ainsi que les raisons pour lesquelles il ne les a pas encore incluses dans son acceptation de la convention.

Article 17

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 18

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 19

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 20

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 21

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 22

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 23

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 19 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 24

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

I.34

**CONVENTION (N° 146) SUR LES CONGÉS
PAYÉS ANNUELS (GENS DE MER), 1976**

CONVENTION (N° 146) SUR LES CONGÉS PAYÉS ANNUELS (GENS DE MER), 1976

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 13 octobre 1976, en sa soixante-deuxième session;
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention (no 91) des congés payés des marins (révisée), 1949, à la lumière de la convention (no 132) sur les congés payés (révisée), 1970, sans pour autant se limiter nécessairement à ce texte, question qui constitue le deuxième point à l'ordre du jour;
- Après avoir décidé que ces propositions prendront la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-neuvième jour d'octobre mil neuf cent soixante-seize, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976:

Article 1

Pour autant qu'elles ne sont pas mises en application, soit par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, soit par des organismes officiels de fixation des salaires, soit de toute autre manière conforme à la pratique nationale et paraissant appropriée, compte tenu des conditions propres à chaque pays, les dispositions de la présente convention devront être appliquées par voie de législation nationale.

Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes les personnes employées en tant que gens de mer.
2. Aux fins de la présente convention, l'expression gens de mer désigne les personnes employées dans une fonction quelconque à bord d'un navire de mer immatriculé dans le territoire d'un Etat qui aura ratifié la présente convention, autre:
 - (a) qu'un navire de guerre;
 - (b) qu'un navire affecté à la pêche ou à des opérations qui s'y rattachent directement, à la chasse à la baleine ou à des opérations similaires.
3. La législation nationale déterminera quels navires sont réputés navires de mer aux fins de la présente convention après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, s'il en existe.
4. Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, étendre son champ d'application, avec les modifications rendues nécessaires par les conditions propres à l'industrie concernée, aux personnes exclues de la définition des gens de mer par le paragraphe 2, alinéa b), ou à certaines catégories de celles-ci.
5. Tout Membre qui, conformément au paragraphe 4 du présent article, étend, au moment de la ratification, le champ d'application de la présente convention devra spécifier dans une déclaration jointe à ladite ratification les catégories visées par cette extension et, le cas échéant, les modifications rendues nécessaires.
6. Tout Membre qui a ratifié la présente convention peut en outre notifier ultérieurement au Directeur général du Bureau international du Travail, par une déclaration, qu'il étend le champ d'application de la convention à d'autres catégories que celles spécifiées au moment de la ratification.

7. Pour autant qu'il soit nécessaire, l'autorité compétente ou tout organisme approprié dans chaque pays pourra, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, s'il en existe, prendre des mesures pour exclure de l'application de la présente convention des catégories limitées de personnes employées à bord de navires de mer.
8. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories qui ont été l'objet d'une exclusion en application des paragraphes 3 et 7 du présent article et exposer, dans les rapports ultérieurs, l'état de sa législation et de sa pratique quant auxdites catégories, en précisant dans quelle mesure il a été donné suite ou il est proposé de donner suite à la présente convention en ce qui concerne les catégories en question.

Article 3

1. Les gens de mer auxquels la présente convention s'applique auront droit à un congé payé annuel d'une durée minimum déterminée.
2. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra spécifier la durée du congé annuel dans une déclaration annexée à sa ratification.
3. La durée du congé ne devra en aucun cas être inférieure à trente jours civils pour une année de service.
4. Tout Membre qui a ratifié la présente convention pourra informer le Directeur général du Bureau international du Travail, par une déclaration ultérieure, qu'il augmente la durée du congé spécifiée au moment de sa ratification.

Article 4

1. Les gens de mer ayant accompli, au cours d'une année déterminée, une période de service d'une durée inférieure à la période requise pour avoir droit à la totalité du congé prescrit à l'article 3 ci-dessus auront droit, pour ladite année, à un congé payé annuel d'une durée proportionnellement réduite.
2. Aux fins de la présente convention, le terme année signifie une année civile ou toute autre période de même durée.

Article 5

1. Le mode de calcul de la période de service, aux fins de déterminer le droit au congé, sera fixé par l'autorité compétente ou l'organisme approprié dans chaque pays.
2. Dans des conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, le service effectué en dehors du contrat d'engagement maritime sera compté dans la période de service.
3. Dans des conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, les absences du travail pour participer à un cours agréé de formation professionnelle maritime ou pour des motifs indépendants de la volonté des gens de mer intéressés, telles que les absences dues à une maladie, à un accident ou à une maternité, seront comptées dans la période de service.

Article 6

Ne seront pas comptés dans le congé payé annuel minimum prescrit au paragraphe 3 de l'article 3 de la présente convention:

- (a) les jours fériés officiels et coutumiers reconnus comme tels dans le pays du pavillon, qu'ils se situent ou non dans la période de congé payé annuel;
- (b) les périodes d'incapacité de travail résultant de maladies, d'accidents ou de maternité, dans les conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays;

- (c) les autorisations temporaires d'absence à terre accordées aux gens de mer pendant le contrat d'engagement;
- (d) les congés compensatoires de toute nature, dans des conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.

Article 7

1. Les gens de mer prenant le congé visé par la présente convention doivent, pour toute la durée dudit congé, recevoir au moins leur rémunération normale (y compris, lorsque cette rémunération comporte des prestations en nature, la contre-valeur en espèces de celles-ci), calculée selon une méthode déterminée par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.
2. Les montants dus au titre du paragraphe 1 ci-dessus devront être versés aux gens de mer intéressés avant leur congé, à moins qu'il n'en soit disposé autrement par la législation nationale ou par un accord liant l'employeur auxdits gens de mer.
3. Les gens de mer qui quittent le service de l'employeur ou sont licenciés avant d'avoir pris un congé qui leur est dû doivent recevoir, pour chaque jour de congé dû, la rémunération prévue au paragraphe 1 du présent article.

Article 8

1. Le fractionnement du congé payé annuel ou le cumul du congé acquis au cours d'une année avec un congé ultérieur pourra être autorisé par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.
2. Sous réserve du paragraphe 1 du présent article et à moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'employeur et les gens de mer intéressés, le congé payé annuel prescrit par la présente convention doit consister en une période ininterrompue.

Article 9

Dans des cas exceptionnels, des dispositions peuvent être prises par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays pour remplacer le congé annuel dû en vertu de la présente convention par une indemnité en espèces au moins équivalente à la rémunération prévue à l'article 7.

Article 10

1. L'époque à laquelle le congé sera pris sera déterminée par l'employeur après consultation et, dans la mesure du possible, avec l'accord individuel des gens de mer intéressés ou de leurs représentants, à moins qu'elle ne soit fixée par voie réglementaire, par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.
2. Les gens de mer ne pourront être tenus, sans leur consentement, de prendre le congé annuel qui leur est dû à un endroit autre que le lieu d'engagement ou le lieu de recrutement, suivant celui qui est le plus proche du domicile, sauf si une convention collective ou la législation nationale n'en dispose autrement.
3. Les gens de mer qui sont obligés de prendre leur congé annuel alors qu'ils se trouvent à un endroit autre que le lieu autorisé au paragraphe 2 du présent article auront droit au transport gratuit jusqu'au lieu d'engagement ou au lieu de recrutement, suivant celui qui est le plus proche du domicile; leur entretien pendant ce voyage et les frais en rapport direct avec ce voyage seront à la charge de l'employeur, et le temps de voyage ne sera pas déduit du congé payé annuel dû aux gens de mer intéressés.

Article 11

Sera considéré comme nul et non avenu tout accord portant sur l'abandon du droit au congé payé annuel minimum prescrit par l'article 3, paragraphe 3, ou, sauf dans les cas exceptionnels visés à l'article 9 de la présente convention, sur la renonciation audit congé.

Article 12

Les gens de mer en congé annuel ne seront rappelés que dans les cas d'extrême urgence et après avoir reçu un préavis raisonnable.

Article 13

Des mesures effectives, adaptées aux moyens par lesquels il est donné effet aux dispositions de la présente convention, devront être prises, par la voie d'une inspection adéquate ou par toute autre voie, pour assurer la bonne application et le respect des règles ou dispositions relatives aux congés payés.

Article 14

La présente convention révise la convention des congés payés des marins (révisée), 1949.

Article 15

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 16

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 17

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 18

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 19

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 20

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 21

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - o (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 17 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - o (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 22

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

I.35

**CONVENTION (N° 158)
SUR LE LICENCIEMENT, 1982**

CONVENTION (N° 158) SUR LE LICENCIEMENT, 1982

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 2 juin 1982, en sa soixante-huitième session;
- Notant les normes internationales existantes contenues dans la recommandation sur la cessation de la relation de travail, 1963;
- Notant que, depuis l'adoption de la recommandation sur la cessation de la relation de travail, 1963, d'importants développements se sont produits dans la législation et la pratique de nombreux Etats Membres relatives aux questions visées par ladite recommandation;
- Considérant que ces développements rendent opportune l'adoption de nouvelles normes internationales sur ce sujet, eu égard en particulier aux graves problèmes rencontrés dans ce domaine à la suite des difficultés économiques et des changements technologiques survenus ces dernières années dans de nombreux pays;
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;
- Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,
- adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-deux, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le licenciement, 1982:

PARTIE I

MÉTHODES D'APPLICATION, CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITION

Article 1

Pour autant que l'application de la présente convention n'est pas assurée par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, elle devra l'être par voie de législation nationale.

Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique et à tous les travailleurs salariés.
2. Un Membre pourra exclure du champ d'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la présente convention les catégories suivantes de travailleurs salariés:
 - (a) les travailleurs engagés aux termes d'un contrat de travail portant sur une période déterminée ou une tâche déterminée;
 - (b) les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable;
 - (c) les travailleurs engagés à titre occasionnel pour une courte période.
3. Des garanties adéquates seront prévues contre le recours à des contrats de travail de durée déterminée visant à éluder la protection découlant de la présente convention.

4. Pour autant qu'il soit nécessaire, des mesures pourront être prises par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans un pays, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, afin d'exclure de l'application de la présente convention ou de certaines de ses dispositions certaines catégories de travailleurs salariés dont les conditions d'emploi sont soumises à un régime spécial qui, dans son ensemble, leur assure une protection au moins équivalente à celle offerte par la convention.
5. Pour autant qu'il soit nécessaire, des mesures pourront être prises par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans un pays, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, afin d'exclure de l'application de la présente convention ou de certaines de ses dispositions d'autres catégories limitées de travailleurs salariés au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers revêtant une certaine importance, eu égard aux conditions d'emploi particulières des travailleurs intéressés, à la taille de l'entreprise qui les emploie ou à sa nature.
6. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de la convention qu'il sera tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories qui pourront avoir été l'objet d'une exclusion en application des paragraphes 4 et 5 du présent article, et il devra exposer dans des rapports ultérieurs l'état de sa législation et de sa pratique à leur égard en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la convention en ce qui les concerne.

Article 3

Aux fins de la présente convention, le terme licenciement signifie la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

PARTIE II

NORMES D'APPLICATION GÉNÉRALE

Section A

JUSTIFICATION DU LICENCIEMENT

Article 4

Un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Article 5

Ne constituent pas des motifs valables de licenciement, notamment:

- (a) l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail;
- (b) le fait de solliciter, d'exercer ou d'avoir exercé un mandat de représentation des travailleurs;
- (c) le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes;
- (d) la race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale;
- (e) l'absence du travail pendant le congé de maternité.

Article 6

1. L'absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou d'un accident ne devra pas constituer une raison valable de licenciement.
2. La définition de ce qui constitue l'absence temporaire du travail, la mesure dans laquelle un certificat médical sera requis et les limitations possibles dans l'application du paragraphe 1 du présent article seront déterminées conformément aux méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention.

Section B

PROCÉDURE À SUIVRE AVANT LE LICENCIEMENT OU AU MOMENT DE CELUI-CI

Article 7

Un travailleur ne devra pas être licencié pour des motifs liés à sa conduite ou à son travail avant qu'on ne lui ait offert la possibilité de se défendre contre les allégations formulées, à moins que l'on ne puisse pas raisonnablement attendre de l'employeur qu'il lui offre cette possibilité.

Section C

PROCÉDURE DE RE COURS CONTRE LE LICENCIEMENT

Article 8

1. Un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement injustifiée aura le droit de recourir contre cette mesure devant un organisme impartial tel qu'un tribunal, un tribunal du travail, une commission d'arbitrage ou un arbitre.
2. Dans les cas où le licenciement aura été autorisé par une autorité compétente, l'application du paragraphe 1 du présent article pourra être adaptée en conséquence conformément à la législation et à la pratique nationales.
3. Un travailleur pourra être considéré comme ayant renoncé à exercer son droit de recourir contre le licenciement s'il ne l'a pas fait dans un délai raisonnable.

Article 9

1. Les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention devront être habilités à examiner les motifs invoqués pour justifier le licenciement ainsi que les autres circonstances du cas et à décider si le licenciement était justifié.
2. Afin que le salarié n'ait pas à supporter seul la charge de prouver que le licenciement n'était pas justifié, les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention devront prévoir l'une ou l'autre ou les deux possibilités suivantes:
 - (a) la charge de prouver l'existence d'un motif valable de licenciement tel que défini à l'article 4 de la présente convention devra incomber à l'employeur;
 - (b) les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention devront être habilités à former leur conviction quant aux motifs du licenciement au vu des éléments de preuve fournis par les parties et selon des procédures conformes à la législation et à la pratique nationales.
3. En cas de licenciement motivé par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention devront être habilités à déterminer si le licenciement est intervenu véritablement pour ces motifs, étant entendu

que l'étendue de leurs pouvoirs éventuels pour décider si ces motifs sont suffisants pour justifier ce licenciement sera définie par les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention.

Article 10

Si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée.

Section D

PRÉAVIS

Article 11

Un travailleur qui va faire l'objet d'une mesure de licenciement aura droit à un préavis d'une durée raisonnable ou à une indemnité en tenant lieu, à moins qu'il ne se soit rendu coupable d'une faute grave, c'est-à-dire une faute de nature telle que l'on ne peut raisonnablement exiger de l'employeur qu'il continue à occuper ce travailleur pendant la période du préavis.

Section E

INDEMNITÉ DE DÉPART ET AUTRES FORMES DE PROTECTION DU REVENU

Article 12

1. Un travailleur licencié aura droit, conformément à la législation et à la pratique nationales:
 - (a) soit à une indemnité de départ ou à d'autres prestations similaires dont le montant sera fonction, entre autres éléments, de l'ancienneté et du niveau de salaire et qui seront versées directement par l'employeur ou par un fonds constitué par des cotisations des employeurs;
 - (b) soit à des prestations d'assurance-chômage ou d'assistance aux chômeurs ou à d'autres prestations de sécurité sociale, telles que les prestations de vieillesse ou d'invalidité, aux conditions normales ouvrant droit à de telles prestations;
 - (c) soit à une combinaison de ces indemnités et prestations.
2. Lorsqu'un travailleur ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier de prestations d'assurance-chômage ou d'assistance aux chômeurs, au titre d'un régime de portée générale, il ne pourra prétendre aux indemnités ou prestations visées à l'alinéa a) du paragraphe 1 du présent article du seul fait qu'il ne reçoit pas de prestations de chômage au titre de l'alinéa b) dudit paragraphe.
3. En cas de licenciement pour faute grave, la perte du droit aux indemnités ou prestations mentionnées à l'alinéa a) du paragraphe 1 du présent article pourra être prévue par les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention.

PARTIE III

DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES

CONCERNANT LES LICENCIEMENTS POUR DES MOTIFS ÉCONOMIQUES, TECHNOLOGIQUES, STRUCTURELS OU SIMILAIRES

Section A

CONSULTATION DES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS

Article 13

1. L'employeur qui envisage des licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire devra:
 - (a) fournir en temps utile aux représentants des travailleurs intéressés les informations pertinentes, y compris les motifs des licenciements envisagés, le nombre et les catégories de travailleurs qu'ils sont susceptibles d'affecter et la période au cours de laquelle il est prévu d'y procéder;
 - (b) donner, conformément à la législation et à la pratique nationales, aussi longtemps à l'avance possible, l'occasion aux représentants des travailleurs intéressés d'être consultés sur les mesures à prendre pour prévenir ou limiter les licenciements et les mesures visant à atténuer les effets défavorables de tout licenciement pour les travailleurs intéressés, notamment les possibilités de reclassement dans un autre emploi.
2. L'application du paragraphe 1 du présent article pourra être limitée, par les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention, aux cas où le nombre des travailleurs dont le licenciement est envisagé atteint au moins un nombre déterminé ou un pourcentage déterminé du personnel.
3. Aux fins du présent article, l'expression représentants des travailleurs intéressés signifie les représentants des travailleurs reconnus comme tels par la législation ou la pratique nationales, conformément à la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

Section B

NOTIFICATION À L'AUTORITÉ COMPÉTENTE

Article 14

1. Lorsque l'employeur envisage des licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, il devra, conformément à la législation et à la pratique nationales, les notifier à l'autorité compétente aussi longtemps à l'avance que possible, en lui donnant les informations pertinentes, y compris un exposé écrit des motifs de ces licenciements, du nombre et des catégories de travailleurs qu'ils sont susceptibles d'affecter et de la période au cours de laquelle il est prévu d'y procéder.
2. La législation nationale pourra limiter l'application du paragraphe 1 du présent article aux cas où le nombre des travailleurs dont le licenciement est envisagé atteint au moins un nombre déterminé ou un pourcentage déterminé du personnel.
3. L'employeur devra informer l'autorité compétente des licenciements mentionnés au paragraphe 1 du présent article dans un délai minimum, à déterminer par la législation nationale, avant de procéder à ces licenciements.

PARTIE IV

DISPOSITIONS FINALES

Article 15

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 16

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 17

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié par une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 18

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 19

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 20

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 21

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 17 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 22

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

I.36

CONVENTION (N° 162) SUR L'AMIANTE, 1986

CONVENTION (N° 162) SUR L'AMIANTE, 1986

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1986, en sa soixante-douzième session;
- Notant les conventions et recommandations internationales du travail pertinentes, en particulier la convention et la recommandation sur le cancer professionnel, 1974; la convention et la recommandation sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977; la convention et la recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; la convention et la recommandation sur les services de santé au travail, 1985; la liste des maladies professionnelles telle que révisée en 1980, annexée à la convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964, ainsi que le Recueil de directives pratiques sur la sécurité dans l'utilisation de l'amiante, publié par le Bureau international du Travail en 1984, qui établissent les principes d'une politique nationale et d'une action au niveau national;
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité dans l'utilisation de l'amiante, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;
- Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-six, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'amiante, 1986.

PARTIE I

CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS

Article 1

1. La présente convention s'applique à toutes les activités entraînant l'exposition à l'amiante des travailleurs, à l'occasion du travail.
2. Un Membre qui ratifie la présente convention peut, après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, et sur la base d'une évaluation des risques qui existent pour la santé ainsi que des mesures de sécurité appliquées, exclure des branches particulières d'activité économique ou des entreprises particulières de l'application de certaines dispositions de la convention, lorsqu'il s'est assuré que leur application à ces branches ou à ces entreprises n'est pas nécessaire.
3. Lorsqu'elle décide l'exclusion de branches particulières d'activité économique ou d'entreprises particulières, l'autorité compétente doit tenir compte de la fréquence, de la durée et du niveau de l'exposition, ainsi que du type de travail et des conditions qui règnent sur le lieu de travail.

Article 2

Aux fins de la présente convention:

- (a) le terme amiante vise la forme fibreuse des silicates minéraux appartenant aux roches métamorphiques du groupe des serpentines, c'est-à-dire le chrysotile (amiante blanc), et du groupe des amphiboles, c'est-à-dire l'actinolite, l'amosite (amiante brun, cummingtonite-grunerite), l'anthophyllite, le crocidolite (amiante bleu), le trémolite, ou tout mélange contenant un ou plusieurs de ces minéraux;

- (b) les termes poussières d'amiante visent les particules d'amiante en suspension dans l'air ou les particules d'amiante déposées susceptibles d'être mises en suspension dans l'air des lieux de travail;
- (c) les termes poussières d'amiante en suspension dans l'air visent, aux fins de mesure, les particules de poussières mesurées par une évaluation gravimétrique ou une autre méthode équivalente;
- (d) les termes fibres respirables d'amiante visent des fibres d'amiante dont le diamètre est inférieur à 3 micromètres et le rapport longueur-diamètre supérieur à 3:1. Seules les fibres d'une longueur supérieure à 5 micromètres seront prises en compte aux fins de mesures;
- (e) les termes exposition à l'amiante visent le fait d'être exposé au travail aux fibres respirables d'amiante ou aux poussières d'amiante en suspension dans l'air, que celles-ci proviennent de l'amiante ou de minéraux, matières ou produits contenant de l'amiante;
- (f) les termes les travailleurs incluent les membres des coopératives de production;
- (g) les termes représentants des travailleurs visent les représentants des travailleurs reconnus comme tels par la législation ou la pratique nationales, conformément à la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

PARTIE II

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 3

1. La législation nationale doit prescrire les mesures à prendre pour prévenir et contrôler les risques pour la santé dus à l'exposition professionnelle à l'amiante et pour protéger les travailleurs contre ces risques.
2. La législation nationale adoptée en application du paragraphe 1 du présent article doit être revue périodiquement à la lumière des progrès techniques et du développement des connaissances scientifiques.
3. L'autorité compétente peut accorder des dérogations temporaires aux mesures prescrites en vertu du paragraphe 1 du présent article dans des conditions et des délais à fixer après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées.
4. Lorsqu'elle accorde des dérogations conformément au paragraphe 3 du présent article, l'autorité compétente doit veiller à ce que les précautions nécessaires soient prises pour protéger la santé des travailleurs.

Article 4

L'autorité compétente doit consulter les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées sur les mesures à prendre pour donner effet aux dispositions de la présente convention.

Article 5

1. L'application de la législation adoptée conformément à l'article 3 de la présente convention doit être assurée par un système d'inspection suffisant et approprié.
2. La législation nationale doit prévoir les mesures nécessaires comprenant l'application des sanctions appropriées pour assurer la mise en œuvre effective et le respect des dispositions de la présente convention.

Article 6

1. Les employeurs doivent être tenus pour responsables de l'application des mesures prescrites.
2. Chaque fois que deux ou plusieurs employeurs se livrent simultanément à des activités sur un même lieu de travail, ils doivent collaborer en vue d'appliquer les mesures prescrites, sans préjudice de la responsabilité de chacun d'eux à l'égard de la santé et de la sécurité des travailleurs qu'il emploie. L'autorité compétente doit prescrire les modalités générales de cette collaboration lorsque cela est nécessaire.
3. Les employeurs doivent, en collaboration avec les services de santé et de sécurité au travail, et après consultation des représentants des travailleurs intéressés, préparer les procédures à suivre dans des situations d'urgence.

Article 7

Les travailleurs doivent, dans les limites de leur responsabilité, être tenus de respecter les consignes de sécurité et d'hygiène prescrites visant à prévenir et contrôler les risques pour la santé que comporte l'exposition professionnelle à l'amiante, ainsi qu'à les protéger contre ces risques.

Article 8

Les employeurs et les travailleurs ou leurs représentants doivent collaborer aussi étroitement que possible, à tous les niveaux dans l'entreprise, pour l'application des mesures prescrites conformément à la présente convention.

PARTIE III

MESURES DE PROTECTION ET DE PRÉVENTION

Article 9

La législation nationale adoptée conformément à l'article 3 de la présente convention doit prévoir que l'exposition à l'amiante doit être prévenue ou contrôlée par l'une ou plusieurs des mesures suivantes:

- (a) l'assujettissement du travail susceptible d'exposer le travailleur à l'amiante à des dispositions prescrivant des mesures de prévention techniques et des méthodes de travail adéquates, notamment l'hygiène sur le lieu de travail;
- (b) la prescription de règles et de procédures spéciales, y compris d'autorisations, pour l'utilisation de l'amiante ou de certains types d'amiante ou de certains produits contenant de l'amiante, ou pour certains procédés de travail.

Article 10

Là où cela est nécessaire pour protéger la santé des travailleurs et réalisable du point de vue technique, la législation nationale doit prévoir l'une ou plusieurs des mesures suivantes:

- (a) toutes les fois que cela est possible, le remplacement de l'amiante ou de certains types d'amiante ou de certains produits contenant de l'amiante par d'autres matériaux ou produits, ou l'utilisation de technologies alternatives scientifiquement évalués par l'autorité compétente comme étant inoffensifs ou moins nocifs;
- (b) l'interdiction totale ou partielle de l'utilisation de l'amiante ou de certains types d'amiante ou de certains produits contenant de l'amiante pour certains procédés de travail.

Article 11

1. L'utilisation du crocidolite et de produits contenant cette fibre doit être interdite.

2. L'autorité compétente doit être habilitée, après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, à accorder des dérogations à l'interdiction prévue au paragraphe 1 ci-dessus, lorsque le remplacement n'est pas raisonnable et pratiquement réalisable, à condition que des mesures soient prises pour garantir que la santé des travailleurs n'est pas menacée.

Article 12

1. Le flocage de l'amiante quelle que soit sa forme doit être interdit.
2. L'autorité compétente doit être habilitée, après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, à accorder des dérogations à l'interdiction prévue au paragraphe 1 ci-dessus, lorsque les méthodes de remplacement ne sont pas raisonnables et pratiquement réalisables, à condition que des mesures soient prises pour garantir que la santé des travailleurs n'est pas menacée.

Article 13

La législation nationale doit prévoir que les employeurs doivent notifier à l'autorité compétente, selon les modalités et dans la mesure fixée par celle-ci, certains types de travaux comportant une exposition à l'amiante.

Article 14

Les producteurs et les fournisseurs d'amiante, de même que les fabricants et les fournisseurs de produits contenant de l'amiante, doivent être tenus pour responsables de l'étiquetage adéquat des récipients et, lorsque cela est approprié, des produits, dans une langue et d'une manière aisément comprises par les travailleurs et les utilisateurs intéressés, selon les prescriptions fixées par l'autorité compétente.

Article 15

1. L'autorité compétente doit prescrire des limites d'exposition des travailleurs à l'amiante ou d'autres critères d'exposition pour l'évaluation du milieu de travail.
2. Les limites d'exposition ou les autres critères d'exposition doivent être fixés, révisés et actualisés périodiquement à la lumière des progrès technologiques et de l'évolution des connaissances techniques et scientifiques.
3. Dans tous les lieux de travail où les travailleurs sont exposés à l'amiante, l'employeur doit prendre toutes les mesures appropriées pour y prévenir ou y contrôler la libération de poussières d'amiante dans l'air, pour s'assurer que les limites d'exposition ou les autres critères d'exposition sont observés ainsi que pour réduire l'exposition à un niveau aussi bas que cela est raisonnable et pratiquement réalisable.
4. Lorsque les mesures prises en application du paragraphe 3 du présent article ne parviennent pas à contenir l'exposition de l'amiante dans les limites d'exposition ou à se conformer aux autres critères d'exposition fixés en application du paragraphe 1 du présent article, l'employeur doit fournir, entretenir et, si nécessaire, remplacer, sans frais pour les travailleurs, un équipement de protection respiratoire adéquat et des vêtements de protection spéciaux dans les cas appropriés. L'équipement de protection respiratoire doit être conforme aux normes établies par l'autorité compétente et n'être utilisé qu'en tant que mesure supplémentaire, temporaire, d'urgence ou exceptionnelle, et ne pas se substituer au contrôle technique.

Article 16

Chaque employeur doit établir et mettre en œuvre sous sa responsabilité des mesures pratiques pour la prévention et le contrôle de l'exposition à l'amiante des travailleurs qu'il emploie et pour leur protection contre les risques dus à l'amiante.

Article 17

1. La démolition des installations ou ouvrages contenant des matériaux isolants friables en amiante et l'élimination de l'amiante de bâtiments ou ouvrages où il est susceptible d'être mis en suspension

dans l'air ne doivent être entrepris que par des employeurs ou entrepreneurs reconnus par l'autorité compétente comme étant qualifiés pour exécuter de tels travaux, conformément aux dispositions de la présente convention, et ayant été habilités à cet effet.

2. L'employeur ou l'entrepreneur doit être tenu, avant d'entreprendre des travaux de démolition, d'élaborer un plan de travail spécifiant les mesures à prendre, notamment celles destinées à:
 - (a) pourvoir à toute la protection nécessaire aux travailleurs;
 - (b) limiter l'émission de poussières d'amiante dans l'air;
 - (c) pourvoir à l'élimination des déchets contenant de l'amiante, conformément à l'article 19 de la présente convention.
3. Les travailleurs ou leurs représentants doivent être consultés au sujet du plan de travail visé au paragraphe 2 ci-dessus.

Article 18

1. Lorsque les vêtements personnels des travailleurs sont susceptibles d'être contaminés par des poussières d'amiante, l'employeur doit, conformément à la législation nationale et en consultation avec les représentants des travailleurs, fournir des vêtements de travail appropriés qui ne doivent pas être portés en dehors des lieux de travail.
2. La manipulation et le nettoyage des vêtements de travail et des vêtements de protection spéciaux après usage doivent s'effectuer dans des conditions sujettes à contrôle, conformément aux exigences de l'autorité compétente, afin de prévenir l'émission de poussières d'amiante.
3. La législation nationale doit interdire d'emporter à domicile les vêtements de travail, les vêtements de protection spéciaux et l'équipement de protection individuelle.
4. L'employeur doit être responsable du nettoyage, de l'entretien et du rangement des vêtements de travail, des vêtements de protection spéciaux et de l'équipement de protection individuelle.
5. L'employeur doit mettre à la disposition des travailleurs exposés à l'amiante des installations de lavabos, bains ou douches sur les lieux de travail, selon ce qui est approprié.

Article 19

1. Conformément à la législation et à la pratique nationales, l'employeur doit éliminer les déchets contenant de l'amiante d'une manière qui ne présente de risque ni pour la santé des travailleurs intéressés, y compris ceux qui manipulent des déchets d'amiante, ni pour celle de la population au voisinage de l'entreprise.
2. Des mesures appropriées doivent être prises par l'autorité compétente et par les employeurs pour prévenir la pollution de l'environnement général par les poussières d'amiante émises depuis les lieux de travail.

PARTIE IV

SURVEILLANCE DU MILIEU DE TRAVAIL ET DE LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS

Article 20

1. Là où cela est nécessaire pour la protection de la santé des travailleurs, l'employeur doit mesurer la concentration de poussières d'amiante en suspension dans l'air sur les lieux de travail et surveiller l'exposition des travailleurs à l'amiante à des intervalles et selon des méthodes spécifiés par l'autorité compétente.

2. Les relevés de la surveillance du milieu de travail et de l'exposition des travailleurs à l'amiante doivent être conservés pendant une période prescrite par l'autorité compétente.
3. Les travailleurs intéressés, leurs représentants et les services d'inspection doivent avoir accès à ces relevés.
4. Les travailleurs ou leurs représentants doivent avoir le droit de demander la surveillance du milieu de travail et de faire appel à l'autorité compétente au sujet des résultats de cette surveillance.

Article 21

1. Les travailleurs qui sont ou ont été exposés à l'amiante doivent pouvoir bénéficier, conformément à la législation et à la pratique nationales, des examens médicaux nécessaires à la surveillance de leur santé en fonction du risque professionnel, et au diagnostic des maladies professionnelles provoquées par l'exposition à l'amiante.
2. La surveillance de la santé des travailleurs en relation avec l'utilisation de l'amiante ne doit entraîner pour eux aucune perte de gain; elle doit être gratuite et avoir lieu autant que possible pendant les heures de travail.
3. Les travailleurs doivent être informés d'une manière suffisante et appropriée des résultats de leurs examens médicaux et recevoir un conseil individuel sur leur état de santé en relation avec leur travail.
4. Lorsqu'une affectation permanente à un travail impliquant une exposition à l'amiante est déconseillée pour des raisons médicales, tous les efforts doivent être faits, d'une manière compatible avec la pratique et les conditions nationales, pour fournir aux travailleurs intéressés d'autres moyens de conserver leur revenu.
5. L'autorité compétente doit élaborer un système de notification des maladies professionnelles causées par l'amiante.

PARTIE V

INFORMATION ET EDUCATION

Article 22

1. L'autorité compétente doit, en consultation et en collaboration avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, prendre les dispositions appropriées pour promouvoir la diffusion des informations et l'éducation de toutes les personnes concernées au sujet des risques que l'exposition à l'amiante comporte pour la santé ainsi que des méthodes de prévention et de contrôle.
2. L'autorité compétente doit veiller à ce que les employeurs aient arrêté par écrit une politique et des procédures relatives aux mesures d'éducation et de formation périodique des travailleurs sur les risques dus à l'amiante et les méthodes de prévention et de contrôle.
3. L'employeur doit veiller à ce que tous les travailleurs exposés ou susceptibles d'être exposés à l'amiante soient informés des risques que leur travail comporte pour la santé et instruits des mesures de prévention ainsi que des méthodes de travail correctes, et qu'ils reçoivent une formation continue en ces matières.

PARTIE VI

DISPOSITIONS FINALES

Article 23

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 24

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 25

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 26

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 27

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 28

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 29

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 25 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 30

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

I.37

**CONVENTION (N° 182) SUR LES PIRES
FORMES DE TRAVAIL DES ENFANTS, 1999**

CONVENTION (N° 182) SUR LES PIRES FORMES DE TRAVAIL DES ENFANTS, 1999

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 1er juin 1999, en sa quatre-vingt-septième session;
- Considérant la nécessité d'adopter de nouveaux instruments visant l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants en tant que priorité majeure de l'action nationale et internationale, notamment de la coopération et de l'assistance internationales, pour compléter la convention et la recommandation concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973, qui demeurent des instruments fondamentaux en ce qui concerne le travail des enfants;
- Considérant que l'élimination effective des pires formes de travail des enfants exige une action d'ensemble immédiate, qui tienne compte de l'importance d'une éducation de base gratuite et de la nécessité de soustraire de toutes ces formes de travail les enfants concernés et d'assurer leur réadaptation et leur intégration sociale, tout en prenant en considération les besoins de leurs familles;
- Rappelant la résolution concernant l'élimination du travail des enfants adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa quatre-vingt-troisième session, en 1996;
- Reconnaissant que le travail des enfants est pour une large part provoqué par la pauvreté et que la solution à long terme réside dans la croissance économique soutenue menant au progrès social, et en particulier à l'atténuation de la pauvreté et à l'éducation universelle;
- Rappelant la Convention relative aux droits de l'enfant, adoptée le 20 novembre 1989 par l'Assemblée générale des Nations Unies;
- Rappelant la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa quatre-vingt-sixième session, en 1998;
- Rappelant que certaines des pires formes de travail des enfants sont couvertes par d'autres instruments internationaux, en particulier la convention sur le travail forcé, 1930, et la Convention supplémentaire des Nations Unies relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage, 1956;
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail des enfants, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;
- Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce dix-septième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-dix-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

Article 1

Tout Membre qui ratifie la présente convention doit prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants et ce, de toute urgence.

Article 2

Aux fins de la présente convention, le terme enfant s'applique à l'ensemble des personnes de moins de 18 ans.

Article 3

Aux fins de la présente convention, l'expression les pires formes de travail des enfants comprend:

- (a) toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés;
- (b) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques;
- (c) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes;
- (d) les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

Article 4

1. Les types de travail visés à l'article 3 d) doivent être déterminés par la législation nationale ou l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en prenant en considération les normes internationales pertinentes, et en particulier les paragraphes 3 et 4 de la recommandation sur les pires formes de travail des enfants, 1999.
2. L'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, doit localiser les types de travail ainsi déterminés.
3. La liste des types de travail déterminés conformément au paragraphe 1 du présent article doit être périodiquement examinée et, au besoin, révisée en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.

Article 5

Tout Membre doit, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, établir ou désigner des mécanismes appropriés pour surveiller l'application des dispositions donnant effet à la présente convention.

Article 6

1. Tout Membre doit élaborer et mettre en oeuvre des programmes d'action en vue d'éliminer en priorité les pires formes de travail des enfants.
2. Ces programmes d'action doivent être élaborés et mis en oeuvre en consultation avec les institutions publiques compétentes et les organisations d'employeurs et de travailleurs, le cas échéant en prenant en considération les vues d'autres groupes intéressés.

Article 7

1. Tout Membre doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise en oeuvre effective et le respect des dispositions donnant effet à la présente convention, y compris par l'établissement et l'application de sanctions pénales ou, le cas échéant, d'autres sanctions.
2. Tout Membre doit, en tenant compte de l'importance de l'éducation en vue de l'élimination du travail des enfants, prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour:
 - (a) empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants;
 - (b) prévoir l'aide directe nécessaire et appropriée pour soustraire les enfants des pires formes de travail des enfants et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale;
 - (c) assurer l'accès à l'éducation de base gratuite et, lorsque cela est possible et approprié, à la formation professionnelle pour tous les enfants qui auront été soustraits des pires formes de travail des enfants;

- (d) identifier les enfants particulièrement exposés à des risques et entrer en contact direct avec eux;
 - (e) tenir compte de la situation particulière des filles.
3. Tout Membre doit désigner l'autorité compétente chargée de la mise en oeuvre des dispositions donnant effet à la présente convention.

Article 8

Les Membres doivent prendre des mesures appropriées afin de s'entraider pour donner effet aux dispositions de la présente convention par une coopération et/ou une assistance internationale renforcées, y compris par des mesures de soutien au développement économique et social, aux programmes d'éradication de la pauvreté et à l'éducation universelle.

Article 9

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 10

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 11

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 12

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et de tous actes de dénonciation qui lui seront communiqués par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 13

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 14

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 15

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 11 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 16

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

I.38

**CONVENTION (N° 132) SUR LES CONGÉS
PAYÉS (RÉVISÉE), 1970**

CONVENTION (N° 132) SUR LES CONGÉS PAYÉS (RÉVISÉE), 1970

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1970, en sa cinquante-quatrième session;
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux congés payés, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;
- Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent soixante-dix, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les congés payés (révisée), 1970:

Article 1

Pour autant qu'elles ne seront pas mises en application, soit par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, soit par des organismes officiels de fixation des salaires, soit de toute autre manière conforme à la pratique nationale et paraissant appropriée, compte tenu des conditions propres à chaque pays, les dispositions de la convention devront être appliquées par voie de législation nationale.

Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes les personnes employées, à l'exclusion des gens de mer.
2. Pour autant qu'il soit nécessaire, l'autorité compétente ou tout organisme approprié dans chaque pays pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, prendre des mesures pour exclure de l'application de la convention des catégories limitées de personnes employées lorsque cette application soulèverait des problèmes particuliers d'exécution ou d'ordre constitutionnel ou législatif revêtant une certaine importance.
3. Tout Membre qui ratifie la convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories qui ont été l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 2 du présent article et exposer, dans les rapports ultérieurs, l'état de sa législation et de sa pratique quant auxdites catégories, en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la convention en ce qui concerne les catégories en question.

Article 3

1. Toute personne à laquelle la convention s'applique aura droit à un congé annuel payé d'une durée minimum déterminée.
2. Tout Membre qui ratifie la convention devra spécifier la durée du congé dans une déclaration annexée à sa ratification.
3. La durée du congé ne devra en aucun cas être inférieure à trois semaines de travail pour une année de service.
4. Tout Membre ayant ratifié la convention pourra informer le Directeur général du Bureau international du Travail, par une déclaration ultérieure, qu'il augmente la durée du congé spécifiée au moment de sa ratification.

Article 4

1. Toute personne ayant accompli, au cours d'une année déterminée, une période de service d'une durée inférieure à la période requise pour ouvrir droit à la totalité du congé prescrit à l'article 3 ci-dessus aura droit, pour ladite année, à un congé payé d'une durée proportionnellement réduite.
2. Aux fins du présent article, le terme année signifie une année civile ou toute autre période de même durée fixée par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans le pays intéressé.

Article 5

1. Une période de service minimum pourra être exigée pour ouvrir droit à un congé annuel payé.
2. Il appartiendra à l'autorité compétente ou à l'organisme approprié, dans le pays intéressé, de fixer la durée d'une telle période de service minimum, mais celle-ci ne devra en aucun cas dépasser six mois.
3. Le mode de calcul de la période de service, aux fins de déterminer le droit au congé, sera fixé par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.
4. Dans des conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, les absences du travail pour des motifs indépendants de la volonté de la personne employée intéressée, telles que les absences dues à une maladie, à un accident ou à un congé de maternité, seront comptées dans la période de service.

Article 6

1. Les jours fériés officiels et coutumiers, qu'ils se situent ou non dans la période de congé annuel, ne seront pas comptés dans le congé payé annuel minimum prescrit au paragraphe 3 de l'article 3 ci-dessus.
2. Dans des conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, les périodes d'incapacité de travail résultant de maladies ou d'accidents ne peuvent pas être comptées dans le congé payé annuel minimum prescrit au paragraphe 3 de l'article 3 de la présente convention.

Article 7

1. Toute personne prenant le congé visé par la présente convention doit, pour toute la durée dudit congé, recevoir au moins sa rémunération normale ou moyenne (y compris, lorsque cette rémunération comporte des prestations en nature, la contre-valeur en espèces de celles-ci, à moins qu'il ne s'agisse de prestations permanentes dont l'intéressé jouit indépendamment du congé payé), calculée selon une méthode à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.
2. Les montants dus au titre du paragraphe 1 ci-dessus devront être versés à la personne employée intéressée avant son congé, à moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'employeur et ladite personne.

Article 8

1. Le fractionnement du congé annuel payé pourra être autorisé par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.
2. A moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'employeur et la personne employée intéressée, et à condition que la durée du service de cette personne lui donne droit à une telle période de congé, l'une des fractions de congé devra correspondre au moins à deux semaines de travail ininterrompues.

Article 9

1. La partie ininterrompue du congé annuel payé mentionnée au paragraphe 2 de l'article 8 de la présente convention devra être accordée et prise dans un délai d'une année au plus, et le reste du congé annuel payé dans un délai de dix-huit mois au plus à compter de la fin de l'année ouvrant droit au congé.

2. Toute partie du congé annuel dépassant un minimum prescrit pourra, avec l'accord de la personne employée intéressée, être ajournée pour une période limitée au-delà du délai fixé au paragraphe 1 du présent article.
3. Le minimum de congé ne pouvant pas faire l'objet d'un tel ajournement ainsi que la période limitée durant laquelle un ajournement est possible seront déterminés par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, ou par voie de négociations collectives, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale et paraissant appropriée, compte tenu des conditions propres à chaque pays.

Article 10

1. L'époque à laquelle le congé sera pris sera déterminée par l'employeur après consultation de la personne employée intéressée ou de ses représentants, à moins qu'elle ne soit fixée par voie réglementaire, par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.
2. Pour fixer l'époque à laquelle le congé sera pris, il sera tenu compte des nécessités du travail et des possibilités de repos et de détente qui s'offrent à la personne employée.

Article 11

Toute personne employée ayant accompli la période minimum de service correspondant à celle qui peut être exigée conformément au paragraphe 1 de l'article 5 de la présente convention doit bénéficier, en cas de cessation de la relation de travail, soit d'un congé payé proportionnel à la durée de la période de service pour laquelle elle n'a pas encore eu un tel congé, soit d'une indemnité compensatoire, soit d'un crédit de congé équivalent.

Article 12

Tout accord portant sur l'abandon du droit au congé annuel payé minimum prescrit au paragraphe 3 de l'article 3 de la présente convention ou sur la renonciation audit congé, moyennant une indemnité ou de toute autre manière, doit, selon les conditions nationales, être nul de plein droit ou interdit.

Article 13

L'autorité compétente ou l'organisme approprié dans chaque pays peut adopter des règles particulières visant les cas où une personne employée exerce durant son congé une activité rémunérée incompatible avec l'objet de ce congé.

Article 14

Des mesures effectives, adaptées aux moyens par lesquels il est donné effet aux dispositions de la présente convention, doivent être prises, par la voie d'une inspection adéquate ou par toute autre voie, pour assurer la bonne application et le respect des règles ou dispositions relatives aux congés payés.

Article 15

1. Tout Membre peut accepter les obligations de la présente convention séparément:
 - (a) pour les personnes employées dans les secteurs économiques autres que l'agriculture;
 - (b) pour les personnes employées dans l'agriculture.
2. Tout Membre doit préciser, dans sa ratification, s'il accepte les obligations de la convention pour les personnes visées à l'alinéa a) du paragraphe 1 ci-dessus, ou pour les personnes visées à l'alinéa b) dudit paragraphe, ou pour les unes et les autres.
3. Tout Membre qui, lors de sa ratification, n'a accepté les obligations de la présente convention que pour les personnes visées à l'alinéa a) ou pour les personnes visées à l'alinéa b) du paragraphe 1 ci-dessus peut ultérieurement notifier au Directeur général du Bureau international du Travail qu'il accepte les obligations de la convention pour toutes les personnes auxquelles s'applique la présente convention.

Article 16

La présente convention porte révision de la convention sur les congés payés, 1936, et de la convention sur les congés payés (agriculture), 1952, dans les conditions précisées ci-après:

- (a) l'acceptation des obligations de la présente convention, pour les personnes employées dans les secteurs économiques autres que l'agriculture, par un Membre qui est partie à la convention sur les congés payés, 1936, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de cette dernière convention;
- (b) l'acceptation des obligations de la présente convention, pour les personnes employées dans l'agriculture, par un Membre qui est partie à la convention sur les congés payés (agriculture), 1952, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de cette dernière convention;
- (c) l'entrée en vigueur de la présente convention ne ferme pas la convention sur les congés payés (agriculture), 1952, à une ratification ultérieure.

Article 17

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 18

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 19

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 20

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 21

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 22

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 23

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 19 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 24

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

I.39

**CONVENTION (N° 138)
SUR L'ÂGE MINIMUM, 1973**

CONVENTION (N° 138) SUR L'ÂGE MINIMUM, 1973

PRÉAMBULE

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
- Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1973, en sa cinquante-huitième session;
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'âge minimum d'admission à l'emploi, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;
- Notant les termes de la convention sur l'âge minimum (industrie), 1919, de la convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920, de la convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921, de la convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, de la convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932, de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936, de la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937, de la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, et de la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965;
- Considérant que le moment est venu d'adopter un instrument général sur ce sujet, qui devrait graduellement remplacer les instruments existants applicables à des secteurs économiques limités, en vue de l'abolition totale du travail des enfants;
- Après avoir décidé que cet instrument prendrait la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent soixante-treize, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'âge minimum, 1973:

Article 1

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à poursuivre une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à éléver progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental.

Article 2

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra spécifier, dans une déclaration annexée à sa ratification, un âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail sur son territoire et dans les moyens de transport immatriculés sur son territoire; sous réserve des dispositions des articles 4 à 8 de la présente convention, aucune personne d'un âge inférieur à ce minimum ne devra être admise à l'emploi ou au travail dans une profession quelconque.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention pourra, par la suite, informer le Directeur général du Bureau international du Travail, par de nouvelles déclarations, qu'il relève l'âge minimum spécifié précédemment.
3. L'âge minimum spécifié conformément au paragraphe 1 du présent article ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à quinze ans.
4. Nonobstant les dispositions du paragraphe 3 du présent article, tout Membre dont l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, spécifier, en une première étape, un âge minimum de quatorze ans.
5. Tout Membre qui aura spécifié un âge minimum de quatorze ans en vertu du paragraphe précédent devra, dans les rapports qu'il est tenu de présenter au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, déclarer:

- (a) soit que le motif de sa décision persiste;
- (b) soit qu'il renonce à se prévaloir du paragraphe 4 ci-dessus à partir d'une date déterminée.

Article 3

1. L'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ou de travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents ne devra pas être inférieur à dix-huit ans.
2. Les types d'emploi ou de travail visés au paragraphe 1 ci-dessus seront déterminés par la législation nationale ou l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe.
3. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, la législation nationale ou l'autorité compétente pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, autoriser l'emploi ou le travail d'adolescents dès l'âge de seize ans à condition que leur santé, leur sécurité et leur moralité soient pleinement garanties et qu'ils aient reçu, dans la branche d'activité correspondante, une instruction spécifique et adéquate ou une formation professionnelle.

Article 4

1. Pour autant que cela soit nécessaire et après avoir consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, l'autorité compétente pourra ne pas appliquer la présente convention à des catégories limitées d'emploi ou de travail lorsque l'application de la présente convention à ces catégories soulèverait des difficultés d'exécution spéciales et importantes.
2. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories d'emploi qui auraient été l'objet d'une exclusion au titre du paragraphe 1 du présent article, et exposer, dans ses rapports ultérieurs, l'état de sa législation et de sa pratique quant à ces catégories, en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la présente convention à l'égard desdites catégories.
3. Le présent article n'autorise pas à exclure du champ d'application de la présente convention les emplois ou travaux visés à l'article 3.

Article 5

1. Tout Membre dont l'économie et les services administratifs n'ont pas atteint un développement suffisant pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, limiter, en une première étape, le champ d'application de la présente convention.
2. Tout Membre qui se prévaut du paragraphe 1 du présent article devra spécifier, dans une déclaration annexée à sa ratification, les branches d'activité économique ou les types d'entreprises auxquels s'appliqueront les dispositions de la présente convention.
3. Le champ d'application de la présente convention devra comprendre au moins: les industries extractives; les industries manufacturières; le bâtiment et les travaux publics; l'électricité, le gaz et l'eau; les services sanitaires; les transports, entrepôts et communications; les plantations et autres entreprises agricoles exploitées principalement à des fins commerciales, à l'exclusion des entreprises familiales ou de petites dimensions produisant pour le marché local et n'employant pas régulièrement des travailleurs salariés.
4. Tout Membre ayant limité le champ d'application de la convention en vertu du présent article:
 - (a) devra indiquer, dans les rapports qu'il est tenu de présenter au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, la situation générale de l'emploi ou du travail des

adolescents et des enfants dans les branches d'activité qui sont exclues du champ d'application de la présente convention ainsi que tout progrès réalisé en vue d'une plus large application des dispositions de la convention;

- (b) pourra, en tout temps, étendre le champ d'application de la convention par une déclaration adressée au Directeur général du Bureau international du Travail.

Article 6

La présente convention ne s'applique ni au travail effectué par des enfants ou des adolescents dans des établissements d'enseignement général, dans des écoles professionnelles ou techniques ou dans d'autres institutions de formation professionnelle, ni au travail effectué par des personnes d'au moins quatorze ans dans des entreprises, lorsque ce travail est accompli conformément aux conditions prescrites par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, et qu'il fait partie intégrante:

- (a) soit d'un enseignement ou d'une formation professionnelle dont la responsabilité incombe au premier chef à une école ou à une institution de formation professionnelle;
- (b) soit d'un programme de formation professionnelle approuvé par l'autorité compétente et exécuté principalement ou entièrement dans une entreprise;
- (c) soit d'un programme d'orientation destiné à faciliter le choix d'une profession ou d'un type de formation professionnelle.

Article 7

1. La législation nationale pourra autoriser l'emploi à des travaux légers des personnes de treize à quinze ans ou l'exécution, par ces personnes, de tels travaux, à condition que ceux-ci:
 - (a) ne soient pas susceptibles de porter préjudice à leur santé ou à leur développement;
 - (b) ne soient pas de nature à porter préjudice à leur assiduité scolaire, à leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelles approuvés par l'autorité compétente ou à leur aptitude à bénéficier de l'instruction reçue.
2. La législation nationale pourra aussi, sous réserve des conditions prévues aux alinéas a) et b) du paragraphe 1 ci-dessus, autoriser l'emploi ou le travail des personnes d'au moins quinze ans qui n'ont pas encore terminé leur scolarité obligatoire.
3. L'autorité compétente déterminera les activités dans lesquelles l'emploi ou le travail pourra être autorisé conformément aux paragraphes 1 et 2 du présent article et prescrira la durée, en heures, et les conditions de l'emploi ou du travail dont il s'agit.
4. Nonobstant les dispositions des paragraphes 1 et 2 du présent article, un Membre qui a fait usage des dispositions du paragraphe 4 de l'article 2 peut, tant qu'il s'en prévaut, substituer les âges de douze et quatorze ans aux âges de treize et quinze ans indiqués au paragraphe 1 et l'âge de quatorze ans à l'âge de quinze ans indiqué au paragraphe 2 du présent article.

Article 8

1. Après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, l'autorité compétente pourra, en dérogation à l'interdiction d'emploi ou de travail prévue à l'article 2 de la présente convention, autoriser, dans des cas individuels, la participation à des activités telles que des spectacles artistiques.
2. Les autorisations ainsi accordées devront limiter la durée en heures de l'emploi ou du travail autorisés et en prescrire les conditions.

Article 9

1. L'autorité compétente devra prendre toutes les mesures nécessaires, y compris des sanctions appropriées, en vue d'assurer l'application effective des dispositions de la présente convention.

2. La législation nationale ou l'autorité compétente devra déterminer les personnes tenues de respecter les dispositions donnant effet à la convention.
3. La législation nationale ou l'autorité compétente devra prescrire les registres ou autres documents que l'employeur devra tenir et conserver à disposition; ces registres ou documents devront indiquer le nom et l'âge ou la date de naissance, dûment attestés dans la mesure du possible, des personnes occupées par lui ou travaillant pour lui et dont l'âge est inférieur à dix-huit ans.

Article 10

1. La présente convention porte révision de la convention sur l'âge minimum (industrie), 1919, de la convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920, de la convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921, de la convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, de la convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932, de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936, de la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937, de la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, et de la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965, dans les conditions fixées ci-après.
2. L'entrée en vigueur de la présente convention ne ferme pas à une ratification ultérieure la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936, la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937, la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, et la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965.
3. La convention sur l'âge minimum (industrie), 1919, la convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920, la convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921, et la convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, seront fermées à toute ratification ultérieure lorsque tous les Etats Membres parties à ces conventions consentiront à cette fermeture, soit en ratifiant la présente convention, soit par une déclaration communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail.
4. Dès l'entrée en vigueur de la présente convention:
 - (a) le fait qu'un Membre partie à la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, accepte les obligations de la présente convention et fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum d'au moins quinze ans entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937;
 - (b) le fait qu'un Membre partie à la convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932, accepte les obligations de la présente convention pour les travaux non industriels au sens de ladite convention entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932;
 - (c) le fait qu'un Membre partie à la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937, accepte les obligations de la présente convention pour les travaux non industriels au sens de ladite convention et fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum d'au moins quinze ans entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937;
 - (d) le fait qu'un Membre partie à la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936, accepte les obligations de la présente convention pour le travail maritime et, soit fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum d'au moins quinze ans, soit précise que l'article 3 de la présente convention s'applique au travail maritime, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936;
 - (e) le fait qu'un Membre partie à la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, accepte les obligations de la présente convention pour la pêche maritime et, soit fixe, conformément à

l'article 2 de la présente convention, un âge minimum d'au moins quinze ans, soit précise que l'article 3 de la présente convention s'applique à la pêche maritime, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959;

- o (f) le fait qu'un Membre partie à la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965, accepte les obligations de la présente convention et, soit fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum au moins égal à celui qu'il avait spécifié en exécution de la convention de 1965, soit précise qu'un tel âge s'applique, conformément à l'article 3 de la présente convention, aux travaux souterrains, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965.
5. Dès l'entrée en vigueur de la présente convention:
- (a) l'acceptation des obligations de la présente convention entraîne la dénonciation de la convention sur l'âge minimum (industrie), 1919, en application de son article 12;
 - (b) l'acceptation des obligations de la présente convention pour l'agriculture entraîne la dénonciation de la convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921, en application de son article 9;
 - (c) l'acceptation des obligations de la présente convention pour le travail maritime entraîne la dénonciation de la convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920, en application de son article 10, et de la convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, en application de son article 12.

Article 11

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 12

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 13

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 14

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 15

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 16

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 17

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 13 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 18

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

I.40

**CONSTITUTION DU 02 JUIN 1972
RÉVISÉE LE 18 JANVIER 1996
(EXTRAIT)**

CONSTITUTION DU 02 JUIN 1972 RÉVISÉE LE 18 JANVIER 1996 (EXTRAIT)

L'Assemblée nationale a délibéré et adopté,
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

PRÉAMBULE

- Tout homme a le droit et le devoir de travailler ;

TITRE IV

DES RAPPORTS ENTRE LE POUVOIR EXÉCUTIF ET LE POUVOIR LÉGISLATIF

Article 25

L'initiative des lois appartient concurremment au Président de la République et aux membres du Parlement.

Article 26

(1) La loi est votée par le Parlement. Sont du domaine de la loi :

- a- Les droits, garanties et obligations fondamentaux du citoyen :
...
3- le droit du travail, le droit syndical, le régime de la protection sociale ;

Article 27

Les matières autres que celles qui sont du domaine de la loi ressortissant au pouvoir réglementaire.

Article 28

Dans les matières énumérées à l'article 26 alinéa 2 ci-dessus, le Parlement peut autoriser le Président de la République, pendant un délai limité et pour des objets déterminés, à prendre des ordonnances. Ces ordonnances entrent en vigueur dès leur publication.

Elles sont déposées sur le bureau de l'Assemblée nationale et sur celui du Sénat aux fins de ratification dans le délai fixé par la loi d'habilitation.

Elles ont un caractère réglementaire tant qu'elles n'ont pas été ratifiées.

Elles demeurent en vigueur tant que le Parlement n'a pas refusé de les ratifier.

Yaoundé, le 18 janvier 1996

Le Président de la République,
PAUL BIYA

||

LES LOIS

II.1

LOI N° 68-LF-3 DU 11 JUIN 1968 PORTANT CODE DE LA NATIONALITÉ CAMEROUNAISE

LOI N° 68-LF-3 DU 11 JUIN 1968 PORTANT CODE DE LA NATIONALITÉ CAMEROUNAISE

Article premier

La loi détermine quels individus ont, à leur naissance, la nationalité camerounaise à titre de nationalité d'origine.

Article 2

La nationalité camerounaise s'acquiert ou se perd après la naissance, par l'effet de la loi ou par une décision de l'autorité publique prise dans les conditions fixées par la loi.

Article 3

Les dispositions relatives à la nationalité contenues dans les traités ou accords internationaux dûment ratifiés et publiés s'appliquent au Cameroun, même si elles sont contraires aux dispositions de la législation camerounaise.

Article 4

La date de la majorité, au sens du présent code, est l'âge de vingt et un ans accomplis.

Article 5

L'attribution ou l'acquisition de la nationalité camerounaise s'étend de plein droit aux enfants mineurs non mariés de l'individu considéré.

Chapitre II

DE L'ATTRIBUTION DE LA NATIONALITE CAMEROUNAISE À TITRE DE NATIONALITE D'ORIGINE

PARAGRAPHE PREMIER EN RAISON DE LA FILIATION

Article 6

Est camerounais:

- a) L'enfant légitime né de parents camerounais;
- b) L'enfant naturel, lorsque les deux parents à l'égard desquels sa filiation a été établie sont camerounais.

Article 7

Est camerounais:

- a) L'enfant légitime dont l'un des parents est camerounais;
- b) L'enfant naturel, lorsque celui de ses parents à l'égard duquel la filiation a d'abord été établie est camerounais, si l'autre parent est de nationalité étranger, sauf la faculté pour le miner de répudier la nationalité camerounaise dans les six mois précédant sa majorité s'il n'est pas né au Cameroun ou s'il peut, conformément à la loi nationale de cet étranger, se prévaloir de la nationalité de celui-ci.

Article 8

Est camerounais:

- a) L'enfant légitime d'une mère camerounaise et d'un père qui n'a pas de nationalité ou dont la nationalité est inconnue;
- b) L'enfant naturel, lorsque celui de ses parents à l'égard duquel la filiation a été établie en second lieu est camerounais, si l'autre parent n'a pas de nationalité ou si sa nationalité est inconnue.

PARAGRAPHE II

EN RAISON DE LA NAISSANCE AU CAMEROUN.

Article 9

Est camerounais l'enfant né au Cameroun de parents inconnus. Toutefois, il sera réputé n'avoir jamais été camerounais si, au cours de sa minorité, sa filiation est établie à l'égard d'un étranger, et s'il a, conformément à la loi nationale de cet étranger, la nationalité de celui-ci.

Article 10

L'enfant nouveau-né trouvé au Cameroun est présumé, jusqu'à preuve du contraire, né au Cameroun.

Article 11

Est camerounais, sauf faculté de répudier cette qualité dans les six mois précédent sa majorité

- a) L'enfant légitime né au Cameroun de parents étrangers si l'un d'eux y est lui-même né;
- b) L'enfant naturel, né au Cameroun, lorsque celui des parents étrangers à l'égard duquel la filiation a d'abord été établie y est lui-même né.

Article 12

La nationalité camerounaise est en outre acquise de plein droit, par le seul fait de la naissance sur le territoire camerounais, à toute personne ne pouvant se prévaloir d'aucune autre nationalité d'origine.

PARAGRAPHE III

DISPOSITIONS COMMUNES

Article 13

- 1) L'enfant camerounais en vertu des dispositions du présent chapitre est réputé avoir été camerounais dès sa naissance, même si l'existence des conditions requises par la loi pour l'attribution de la nationalité camerounaise n'est établie que postérieurement à sa naissance.
- 2) Toutefois, dans ce dernier cas, l'attribution de la qualité de camerounais dès la naissance ne porte pas atteinte à la validité des actes passés par l'intéressé ni aux droits acquis à des tiers sur le fondement de la nationalité apparente possédée par l'enfant.

Article 14

La filiation ne produit effet en matière d'attribution de la nationalité camerounais que si elle établie dans les conditions déterminées par la législation ou les coutumes camerounaises.

Article 15

La filiation de l'enfant naturel n'a d'effet sur la nationalité de celui-ci que si elle est établie durant sa minorité.

Article 16

Les dispositions contenues dans l'article 11 ci-dessus ne sont pas applicables aux enfants nés au Cameroun des agents diplomatiques ou des consuls de carrière de nationalité étrangère. Ces enfants

ont toutefois la faculté d'acquérir volontairement la qualité de camerounais conformément aux dispositions de l'article 20 ci-après.

Chapitre III

DE L'ACQUISITION DE LA NATIONALITÉ CAMEROUNAISE APRÈS LA NAISSANCE

PARAGRAPHE PREMIER PAR L'EFFET DU MARIAGE

Article 17

Sous réserve des dispositions des articles suivants, la femme étrangère qui épouse un camerounais, peut, sur sa demande expresse, acquérir la nationalité camerounaise au moment de la célébration du mariage.

Article 18

- 1) La femme, dans le cas où sa loi nationale lui permet de conserver sa nationalité d'origine, a la faculté de déclarer au moment de la célébration du mariage, et dans les formes prévues par les articles 36 et suivants du présent code, qu'elle décline la nationalité camerounaise.
- 2) Elle peut, même si elle est mineure, exercer cette faculté sans autorisation.

Article 19

Au cours du délai de six mois qui suit leur célébration pour les mariages contractés sous l'empire de la présente loi, ou qui suite la promulgation de la présente loi, s'il s'agit de mariages contractés antérieurement, le Gouvernement peut s'opposer par décret à l'acquisition de la nationalité camerounaise.

PARAGRAPHE II

PAR DÉCLARATION DE NATIONALITÉ EN RAISON DES NAISSANCES ET RÉSIDENCE AU CAMEROUN OU DE L'ADOPTION OU DE LA RÉINTÉGRATION DES PARENTS

Article 20

Tout individu né au Cameroun de parents étrangers, peut réclamer la nationalité camerounaise par déclaration dans les six mois précédant l'accomplissement de sa majorité et dans les formes prévues par les articles 36 et suivants de la présente loi, à condition d'avoir à cette date son domicile ou sa résidence habituelle au Cameroun depuis au moins cinq années.

Article 21

L'enfant adopté par une personne de nationalité camerounaise peut déclarer, dans les six mois précédant l'accomplissement de sa majorité et dans les formes prévues par les articles 36 et suivants de la présente loi, qu'il réclame la qualité de camerounais, pourvu qu'à l'époque de sa déclaration il ait son domicile ou sa résidence au Cameroun.

Article 22

Les enfants mineurs mariés ou majeurs d'un parent camerounais réintégré dans les conditions de l'article 28 de la présent loi peuvent, quel que soit leur lieu de naissance et sans conditions de résidence,

réclamer la nationalité camerounaise par déclaration dans les formes prévues par les articles 36 et suivants de la présente loi.

Article 23

Les déclarants des articles 20, 21 et 22 ci-dessus acquièrent la nationalité camerounaise à la date à laquelle leur déclaration a été souscrite, sous réserve du droit du Gouvernement camerounais de s'opposer par décret, à l'acquisition de la nationalité camerounaise.

PARAGRAPHE III **PAR L'EFET DE LA NATURALISATION**

Article 24

La nationalité camerounaise est accordée à la demande de l'étranger par décret.

Article 25

Nul ne peut être naturalisé camerounais:

- a) S'il n'a atteint l'âge de vingt et un ans révolus;
- b) S'il ne peut justifier d'une résidence habituelle au Cameroun pendant les cinq années consécutives qui ont précédé le dépôt de sa demande;
- c) S'il n'a au Cameroun le centre de ses principaux intérêts, au moment de la signature du décret de naturalisation;
- d) S'il n'est de bonnes vie et mœurs, ou s'il a fait l'objet d'une condamnation pour crimes ou délits de droit commun non effacés par la réhabilitation ou l'amnistie;
- e) S'il n'a été reconnu sain de corps et d'esprit.

Article 26

Nonobstant les dispositions de l'article précédent, aucune condition de stage n'est exigée de l'étranger :

- a) S'il est né au Cameroun ou marié à une Camerounaise;
- b) S'il a rendu des services exceptionnels au Cameroun ou si sa naturalisation présente pour le Cameroun un intérêt exceptionnel.

Article 27

Les conditions dans lesquelles s'effectuent l'instruction de la demande et le contrôle de l'assimilation et de l'état de santé de l'étranger en instance de naturalisation ainsi que la fixation du droit de sceau au profit du trésor sont fixés par décret.

PARAGRAPHE IV **PAR L'EFFET DE LA RÉINTÉGRATION.**

Article 28

La réintégration dans la nationalité camerounaise est accordée par décret, sans conditions d'âge ou de stage, à condition toutefois que l'intéressé apporte la preuve qu'il a eu la qualité de ressortissant camerounais et justifie de sa résidence au Cameroun au moment de la réintégration.

Article 29

Ne peut être réintégré l'individu qui a été déchu de la nationalité camerounaise par application de l'article 34 de la présente loi, à moins qu'il n'ait rendu ultérieurement des services exceptionnels au Cameroun.

PARAGRAPHE V

DISPOSITIONS COMMUNES

Article 30

- 1) L'individu qui a acquis la nationalité camerounaise jouit, à dater du jour de cette acquisition, de tous les droits attachés à cette qualité.
- 2) Toutefois, pendant un délai de cinq ans à compter du décret de naturalisation, l'étranger naturalisé ne peut être investi de fonctions de mandat électif. Cependant l'étranger naturalisé qui a rendu au Cameroun des services exceptionnels ou dont la naturalisation présente pour le Cameroun un intérêt exceptionnel, peut être relevé de l'incapacité précitée par décret.

Chapitre IV

DE LA PRETE ET DE LA DECHEANCE DE LA NATIONALITE CAMEROUNAISE

PARAGRAPHE PREMIER

PERTE DE LA NATIONALITÉ

Article 31

Perd la nationalité camerounaise:

- a) Le Camerounais majeur qui acquiert ou conserve volontairement une nationalité étrangère.
- b) Celui qui exerce la faculté de répudier la qualité de Camerounais conformément aux dispositions de la présente loi.
- c) Celui qui, remplissant un emploi dans un service public d'un organisme international ou étranger, le conserve nonobstant l'injonction de le résigner faite par le Gouvernement camerounais.

Article 32

- 1) La femme camerounaise qui épouse un étranger conserve la nationalité camerounaise, à moins qu'elle ne déclare expressément au moment de la célébration du mariage, et dans les conditions prévues aux articles 36 et suivants de la présente loi, répudier cette qualité.
- 2) Cette déclaration peut être faite sans autorisation même si la femme est mineure. Toutefois, cette déclaration n'est valable que lorsque la femme acquiert ou peut acquérir la nationalité du mari, par application de la loi nationale de celui-ci.

Article 33

Dans tous les cas précédents, le ressortissant camerounais qui perd sa nationalité est libéré de son allégeance à l'égard du Cameroun.

PARAGRAPHE II

DÉCHÉANCE DE LA NATIONALITÉ

Article 34

L'étranger qui a acquis la nationalité camerounaise peut, par décret, être déchu de cette qualité;
a) S'il a été condamné pour un acte qualifié de crime ou délit contre la sûreté intérieure ou extérieure de l'Etat;
b) S'il a commis des actes préjudiciables aux intérêts de l'Etat camerounais.

Articles 35

La déchéance n'est encourue que si les faits visés à l'article précédent se sont produits dans le délai de dix ans à compter de la date de l'acquisition de la nationalité camerounaise, elle ne peut être prononcée que dans le délai de dix ans à compter de la perpétration desdits faits.

Chapitre V

DE LA FORME DES ACTES RELATIFS A L'ACQUISITION OU À LA PERTE DE LA NATIONALITÉ CAMEROUNAISE

Article 36

Toute déclaration en vue:

- a) D'acquérir la nationalité camerounaise;
- b) De décliner l'acquisition de la nationalité camerounaise;
- c) De répudier la nationalité camerounaise;
- d) De renoncer à la faculté de répudier la nationalité camerounaise dans les cas prévus par la loi; est souscrite devant le magistrat ou le Président de la juridiction civile dont le siège est au chef-lieu de l'arrondissement où le déclarant a sa résidence.

Article 37

Lorsque le déclarant se trouve hors du Cameroun, la déclaration est souscrite devant les agents diplomatiques et consulaires représentant le Cameroun.

Article 38

Toute déclaration de nationalité souscrite conformément aux articles précédents est à peine de nullité, enregistrée au Ministère de la Justice.

Article 39

- (1) Les décrets de naturalisation et de réintégration sont publiés au Journal Officiel.
- (2) Ils prennent effet à dater de leur signature sans toutefois qu'il puisse être porté atteints à la validité des actes passés par l'intéressé, ni aux droits acquis par des tiers antérieurement à leur publication.(3) Lorsqu'il apparaît, postérieurement au décret de naturalisation ou de réintégration, que l'intéressé ne remplissait pas les conditions requises par la loi pour pourvoir être naturalisé ou réintégré, le décret peut être rapporté dans le délai d'un an à compter du jour de la déclaration de

Article 40

La perte de la nationalité camerounaise prévue par l'article 31 (b) et les déchéances de l'article 34 sont prononcées par décret.

Chapitre VI

DU CONTENTIEUX DE LA NATIONALITÉ

Article 41

- 1) La juridiction civile de droit commun est seule compétente pour connaître des contestations sur la nationalité.
- 2) L'action est portée devant le tribunal du domicile ou à défaut, de la résidence de celui dont la nationalité est en cause, conformément aux règles de procédure en vigueur, l'exception de nationalité camerounaise et l'exception d'extranéité constituent devant toute autre juridiction que la juridiction civile de droit commun une question préjudicelle.
- 3) Elles sont d'ordre public, et doivent être soulevées d'office par le juge.
- 4) Le Ministère public doit toujours être mis en cause et a seul qualité pour agir ou défendre au nom de l'État.
- 5) Toutes les décisions définitives rendues en matière de nationalité par les tribunaux civils ont à l'égard de tous, par dérogation au droit commun, l'autorité de la chose jugée.

Article 42

- 1) Seuls les magistrats des juridictions civiles ayant leur siège aux chefs-lieux d'arrondissements ont qualité pour délivrer un certificat de nationalité camerounaise à toute personne justifiant qu'elle a cette nationalité.
- 2) Le certificat de nationalité indique en se référant aux chapitres II et III du présent code, la disposition légale en vertu de laquelle l'intéressé a la qualité de Camerounais, ainsi que les documents qui ont permis de l'établir. Il fait foi jusqu'à preuve du contraire.
- 3) Lorsque l'intéressé se heurte à un refus de délivrer un certificat de nationalité, il peut saisir le Ministre de la Justice qui décide s'il y a lieu de procéder à cette délivrance.

Article 43

Les modalités d'application du présent chapitre, notamment en matière de preuve de la nationalité, sont fixées par décret.

Chapitre VII

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 44

Les dispositions du Chapitre II supra, relative à l'attribution de la nationalité camerounaise à titre de nationalité d'origine, s'appliquent aux individus nés avant la promulgation de la présente loi, si ces individus n'ont pas encore à cette date, atteint leur majorité, sans que cette rétroactivité puisse porter préjudice à la validité des actes passés par les intéressées ni aux droits acquis à des tiers.

Article 45

Sont considérés comme Camerounais les individus qui, le 1er janvier 1960 au Cameroun oriental avaient la possession d'état de ressortissants camerounais, et le 1er octobre 1961 au Cameroun occidental la possession d'état d'originaires de cet Etat.

Pour l'application du présent article, est considéré comme originaire du Cameroun occidental:

1. Toute personne née au Cameroun occidental de parents nés eux-mêmes dans cet Etat;
2. Toute personne, quel que soit son lieu de naissance dont les parents ou l'un d'eux, sont nés au Cameroun occidental.

Article 46

Les modalités d'application de la présente loi sont fixées par décret.

Article 47

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires notamment l'ordonnance n° 59-66 du 28 novembre 1959 portant Code de la Nationalité Camerounaise et le British Nationality Act de 1948.

Article 48

La présente loi sera enregistrée et exécutée comme loi fédérale et sera publiée selon la procédure d'urgence en française et en anglais au Journal Officiel de la République **Fédérale du Cameroun**.

YAOUNDÉ, le 11 juin 1968

(é) EI HADJ AHMADOU AHIDJO

II.2

LOI N° 73/5 DU 07 DÉCEMBRE 1973 FIXANT LE RÉGIME DES FÊTES LÉGALES EN RÉPUBLIQUE UNIE DU CAMEROUN

LOI N° 73/5 DU 07 DÉCEMBRE 1973

FIXANT LE RÉGIME DES FÊTES LÉGALES EN RÉPUBLIQUE UNIE DU CAMEROUN

L'Assemblée Nationale a délibéré et adopté;

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit:

Article 1er :

Les fêtes légales de la République Unie du Cameroun sont définies et fixées par la présente

Elles se répartissent en deux catégories

- a) Les fêtes légales civiles;
- b) Les fêtes légales religieuses;

Les jours de fêtes légales sont fériés et chômés dans les conditions prévues aux articles 5, 6, 7, et 8 de la présente loi.

Article 2

Sont considérées comme fêtes légales civiles et célébrées comme telles sur l'ensemble du Territoire de la République Unie du Cameroun, les fêtes d'inspiration civile ci-après:

- Jour de l'an (1er janvier);
- Fête de la jeunesse (11 février);
- Fête du Travail (1er mai);
- Fête nationale (20 mai).

Lorsqu'une fête légale civile est célébrée un dimanche ou un jour férié, le jour consécutif est assimilé à cette fête du point de vue des conditions de travail et de rémunération.

Article 3

Sont considérés comme fêtes légales religieuses et célébrées comme telles les fêtes d'inspiration religieuse ci-après:

- L'Ascension
- Le Vendredi Saint;
- L'Assomption (15 août);
- La Noël (25 décembre);
- La fête de la fin de Ramadan (DjouldéSoumaé);
- La fête du Mouton (DjouldéL.alhedji).

Lorsqu'une fête légale religieuse est célébrée un dimanche ou un jour férié non chômé, le Président de la République peut, par arrêter, déclarer férié non chômé le jour consécutif.

Article 4

La veille où le lendemain d'une fête l'égale peut être, selon le cas déclaré férié par arrêté du Président de la République lorsque la fête considérée est célébrée un vendredi ou un mardi.

Article 5

Sous réserve des dispositions des articles 6 et 8 ci-après, le chômage est obligatoire les jours de fêtes légales civiles pour civiles pour l'ensemble des travailleurs.

Il n'est pas obligatoire les jours de fêtes légales religieuses pour les travailleurs âgés de plus de 18 ans.

Article 6

Il est fait exception aux règles de chômage prévues à l'article 5 qui précède pour les gens de maison, les établissements ou services dont le fonctionnement ne peut être interrompu et pour les entreprises à feu continu, figurant sur une liste arrêtée à cet effet par le Gouvernement.

Article 7

L'obligation de chômage stimulée dans la présente loi n'entraîne pas de salaire pour les travailleurs rétribués au moins un mois.

Le travailleur rétribué à la journée ou à l'heure est considéré les jours de fêtes légales civiles ou religieuses et nonobstant le chômage comme ayant effectué une journée normale de travail.

Article 8

Le travailleur qui exerce son activité le jour des fêtes civiles ou religieuses en vertu des dispositions des articles 5 alinéa 2, et 6, de la présente loi perçoit en plus du salaire correspondant au travail réellement effectué une indemnité égale au montant du dit salaire.

Aucune heure supplémentaire de travail n'est autorisée les jours d'une fête légale.

Article 9

Une réglementation particulière déterminera les modalités de récupération des jours fériés non chômés.

Article 10

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à la présente loi et notamment l'ordonnance n°72/15 du 16 septembre 1972 fixant le régime des fêtes légales.

Article 11

La présente loi sera enregistré, publiée selon la procédure d'urgence au Journal Officiel de la République Unie du Cameroun en français et en Anglais, et exécutée comme loi de l'Etat.

Yaoundé, le 7 décembre 1973

**LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE (é)
EL HADJ AHMADOU AHIDJO**

II.3

LOI N° 74/9 DU 16 JUILLET 1974 PORTANT INSTITUTION DE LA MÉDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL

LOI N° 74/9 DU 16 JUILLET 1974

PORTANT INSTITUTION DE LA MÉDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL

L'Assemblée Nationale a délibéré et adopté :

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur

Article 1er

- (1) Il est institué une médaille d'honneur de travail destiné à récompenser l'ancienneté et la qualité des services rendus chez un même employeur par tout travailleur salarié ou assimilé, tirant de cette activité l'essentiel de ses ressources, conformément aux dispositions du Code du travail.
- (2) Toutefois, l'ancienneté et la qualité des services rendus chez trois employeurs au plus peuvent également être prise en considération pour l'attribution de la médaille d'honneur du travail. A

Article 2

- La médaille d'honneur du travail comprend trois grades.
- La médaille d'argent qui est accordée après 10 ans de services ;
- La médaille de vermeil qui est accordée après 15 ans de service ;
- La médaille d'or qui est accordée après 25 ans de service.

Article 3

- (1) une majoration d'un quart est appliquée au temps de services salariés effectifs assurés dans des professions particulièrement insalubres pour le calcul de l'ancienneté fixé à l'article 2 de la présente loi. La liste de ces emplois et professions sera établie par arrêté du ministre de l'emploi et de la prévoyance sociale.

2 – la médaille d'honneur du travail peut être décernée à tout travailleur atteint, du fait de son travail, d'une incapacité professionnelle permanente égale à 66%.

Lorsque le taux de l'incapacité est inférieur à 66% mais supérieur à 50%, la durée des services exigés est réduite de moitié. Cette réduction ne peut se cumuler avec celle prévu au premier alinéa du présent article. Cette médaille d'honneur du travail est celle du grade auquel pourrait prétendre le travailleur dans les conditions normales au cas où il n'aurait pas été atteint d'une incapacité professionnelle permanente.

Article 4

La médaille d'honneur du travail peut également être décernée à titre posthume, à condition que la demande ait été formulée dans les deux ans suivant la date de décès :

Aux travailleurs qui, au moment de leur décès, comptaient le nombre d'années requises en application des articles précédents.

Sans condition de durée de service aux travailleurs victime d'un accident mortel dans l'exercice de leur fonction.

Article 5

Les insignes de la médaille d'honneur du travail sont du module 27 portant :

- D'un côté (face A) tout auteur du cadran, l'inscription « République Unie du Cameroun » en français et en anglais. Au théâtre un travailleur légèrement habillé, portant un une cognée et en position d'activité.
- De l'autre côté (face B) sur le premier hémisphère, le mont Cameroun dont le sommet pose entre deux étoiles.
- Sur le second hémisphère, l'inscription « médaille d'honneur en français et en anglais ».

Article 6

1. La médaille d'argent est suspendue à un ruban bicolore, en matin (rouge à gauche et vert à droite), le tout disposé dans le sens vertical.
2. La médaille en vermeil ne diffère de celle en argent que par la rosette également bicolore et le métal lui-même.
3. La médaille en or est suspendue par une bélière de 10 cm également en or, portant un ruban dont les couleurs (rouge et vert) sont disposées dans le sens diagonal.

Article 7

Les titulaires de médaille d'honneur du travail sont autorisés à porter la boutonnière et sans l'insigne :

- Un ruban bicolore pour la médaille d'argent ;
- Une rosette bicolore pour la médaille en vermeil ;
- Une rosette bicolore posée sur un galon doré pour la médaille en or.

Article 8

1. Les titulaires de la médaille d'honneur du travail reçoivent pour chaque grade un diplôme qui rappelle les services pour lesquels ils ont été récompensés.

Un arrêté du Ministre de l'emploi et de la prévoyance sociale déterminera les formes et les caractéristiques du diplôme de la médaille d'honneur du travail, ainsi que dans lesquelles devra être sollicitée la médaille elle-même conformément aux dispositions de la présente loi.

Article 9

a l'occasion de la fête Nationale du 20 mai de chaque année, un arrêté du Ministre de l'Emploi et de la Prévoyance sociale, qui est publié au Journal Officiel de la République Unie du Cameroun, décerne la médaille d'honneur du travail.

Les insignes peuvent être remis à l'occasion des cérémonies officielles soit au sein de l'entreprise, soit dans un lieu public, par le ministre de l'emploi et de la prévoyance sociale ou son représentant.

En cas d'empêchement ou autre, ils peuvent être remis aux récipiendaires par les chefs d'unités administratives territorialement compétentes.

Article 10

Des Arrêtés préciseront en tant que de besoin les modalités d'application de la présente loi.

Article 11

Est abrogée la loi n° 59/26 du 11 avril 1959 portant institution de la médaille d'Honneur du travail au Cameroun, ainsi que les textes pris pour son application.

Article 12

La présente loi sera enregistrée, publiée selon la procédure d'urgence ainsi qu'au journal Officiel de la République Unie du Cameroun en français et en anglais, et exécutée comme loi de l'Etat.

Yaoundé, le 16 Juillet 1974

**Le Président de la République
EL HADJ AHMADOU AHIDJO**

III.4

**LOI N° 76/8 DU 08 JUILLET 1976
MODIFIANT ET COMPLÉTANT CERTAINES
DISPOSITIONS DE LA LOI N°73/5 DU 07
DÉCEMBRE 1973 FIXANT LE RÉGIME DES
FÊTES EN RÉPUBLIQUE UNIE DU CAMEROUN**

LOI N° 76/8 DU 08 JUILLET 1976
MODIFIANT ET COMPLÉTANT CERTAINES DISPOSITIONS DE
LA LOI N°73/5 DU 07 DÉCEMBRE 1973 FIXANT LE RÉGIME DES
FÊTES EN RÉPUBLIQUE UNIE DU CAMEROUN

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit:

Article 1er

Les articles 3, 4 et 5 de la loi n°73/5 du 07 décembre 1973 fixant le régime des fêtes légales en République Unie du Cameroun sont modifiés ainsi qu'il suit:

Article 3 (nouveau)

Sont considérées comme fêtes légales religieuses et célébrées comme telles, les fêtes d'inspiration religieuse ci-après:

- L'Ascension;
- Le Vendredi-Saint;
- L'Assomption (15 août);
- La Noël (25 décembre);
- La fête de la fin de Ramadan (Djouldé Soumaé);
- La fête du Mouton (Djouldé Lalhedji).

Article 4 (nouveau)

Le Président de la République peut par arrêté déclaré férié:

1. Le jour consécutif à une fête légale religieuse lorsqu'elle est célébrée un dimanche ou un jour férié;
2. La veille ou le lendemain d'une fête légale, lorsque la fête considérée est célébrée un vendredi ou un mardi;
3. Un jour autre que ceux visés aux articles 2, 3 et 4, alinéa 1er et 2, de la présente loi, lorsque les circonstances l'exigent et notamment en raison de l'importance d'un évènement d'intérêt national.

Article 5 (nouveau)

Sous réserve des dispositions des articles 6 et 8 ci-après, le chômage est obligatoire est obligatoire pour l'ensemble des travailleurs, les jours de fêtes légales civiles et pendant les jours déclarés fériés en application de l'article 4 alinéa 3 ci-dessus.

Il n'est pas obligatoire les jours de fêtes légales religieuses et pendant les jours déclarés fériés en application des alinéas 1er et 2 de l'article 4 de la présente loi, pour les travailleurs âgés de plus de 18 ans.

Article 2

Lorsque les circonstances l'exigent, le Président de la République peut déclarer la journée continue sur tout ou partie du territoire.

Article 3

La présente loi sera enregistré et publiée selon la procédure d'urgence, puis au journal officiel en français et en anglais. /-

Yaoundé, le 08 décembre 1978

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE
(é) EL HADJ AHMADOU AHIDJO

III.5

LOI N° 90-36 DU 10 AOUT 1990 RELATIVE A L'EXERCICE ET A L'ORGANISATION DE LA PROFESSION DE MÉDECIN

LOI N° 90-36 DU 10 AOUT 1990
RELATIVE A L'EXERCICE ET A L'ORGANISATION
DE LA PROFESSION DE MÉDECIN

Article 1er

La présente loi et les textes pris pour son application réglementent l'exercice et l'organisation de la profession de médecin.

TITRE I

DE L'EXERCICE DE LA PROFESSION

Chapitre Premier

**DES CONDITIONS D'EXERCICE DE LA PROFESSION
DE MEDECIN**

Article 2.

(1) Nul de peut exercer la profession de médecin au Cameroun s'il n'est inscrit au tableau de l'Ordre.

(2) Toutefois, peut exercer la profession de médecin au Cameroun, le praticien de nationalité étrangère remplissant les conditions supplémentaires suivantes :

- être ressortissant d'un pays ayant signé un accord de réciprocité avec le Cameroun ;
- n'avoir pas été radié de l'Ordre dans son pays d'origine ou dans tout autre pays où il aurait exercé auparavant ;
- être recruté sur contrat ou en vertu d'un accord de coopération pour le compte exclusif de l'administration, d'un Ordre confessionnel ou d'une ONG (Organisation non gouvernementale) à but non lucratif ;
- servir pour le compte d'une entreprise privée agréée.

Article 3.

L'accomplissement d'actes professionnels à caractère administratif et judiciaire, la rédaction et la délivrance, des documents y efférents sont assurés par le médecin, soit dans l'exercice normal de ses fonctions, soit en exécution d'une mission spéciale dont il est chargé.

Il est tenu à cet égard de déférer à toute réquisition qui peut être décernée.

Article 4.-

Le médecin en service dans l'administration ou dans le secteur privé est soumis :

- au secret professionnel ;
- au code de déontologie de la profession adopté par l'Ordre National des Médecins puis approuvé par l'autorité de tutelle ;
- aux dispositions statutaires de l'Ordre.

Chapitre II

DE L'EXERCICE DE LA PROFESSION CLIENTÈLE PRIVÉE

Section I

DES CONDITIONS D'EXERCICE

Article 5.-

- (1) L'exercice de la profession en clientèle privée est soumis à une autorisation délivrée par le Conseil de l'Ordre dans les conditions et modalités fixées par la présente loi.
- (2) Le Conseil de l'Ordre statue également sur les demandes de remplacement temporaires, de changement de résidence professionnelle ou d'aire géographique d'activité, de prise d'activité après interruption à la suite d'une sanction disciplinaires, dans des conditions fixées par voie réglementaire.
- (3) Les autorisations accordées par le Conseil de l'Ordre doivent être conformes à la carte sanitaire établie par voie réglementaire. Toute autorisation accordée en violation de la carte sanitaire est nulle et de nul effet.

Article 6.

Nul ne peut exercer la profession de médecin en clientèle privée s'il ne remplit les conditions suivantes :

- être de nationalité camerounaise et jouir de ses droits civiques ;
- être inscrit au tableau de l'Ordre ;
- justifier de cinq (5) années de pratique effective auprès d'une administration publique ou d'un organisme privé à l'intérieur du territoire national ou l'étranger ;
- produire une lettre d'accord de principe de libération lorsqu'il occupe un emploi salarié ou est assistant d'un confrère exerçant en clientèle privée ;
- être de bonne moralité ;
- produire une police d'assurance couvrant les risques professionnels ;
- avoir payé toutes ses cotisations à l'Ordre.

Article 7.

Sauf convention de réciprocité, le médecin de nationalité étrangère ne peut exercer à titre privé au Cameroun.

Article 8.

- (1) Les demandes d'agrément sont déposées en double exemplaire au Conseil de l'Ordre contre récépissé.
- (2) Le Conseil de l'ordre est tenu de se prononcer sur le dossier dont il est saisi dans un délai de trente (30) jours à compter de la date de dépôt de celui-ci.
- (3) La décision de l'Ordre est soumise à l'approbation préalable de l'autorité de tutelle dès le premier jour ouvrable suivant cette décision. L'autorité de tutelle dispose d'un délai de trente (30) jours pour se prononcer. Passé ce délai, la décision du Conseil de l'Ordre devient exécutoire et doit être notifiée au postulant.
- (4) Dans tous les cas, passé un délai de quatre-vingt-dix (90) jours à compter du dépôt du dossier, le silence gardé par le Conseil de l'Ordre vaut acceptation de la demande du postulant qui peut s'installer.
- (5) Toute décision de rejet doit être motivée.

Article 9.

- (1) Les décisions du Conseil de l'Ordre rendues sur les demandes peuvent dans les trente (30) jours de leur demandes d'agrément peuvent, dans les trente (30) jours de leur notification, être frappés d'appel devant la Chambre d'appel du Conseil de l'Ordre par le postulant s'il s'agit d'une décision de rejet ou par tout membre de l'Ordre ayant intérêt pour agir s'il s'agit d'une décision d'acceptation.
- (2) l'appel n'a pas d'effet suspensif sauf lorsqu'il s'agit d'une décision d'acceptation.
- (3) La Chambre d'appel doit se prononcer dans un délai de deux (2) mois à compter de la saisine. Ses décisions sont notifiées dans les formes prévues par la présente loi et ne sont susceptibles de recours que devant la Cour suprême, dans les formes de droit commun.
- (4) Passé le délai de deux (2) mois, le silence gardé par la Chambre d'appel vaut décision favorable à la demande du postulant.

Article 10.

- (1) Un cabinet ou une clinique ne peut rester ouvert en l'absence de son titulaire que si ce dernier s'est fait régulièrement remplacer.
- (2) En cas d'empêchement, le médecin peut se faire auprès de sa clientèle soit par un confrère exerçant en clientèle privée, soit par un médecin assistant. Le Conseil de l'Ordre en est immédiatement informé.
- (3) La durée normale d'un remplacement ne peut excéder un (1) an ; sauf Cas de force majeur où elle est protégée à deux (2) ans renouvelable une fois.

Article 11.

- (1) Le médecin peut se faire assister par un ou plusieurs confrères.
- (2) La rémunération du médecin assistant est fixée d'accord parties. Le Conseil de l'Ordre en est informé.

Article 12

En cas de décès d'une praticien installé en clientèle privée, le délai pendant lequel ses ayants droit peuvent maintenir le cabinet en activité en le faisant gérer par un remplaçant ne peut excéder cinq (5) ans, renouvelable une fois. Si au cours de la période susvisée, l'un des enfants du défunt se trouve engagé dans des études de médecine, ce cabinet peut lui être réservé.

Les modalités de remplacement sont les mêmes que celles prévues pour l'agrément à l'exercice de la profession en clientèle privée.

Section II

DES COMPATIBILITES

Article 13.

Sous réserve de textes particuliers, l'exercice de la profession de médecin en clientèle privée est incompatible avec la qualité de fonctionnaire, d'agent contractuel de l'administration en activité ou de salarié en général

Section III

LES SOCIÉTÉS CIVILES PROFESSIONNELLES DE MEDECINS

Article 14.

Les médecins installés en clientèle privée dans une même localité peuvent s'associer entre eux, et exercer leur profession sous forme de société civile professionnelle dont l'organisation et le fonctionnement sont fixés par des textes particuliers.

Section IV

DE L'OBLIGATION D'ASSURANCE

Article 15

- (1) Le praticien ou la société civile professionnelle de médecins est tenu de souscrire auprès d'une compagnie d'assurance agréée une police destinée à couvrir ses risques professionnels. Quittance en est remise au Conseil de l'Ordre au début de chaque année civile.
- (2) Le défaut de police d'assurance entraîne, à la diligence du Conseil de l'Ordre ou de l'autorité de tutelle saisie à cet effet, la fermeture temporaire de l'établissement. Celui-ci ne peut être rouvert qu'une fois que la quittance justifiant du paiement de la police d'assurance est présentée.

Chapitre III

DE L'EXERCICE ILLÉGAL DE LA PROFESSION DE MÉDECIN

Article 16.

Est reconnu coupable d'exercice illégal de la médecine :

- 1 - Tout praticien qui exerce son art sous une pseudonyme ou qui donne des consultations dans les locaux à usage commercial où sont vendus des appareils qu'il prescrit ou utilise ;
- 2 - Toute personne non habilité qui, même en présence d'un praticien, prend part habituellement ou par direction suivie, à l'établissement de diagnostics ou aux traitements d'affections par actes personnels, consultations ou par tous autres procédés.
- 3 - Tout praticien qui exerce son art en infraction aux dispositions de l'article 2 ci-dessus ou qui prête son concours aux personnes non habilitées;
- 4 - Tout praticien qui exerce son art en dépit d'une peine d'interdiction temporaire ou définitive dont il est l'objet.

Article 17

- (1) Sans préjudice des sanctions administratives, disciplinaires ou pénales plus sévères, toute personne reconnue coupable d'exercice illégal de la profession de médecin est passible d'un emprisonnement de six (6) jours à six (6) mois et d'une amende de 200 000 de F ou de l'une de ces deux peines seulement.
- (2) Le tribunal peut, le cas échéant, prononcer la confiscation du matériel ayant servi à la commission de l'infraction et la fermeture de l'établissement.
- (3) Toute personne reconnue coupable d'infraction à la présence loi cesse immédiatement son activité. En outre, la fermeture de son cabinet ou de sa clinique peut être ordonnée par le Conseil de l'Ordre indépendamment de toute décision judiciaire.

Article 18.

Le Conseil de l'Ordre peut saisir la juridiction d'instruction ou la juridiction de jugement ou le cas échéant, se constituer partie civile dans toute poursuite intentée par le Ministère Public contre toute personne inculpée ou prévenue d'exercice illégal de la profession de médecin.

TITRE II

DE L'ORDRE NATIONAL DES MEDECINS

Article 19.

L'Ordre National des Médecins ci-après également désigné l'Ordre, institué par l'article 1e de la loi N°80-07 du 14 juillet 1980 comprend obligatoirement tous les médecins exerçant Cameroun.

Article 20

- (1) L'Ordre veille au maintien des principes de moralité et de dévouement indispensables à l'exercice de la profession de médecin, ainsi qu'au respect des règles édictées par le Code de déontologie.
- (2) L'Ordre exerce également toute attribution qui peut lui être confiée par la présente loi ou par des textes particuliers.
- (3) L'Ordre est doté de la personnalité juridique. Son siège est fixé à Yaoundé. Il est placé sous la tutelle de l'autorité responsable des services de la santé publique.

Chapitre Premier

DE L'ORGANISATION DE L'ORDRE NATIONAL DES MÉDECINS

Article 21

L'Ordre accomplit sa mission et exerce ses attributions par l'intermédiaire des deux organes suivant :

- L'Assemblée générale ;
- Le Conseil.

Section I

DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Article 22

- (1) L'Assemblée générale est constituée de tous les médecins inscrits au tableau de l'Ordre.
- (2) Elle se réunit tous les ans en session ordinaire sur convocation de son président, et le cas échéant, en session extraordinaire à la demande soit de la majorité absolue de ses membres, soit du Conseil de l'Ordre ou de l'autorité de tutelle pour :
 - élire les membres du Conseil de l'Ordre ;
 - élire six membres pour la Chambre d'appel ;
 - statuer sur le rapport d'activités du président du Conseil de l'Ordre ;
 - fixer les orientations susceptibles d'assurer la bonne marche de la profession ;
 - adopter le Code de déontologie de la profession et le règlement intérieur de l'Ordre.
- (3) L'Assemblée générale élit le président de l'Ordre et un commissaire aux comptes pour un mandat de trois (3) ans. Ils sont rééligibles.

Article 23.

- (1) L'Ordre du jour des sessions de l'Assemblée générale porte exclusivement sur les questions relatives à l'exercice de la profession. Il est établi par le Président du Conseil de l'Ordre qui peut être saisi un mois avant la session, des questions émanant soit des membres de l'Ordre, soit de l'autorité de tutelle.
- (2) L'Ordre du jour de toute session de l'Assemblée générale est communiqué quinze (15) jours au moins avant la date de la session à l'autorité de tutelle qui se fait représenter aux travaux de l'Assemblée générale.
- (3) L'autorité de tutelle peut interdire la tenue d'une session ordinaire ou extraordinaire de l'Assemblée générale si l'ordre du jour n'a pas été conforme aux dispositions de l'alinéa qui précède.

Article 24.

L'organisation et le fonctionnement de l'Assemblée générale sont définis par le règlement intérieur.

Section II

DU CONSEIL DE L'ORDRE

Article 25.

- (1) Le Conseil de l'Ordre est l'organe exécutif de ce dernier. Il comporte 12 membres élus pour 30 ans dans les proportions suivantes :
- Quatre membres de la division A élus et un suppléant (fonctionnaires).
 - Quatre membres de la division B élus et un suppléant (fonctionnaires).
 - Quatre membres de la division C élus et un suppléant (privés laïcs).
- (2) Sont électeurs et éligibles tous les médecins inscrits au tableau de l'Ordre. Les membres du Conseil de l'Ordre sont rééligibles.
- (3) Les modalités pratiques de l'Organisation des élections des membres du Conseil, et les règles relatives à leur remplacement en cas de défaillance sont fixées par le Code de déontologie.

Article 26.

Outre le Président élu en Assemblée générale, le Conseil de l'Ordre élit en son sein pour un mandat de trois (3) ans un bureau comprenant :

- un vice - président ;
- un secrétaire général ;
- un trésorier.

Article 27.

- (1) Après élection, le procès-verbal est notifié dès le premier jour ouvrable suivant celle-ci à l'autorité de tutelle.
- (2) Les contestations concernant les élections peuvent être déférées à la Chambre administrative de la Cour suprême, par tout médecin ayant droit de vote, dans un délai de quinze (15) jours suivant le scrutin. L'autorité de tutelle doit en être informée.

Article 28.

La qualité de membre du Conseil de l'Ordre cesse :

- 1- En fin de mandat ;
- 2- En cas d'absence non justifiée à trois (3) réunions consécutives du Conseil de l'Ordre ;

- 3- En cas d'invalidation permanence ou de décès ;
- 4- En cas de démission dûment constatée ;
- 5- En cas de radiation du tableau de l'Ordre.

Article 29.

Le Conseil de l'Ordre ne peut valablement délibérer qu'en présence des 3/5 de ses membres. Ses sessions sont présidées par son président ou, en cas d'empêchement et dans l'Ordre ci-après, par le Vice-président ou le doyen des membres du Conseil de l'Ordre.

Article 30.

(1) Le Conseil de l'Ordre se réunit deux (2) fois par an en session ordinaire sur convocation de son président. Il peut en cas de besoin, se réunir en extraordinaire, soit sur sa propre initiative, soit à la demande de la moitié au moins de ses membres ou de celle de l'autorité de tutelle.

(2) Le Président détermine les dates, lieu et heure des réunions.

(3) Chaque membre du Conseil de l'Ordre a le droit de vote. Les décisions du Conseil de l'Ordre sont prises à la majorité simple des membres présents.

(4) Les délibérations du Conseil de l'Ordre ne sont pas publiques.

Toutefois, le Président peut inviter toute personne de son choix en raison de ses compétences, à prendre part aux délibérations du Conseil de l'Ordre avec voix consultative.

Article 31.

(1) Dans le cadre des dispositions des articles 20, alinéas 1, 2 et 21 ci-dessus, le Conseil de l'Ordre :

- statue sur les demandes d'inscription ou de réinscription au tableau et sur l'élection de ses membres ;
- agrée les demandes d'exercice de la profession en clientèle privée ainsi que les demandes d'établissement, de remplacement temporaire, de changement de résidence professionnelle ou d'aire géographique, et de reprise d'activité après interruption à la suite d'une sanction disciplinaire ;
- exerce toute compétence qui lui est attribuée par la présente loi ou par des textes particuliers ;
- étudie toutes questions à lui soumises par l'autorité de tutelle ;
- inflige les sanctions disciplinaires aux membres de l'Ordre dans les conditions prévues par la présente loi.

(2) En aucun cas, le Conseil de l'Ordre n'a à tenir compte des actes, attitudes, opinions politiques ou religieuses des membres de l'Ordre.

Article 32.

Le Conseil de l'Ordre fixe le montant des cotisations des membres de l'Ordre. Celles-ci sont obligatoires sous peine de sanction disciplinaire.

Article 33.

Le Président du Conseil de l'Ordre représente l'Ordre dans tous les actes de la vie civile et en justice. Il gère les biens de l'Ordre par délégation du Conseil de l'Ordre.

Chapitre II

DE L'INSCRIPTION AU TABLEAU DE L'ORDRE

Article 34.

Nul ne peut exercer la profession de médecin au Cameroun s'il n'est préalablement inscrit au tableau de l'Ordre. Ce tableau est tenu à jour par le Conseil de l'Ordre et est régulièrement communiqué à l'autorité de tutelle, aux préfectures, aux mairies et aux parquets de tribunaux.

Article 35.

Les conditions d'inscription au tableau de l'Ordre sont les suivantes :

- a) être de nationalité camerounaise et jouir de ses droits civiques ;
- b) avoir la majorité civile ;
- c) être titulaire d'un diplôme d'Etat ou d'Université de Docteur en médecine ou de tout autre diplôme reconnu équivalent par l'autorité compétence au moment du dépôt du dossier ;
- d) n'avoir subi aucune condamnation pour fait contraire à la probité (vol, détournement de deniers publics, escroquerie, abus de confiance, faux et usage de faux) ou aux bonnes mœurs ;
- e) n'avoir été ni déclaré en faillite, ni mis en état de liquidation judiciaire.

Article 36.

- (1) Le dossier d'inscription au tableau de l'Ordre est déposé en double exemplaire au Conseil de l'Ordre, contre récépissé.
- (2) Le Conseil de l'Ordre est tenu de se prononcer sur le dossier d'inscription au tableau de l'Ordre, dont il est saisi dans un délai de trente (30) jours à partir de la date de son dépôt.
- (3) Toute décision du Conseil de l'Ordre sur une demande d'inscription au tableau de l'Ordre doit être soumise à l'approbation préalable de l'autorité de tutelle dès le premier jour ouvrable suivant cette décision. L'autorité de tutelle dispose d'un délai de trente (30) jours pour se prononcer. Passé ce délai, la décision du Conseil de l'Ordre devient exécutoire et doit être notifiée au postulant.
- (4) Dans tous les cas, passé un délai de quatre-vingt-dix (90) jours à compter du dépôt du dossier, le défaut de réponse par le Conseil de l'Ordre vaut acceptation de la demande du postulant et son inscription d'office au tableau de l'Ordre.
- (5) Toute décision de rejet doit être motivée.

Article 37.

- (1) Les décisions du Conseil de l'Ordre rendues sur les demandes d'inscription ou de réinscription au tableau de l'Ordre peuvent dans les quinze (15) jours de leur notification, être frappés d'appel devant la chambre d'appel du Conseil de l'Ordre par le postulant s'il s'agit d'un refus d'inscription, ou par tout membre de l'Ordre ayant intérêt pour agir, s'il s'agit d'une inscription ou d'une réinscription.
- (2) Dans l'un ou l'autre cas, si la chambre d'appel ne prend aucune décision dans un délai de deux (2) mois suivant sa saisine, le postulant est inscrit au tableau de l'Ordre.
- (3) L'appel n'a pas d'effet suspensif, sauf lorsqu'il s'agit d'une décision d'acceptation.

Article 38

Sans préjudice des dispositions des articles 18 et 36 ci-dessus, les décisions, délibérations, résolutions ou tout autre acte de l'Assemblée générale ou du Conseil de l'Ordre sont, à peine de nullité absolue, soumis à l'approbation préalable de l'autorité de tutelle dès le premier jour ouvrable suivant leur intervention. L'autorité de tutelle dispose d'un délai de trente (30) jours pour se prononcer. Passé ce délai, ces actes deviennent exécutoires de plein droit.

Article 39.

En cas de cessation d'activité, déclaration en est faite par l'intéressé dans les quinze (15) jours au Conseil de l'Ordre qui procède à l'annulation de son inscription.

Article 40.

- (1) Le secrétaire Général du Conseil de l'Ordre assure la tenue du tableau de l'Ordre.
- (2) Le tableau de l'Ordre ne fait mention que des seuls diplômes et qualifications professionnelles reconnus par l'autorité compétente du pays où ils ont été obtenus. Toutefois peuvent y être portés les grades et distinctions décernés au médecin par l'État.

Chapitre III

DE LA DISCIPLINE

Article 41.

- (1) Le Conseil de l'Ordre exerce, au sein de la profession de Médecin, la compétence disciplinaire en première instance.
- (2) A ce titre, il désigne ne son sein une chambre de discipline, présidée par le Président du Conseil et composée de quatre (4) membres élus. Le Président peut être suppléé en cas de récusation ou d'empêchement.

Article 42.

- (1) La Chambre de discipline peut être saisie par l'autorité de tutelle, le Ministère Public ou par tout médecin inscrit au tableau de l'Ordre et ayant intérêt pour agir.
- (2) Le Médecin au service de l'Etat ne peut être traduit devant la chambre de discipline à l'occasion des actes de ses fonctions, que par l'autorité responsable de la santé publique ou par le Conseil de l'Ordre après avis de l'autorité de tutelle. L'autorité de tutelle doit se prononcer dans les trente (30) jours de sa saisine. Passé ce délai, le silence gardé par celle-ci vaut acceptation.
- (3) La chambre de discipline ne peut valablement statuer qu'en présence des 3/5 de ses membres au moins.

Article 43.

Peuvent notamment justifier la saisine de la chambre de discipline :

- toute condamnation pour une infraction quelconque commise à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire national et de nature à porter atteinte au crédit ou à la réputation de la profession.
- toute condamnation pour faute relative à la conduite ou au comportement vis-à-vis de la profession.

Article 44.

La chambre de discipline peut, sur la demande des parties ou sur sa propre initiative, ordonner une enquête sur les faits dont la constatation lui paraît utile à l'instruction de l'affaire. La décision qui ordonne l'enquête indique les faits sur lesquels elle doit porter et précise suivant le cas, si elle aura lieu devant la chambre de discipline, ou si elle sera diligentée par un de ses membres qui se transporter a sur les lieux.

Article 45.

- (1) Tout médecin mis en cause peut se faire assister d'un défenseur de son choix.
- (2) Il peut exercer le droit de récusation dans les formes de droit commun.

Article 46.

- (1) La Chambre de discipline tient un registre des délibérations.
- (2) Un procès-verbal est établi à la suite de chaque séance et signé de tous les membres.
- (3) Les procès-verbaux d'interrogation ou d'audition doivent également être établis et signés des intéressés.

Article 47.

- (1) Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée sans que le Médecin en cause ait été entendu ou appelé à comparaître dans un délai de trente (30) jours après réception de sa convocation contre récépissé.
- (2) La chambre de discipline peut statuer lorsque le mis en cause n'a pas déféré à une convocation dûment notifiée.

Article 48.

- (1) La chambre de discipline peut prononcer l'une des sanctions suivantes :
 - l'avertissement ;
 - le blâme ;
 - la suspension d'activité allant de trois (3) mois à un an, selon la gravité de la faute commise ;
 - la radiation du tableau de l'Ordre.
- (2) Les deux premières de ces sanctions emportent l'inéligibilité au Conseil de l'Ordre pendant deux (2) ans à compter de la notification de la sanction. La troisième sanction entraîne l'inéligibilité pour trois (3) ans à compter de la notification.

Article 49.

- (1) Les décisions de la chambre de discipline doivent être motivées.
- (2) Elles sont communiquées dès le premier jour ouvrable suivant leur intervention à l'autorité de tutelle, au ministère public et au médecin mis en cause contre récépissé.

Article 50.

- (1) Lorsque la décision a été rendue par défaut, le mis en cause peut faire opposition dans un délai de dix (10) jours à compter de la notification faite à sa personne contre récépissé.
- (2) Lorsque la notification n'a pas été faite à sa personne, le délai d'opposition est de trente (30) jours à compter de la date de notification à sa résidence professionnelle.
- (3) L'opposition est reçue par simple déclaration au secrétariat du Conseil de l'Ordre qui en donne récépissé.

Article 51.

- (1) En cas de procédure contradictoire, le médecin mis en cause peut interjeter appel devant la Chambre d'appel visée à l'article 52 ci-dessous, dans un délai de soixante (60) jours à compter de la date de notification de la déclaration de la chambre de discipline.
- (2) Passé ce délai, la décision est réputée définitive et devient exécutoire.

Article 52.

La Chambre d'appel est constituée comme suit :

- un magistrat de la Cour Suprême désigné par le Président de ladite Cour, Président ;
- un médecin désigné par l'autorité de tutelle ;
- trois membres de l'Ordre, élus au sein de l'Assemblée Générale et n'ayant pas connu de l'affaire en première instance.

Article 53.

- (1) Sans préjudice des dispositions des articles 9 et 37 ci-dessus, la chambre d'appel est saisie des appels des décisions du Conseil de l'Ordre en matière disciplinaire.
(2) Ses décisions sont prises à la majorité simple des membres présents.

Article 54.

- (1) L'appel est effectué sous forme de motion explicative déposée au secrétariat du Conseil de l'Ordre contre récépissé.
(2) L'appel peut être interjeté par le médecin intéressé, l'autorité de tutelle, le ministère public ou tout membre de l'Ordre ayant intérêt pour agir, dans les trente (30) jours suivant la notification de la chambre de discipline.
(3) Il n'a pas d'effet suspensif.

Article 55.

- (1) La Chambre d'appel doit se prononcer dans un délai de deux (2) mois à compter de sa saisine. Ses décisions sont prises et notifiées dans les formes prévues à l'article 53 ci-dessus et ne sont susceptibles de recours que devant la Cour Suprême, dans les formes de droit commun.
(2) Passé le délai de deux (2) mois, la décision prise en premier ressort est suspendue de plein droit.

Article 56.

- (1) En cas de radiation du tableau de l'Ordre, le médecin concerné peut, après un délai de cinq ans, introduire auprès du Conseil de l'Ordre une demande de reprise d'activité.
(2) En cas de suite favorable, l'intéressé est réinscrit tableau de l'Ordre.
(3) En cas de rejet de sa demande, il ne peut l'introduire qu'après un nouveau délai de deux (2) ans.

Article 57

L'exercice de l'action disciplinaire dans les formes écrites ci-dessus ne fait obstacle :

- ni aux poursuites que le ministère publics, les particuliers de l'ordre peuvent intenter devant les tribunaux dans les formes de droit commun ;
- ni à l'action disciplinaire que l'autorité de tutelle peut intenter à l'encontre d'un médecin à son service.

TITRE III

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 58

Sont autorisés à continuer à exercer la profession de médecin :

- (1) Les médecins agréés dans le cadre des dispositions de la législation et de la réglementation antérieures.
(2) Les médecins recrutés pour le service exclusif de l'administration ;
(3) Les médecins de nationalité étrangère exerçant leur profession au Cameroun ou engagés sur contrat avant la date de publication de la présente loi.

Article 59.

Sont d'office inscrits au tableau de l'Ordre conformément aux dispositions de la présente loi, tous les médecins exerçant légalement pour le compte de l'administration, des entreprises privées ou en clientèle privée à la date de promulgation de la présente loi.

Article 60.

Les dossiers en cours d'instruction à la date de promulgation de la présente loi, doivent répondre aux conditions et procédures prévues par la présente loi.

Article 61.

Les modalités d'application de la présente loi seront, en tant que de besoin, fixées par voie règlementaire.

Article 62.

Sont abrogées toutes les dispositions antérieures contraires notamment celles des lois n°80-07 du 14 Juillet 1980 portant création de l'Ordre National des Médecins et 80-06 du 14 Juillet 1980 portant réglementation de l'exercice de la profession de médecin.

Article 63.

La présente loi sera enregistrée, publiée suivant la procédure d'urgence, puis insérée au Journal Officiel en français et en anglais./-

II.6

LOI N° 92-007 DU 14 AOÛT 1992 PORTANT CODE DU TRAVAIL

LOI N° 92-007 DU 14 AOÛT 1992 PORTANT CODE DU TRAVAIL

**L'Assemblée Nationale a délibéré et adopté ;
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :**

TITRE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1

- 1) La présente loi régit les rapports de travail entre les travailleurs et les employeurs ainsi qu'entre ces derniers et les apprentis placés sous leur autorité.
- 2) Est considéré comme « travailleur » au sens de la présente loi, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée, celle-ci étant considérée comme « employeur ». Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne doit être tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé.
- 3) Sont exclus du champ d'application de la présente loi les personnels régis par :
 - le statut général de la fonction publique ;
 - le statut de la magistrature ;
 - le statut général des militaires ;
 - le statut spécial de la sûreté nationale ;
 - le statut spécial de l'administration pénitentiaire ;
 - les dispositions particulières applicables aux auxiliaires d'administration.

Article 2

- 1) Le droit au travail est reconnu à chaque citoyen comme un droit fondamental. L'État doit tout mettre en œuvre pour l'aider à trouver un emploi et à le conserver lorsqu'il l'a obtenu.
- 2) Le travail est un droit national pour tout citoyen adulte et valide.
- 3) Le travail forcé ou obligatoire est interdit.
- 4) On entend par travail forcé ou obligatoire tout travail ou service, exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel l'individu ne s'est pas offert de son plein gré.
- 5) Toutefois, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprend pas :
 - a) tout travail ou service exigé en vertu des lois et règlements sur le service militaire et affecté à des travaux de caractère purement militaire ;
 - b) tout travail ou service d'intérêt général faisant partie des obligations civiques des citoyens, telles qu'elles sont définies par les lois et les règlements ;
 - c) tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire ;
 - d) tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, notamment dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles et, en général, toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population.

TITRE II

DES SYNDICATS PROFESSIONNELS

Chapitre I

DE L'OBJET DES SYNDICATS PROFESSIONNELS ET DE LEUR CONSTITUTION

Article 3

La loi reconnaît aux travailleurs et aux employeurs, sans restriction d'aucune sorte et sans autorisation préalable, le droit de créer librement des syndicats professionnels ayant pour objet l'étude, la défense, le développement et la protection de leurs intérêts notamment économiques, industriels, commerciaux et agricoles, ainsi que le progrès social, économique, culturel et moral de leurs membres.

Toute activité qui n'est pas de nature à promouvoir ces objectifs demeure interdite aux syndicats professionnels.

Article 4

- 1) Les travailleurs et les employeurs ont le droit de s'affilier à un syndicat de leur choix dans le cadre de leur profession ou de leur branche d'activité.
- 2) Sont interdits à l'égard des travailleurs :
 - a) tout acte de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi ;
 - b) toute pratique tendant à :
 - subordonner leur emploi à leur affiliation ou à leur non-affiliation à un syndicat ;
 - les licencier ou leur causer un préjudice quelconque en raison de leur affiliation ou de leur non-affiliation à un syndicat ou de leur participation à des activités syndicales.
- 3) Est nul et de nul effet tout acte contraire aux dispositions du présent article.

Article 5

- 1) Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants et d'organiser leur gestion, à condition de se conformer à la législation et à la réglementation en vigueur.
- 2) Sont interdits tous actes d'ingérence de ces organisations les unes à l'égard des autres.

Article 6

- 1) Un syndicat professionnel n'a d'existence légale qu'à partir du jour où un certificat d'enregistrement lui est délivré par le greffier des syndicats.
- 2) Les promoteurs d'un syndicat non encore enregistré qui se comporteraient comme si ledit syndicat avait été enregistré sont passibles de poursuites judiciaires.
- 3) Le greffier des syndicats est un fonctionnaire nommé par décret.

Article 7

- 1) Nul ne peut être membre d'un syndicat de travailleurs s'il n'exerce effectivement une profession salariée au moment de son adhésion.
- 2) Toutefois, peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel, les personnes qui ont quitté l'exercice de leurs fonctions ou de leurs professions, à la double condition :

- a) d'avoir exercé celle-ci pendant au moins six mois ;
- b) de se consacrer à des fonctions syndicales ou d'être appelées, à titre professionnel, à des fonctions prévues par les lois et les règlements.

Article 8

Toute demande d'enregistrement doit porter la signature de vingt personnes au moins dans le cas d'un syndicat de travailleurs ou de cinq personnes au moins dans le cas d'un syndicat d'employeurs. Les statuts du syndicat doivent se conformer aux dispositions de la présente loi.

Article 9

La forme dans laquelle doivent être constitués les syndicats pour être admis à la procédure d'enregistrement est fixée par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du Travail.

Article 10

- 1) Les promoteurs d'un syndicat ainsi que les membres chargés de son administration ou de la direction doivent jouir de leurs droits civiques et ne pas avoir encouru de condamnation emportant les déchéances prévues à l'article 30 alinéas 1, 2 et 3 du Code Pénal.
- 2) Les étrangers doivent, en outre, avoir résidé pendant cinq ans au moins sur le territoire de la République du Cameroun.

Article 11

- 1) L'enregistrement d'un syndicat s'effectue comme suit :

- a) une demande d'enregistrer le syndicat et ses statuts est présentée au greffier des syndicats. Cette demande est accompagnée de deux exemplaires des statuts du syndicat et d'une liste nominative des dirigeants, avec indication des fonctions qu'ils remplissent ;
- b) le greffier accorde réception de la demande et procède à l'examen et à l'enregistrement du syndicat et de ses statuts dans un délai d'un mois. Passé ce délai, l'enregistrement est réputé effectif ;
- c) le greffier n'enregistre aucun syndicat déjà enregistré sous une dénomination identique ou semblable à celle d'un autre syndicat déjà enregistré et de nature à induire en erreur les membres de ces syndicats ou les tiers.

- 2) La forme du certificat d'enregistrement est fixée par voie réglementaire.

Article 12

- 1) Si la demande d'enregistrement ne répond pas aux conditions requises, le greffier fait connaître, par écrit à ceux qui l'on présente, ses observations en les invitant à présenter à nouveau leur requête.
- 2) Dès réception de la nouvelle demande, le greffier doit, soit procéder à l'enregistrement du syndicat, soit, s'il refuse de le faire, en aviser les demandeurs par écrit dans les trente jours en motivant son refus.

Article 13

- 1) Le greffier peut annuler l'enregistrement d'un syndicat s'il est établi :
 - a) que le certificat d'enregistrement a été obtenu par fraude ;
 - b) qu'un syndicat enregistré a délibérément violé une disposition de la présente loi ou mené des activités non statutaires ;
 - c) qu'un syndicat enregistré a cessé d'exister.
- 2) Avant d'annuler l'enregistrement, le greffier notifie au syndicat intéressé un préavis de deux mois en y indiquant le motif de sa décision.
- 3) Lorsque le greffier a procédé à l'annulation de l'enregistrement d'un syndicat, il doit donner à cette mesure toute la publicité nécessaire, notamment en la faisant publier au Journal Officiel.

Article 14

Tout syndicat, tout membre d'un syndicat ou toute personne qui s'estime lésée par une décision du greffier portant annulation ou refus d'enregistrement d'un syndicat peut, dans les trente jours suivant la notification de cette décision, porter le litige devant la juridiction administrative dont le jugement est susceptible d'appel. Le greffier a le droit d'être entendu à tous les stades de la procédure.

Chapitre II

DES STATUTS DES SYNDICATS

Article 15

Les statuts de tout syndicat doivent comporter les dispositions suivantes :

- a) la dénomination du syndicat et l'adresse de son siège ;
- b) les fins en vue desquelles le syndicat est créé ;
- c) la destination de ses ressources, la quotité des cotisations réservées à ses œuvres sociales ;
- d) le mode selon lequel les statuts sont établis, modifiés ou abrogés ;
- e) le mode de désignation et de destitution de ses membres dirigeants ainsi que les sanctions dont peuvent être frappés ses adhérents ;
- f) l'interdiction d'élection au poste de président, de secrétaire ou de trésorier ou d'autres fonctions analogues, d'une personne ne chant ni lire, ni écrire en français ou en anglais ;
- g) l'établissement d'une liste nominative des membres indiquant leur métier, profession ou activité normale et, le cas échéant, le nom de leur employeur ;
- h) des dispositions concernant le placement des fonds ou leur dépôt en banque, la vérification fréquente et, en tout cas, au moins annuelle des comptes ;
- i) la tenue d'une comptabilité complète et correcte par le trésorier, la vérification régulière des comptes par des personnes habilitées à cet effet et la communication aux membres qui le demandent d'un bilan préparé au moins une fois l'an par un comptable qualifié ;
- j) le mode de dissolution du syndicat et le mode de dévolution de ses biens, ceux-ci ne pouvant en aucun cas être répartis entre les membres adhérents.

Chapitre III

DES DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES AUX SYNDICATS

Article 16

- 1) Tout syndicat enregistré doit avoir un local auquel toutes les communications et tous les avis peuvent lui être adressés. Le greffier doit recevoir notification de l'adresse de ce local dans les trente jours à compter de son ouverture et tout changement d'adresse doit lui être également notifié dans les trente jours qui suivent ce changement.
- 2) Tout syndicat enregistré qui a fonctionné pendant trois mois sans avoir un tel local est passible de la peine prévue à l'article 166 ci-dessous.

Article 17

Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile. Ils ont le droit d'ester en justice et d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens meubles ou immeubles.

Article 18

- 1) Les syndicats professionnels peuvent :
 - a) devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile, relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ;
 - b) affecter une partie de leurs ressources à la création de logements de travailleurs, à l'acquisition de terrains de cultures ou de sport, à l'usage de leurs membres ;
 - c) créer, administrer ou subventionner des œuvres professionnelles telles que : institutions de prévoyance, caisses de solidarité, laboratoires, champs d'expérience, œuvres d'éducation scientifique, agricole ou sociale, cours et publications intéressant la profession. Les immeubles et objets mobiliers nécessaires à leurs réunions, à leurs bibliothèques et à leurs cours d'instruction professionnelle sont insaisissables ;
 - d) subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation ;
 - e) passer des contrats ou conventions avec tous autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes.
- 2) S'ils y sont autorisés par leurs statuts et à condition de ne pas distribuer de bénéfices même sous forme de ristournes à leurs membres, ils peuvent également :
 - a) acheter pour le louer, prêter ou répartir entre leurs membres tout ce qui est nécessaire à l'exercice de leur profession, notamment matières premières, outils, instruments, machines, engrangements, semences, plantes, animaux et matières alimentaires pour le bétail ;
 - b) prêter leur entremise gratuite pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des syndiqués ; faciliter cette vente par des expositions, annonces, publications, groupements de commandes et d'expéditions, sans pouvoir l'opérer sous leur nom et sous leur responsabilité.

Article 19

Toute action accomplie par une personne dûment mandatée par un syndicat et visant à faire un différend de travail ne peut entraîner de poursuite à l'égard de cette personne que si une telle action incite une autre personne à rompre un contrat de travail ou constitue une ingérence dans le droit d'autrui à disposer de son capital ou de son travail à son gré.

Article 20

- 1) Le caractère représentatif d'un syndicat professionnel est constaté, en tant que de besoin, par arrêté du ministre chargé du Travail en tenant compte
 - a) pour les syndicats de travailleurs, des effectifs des adhérents ;
 - b) pour les syndicats d'employeurs, des effectifs des travailleurs employés.
- 2) Toute contestation élevée par les syndicats contre une décision prise en ce domaine est de la compétence de la juridiction administrative.

Article 21

- 1) Il est admis qu'un employeur prélève directement sur le salaire acquis par un travailleur relevant de son autorité, le montant des cotisations syndicales ordinaires dues par ce dernier, à charge d'en opérer le versement immédiat à l'organisation syndicale désignée par l'intéressé.
- 2) Ce prélèvement des cotisations à la source n'est possible que :
 - a) si un accord à cet effet a été conclu entre l'employeur intéressé et le syndicat au profit duquel le prélèvement des cotisations sera opéré ;
 - b) si le travailleur a exprimé son accord à ce sujet en signant un formulaire agréé d'accord partie entre l'employeur et le syndicat ou, s'il ne sait ni lire, ni écrire, en apposant ses empreintes digitales.

3) En outre :

- a) l'accord donné par le travailleur peut être dénoncé par lui à tout moment ; l'effet de cette dénonciation n'étant toutefois pris en considération que pour le mois consécutif à sa date d'intervention ;
- b) cet accord est susceptible d'être prorogé par tacite reconduction sauf si le montant de la cotisation subit une modification ;
- c) les frais occasionnés à l'employeur par le prélèvement des cotisations syndicales peuvent faire l'objet d'un remboursement par le syndicat bénéficiaire suivant des modalités établies d'accord parties à ce sujet entre ce dernier et l'employeur.

Chapitre IV

DES UNIONS DE SYNDICATS

Article 22

- 1) Les syndicats professionnels régulièrement constitués peuvent librement se concerter dans les mêmes buts que ceux prévus à l'article 3 ci-dessus.
- 2) Ils peuvent se constituer en unions, sous quelque forme et quelque dénomination que ce soit, et ces unions doivent satisfaire aux dispositions des chapitres précédents.
- 3) Leurs statuts doivent, en outre, déterminer les règles suivant lesquelles les syndicats adhérents sont représentés au niveau de toutes les instances de l'union.
- 4) Ces unions jouissent de tous les droits et bénéficient de toutes les mesures de protection attribuées aux syndicats professionnels.

TITRE III

DU CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre I

DU CONTRAT DE TRAVAIL INDIVIDUEL

Section I

DISPOSITIONS D'ENSEMBLE

Article 23

- 1) Le contrat de travail est une convention par laquelle un travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle sous l'autorité et la direction d'un employeur, en contrepartie d'une rémunération.
- 2) Les contrats de travail sont passés librement.

Article 24

- 1) Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre partie, tout contrat de travail conclu pour être exécuté au Cameroun, est soumis aux dispositions de la présente loi.
- 2) Il en est de même en cas d'exécution partielle au Cameroun d'un contrat de travail initialement conclu sous l'empire d'une autre législation. Cette dernière disposition n'est cependant pas applicable aux travailleurs déplacés pour une mission tempo- raire n'excédant pas six mois.
- 3) L'existence du contrat est constatée, sous réserve des dispositions de l'article 27, dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. La preuve peut être rapportée par tous les moyens.
- 4) Le contrat écrit est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Section II

DE LA CONCLUSION ET DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 25

- 1) Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.
 - a) Le contrat de travail à durée déterminée est celui dont le terme est fixé à l'avance par la volonté des deux parties. Il ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux ans et peut être renouvelé pour la même durée.

Est assimilé à un contrat de travail à durée déterminée mais ne peut être renouvelé :

 - le contrat dont le terme est subordonné à la survenance d'un événement futur et certain dont la réalisation ne dépend pas exclusivem- ent de la volonté des deux parties, mais qui est indiqué avec précision ;
 - le contrat conclu pour un ouvrage déterminé.
 - b) Le contrat à durée indéterminée est celui dont le terme n'est pas fixé à l'avance et qui peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou de l'autre partie, sous réserve du préavis prévu à l'article 34 ci-dessous.
- 2) Le renouvellement du contrat des travailleurs de nationalité étrangère ne peut intervenir qu'après visa du ministre chargé du Travail.
- 3) Le contrat à durée déterminée des travailleurs de nationalité camerounaise ne peut être renouvelé plus d'une fois avec la même entreprise. Au terme de ce renouvellement et si les relations de travail se poursuivent, le contrat se transforme en contrat à durée indéterminée.
- 4) Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas aux travailleurs recrutés pour effectuer exclusivem- ent :
 - a) un travail temporaire ayant pour objet, soit le remplacement d'un travailleur absent ou dont le contrat est suspendu, soit l'achèvement d'un ouvrage dans un délai déterminé nécessitant l'emploi d'une main-d'œuvre supplémentaire ;
 - b) un travail occasionnel ayant pour objet de résorber un accroissement conjoncturel et imprévu des activités de l'entreprise ou l'exécution de travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou procéder à des réparations de matériel, d'installations ou de bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs ;
 - c) un travail saisonnier lié à la nature cyclique ou climatique des activités de l'entreprise.
- 5) Les conditions d'emploi des travailleurs visées au paragraphe précédent sont fixées par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Article 26

- 1) Les travailleurs visés à l'alinéa 4 de l'article 25 peuvent être recrutés par une entreprise de travail temporaire.

- 2) Est considéré comme entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs, des travailleurs qu'elle embauche et rémunère.
- 3) Il ne peut être fait appel aux travailleurs visés au paragraphe précédent que pour des tâches non durables et dans les seuls cas définis à l'article 25 alinéa 4.
- 4) L'ouverture d'une entreprise de travail temporaire est soumise à l'agrément préalable du ministre chargé du Travail.
- 5) Le contrat de travail liant l'entreprise de travail temporaire à un travailleur mis à la disposition d'un utilisateur, doit être écrit.
- 6) Pour chaque travailleur mis à la disposition d'un utilisateur, un contrat de mise à disposition doit être conclu par écrit entre ce dernier et l'entreprise de travail temporaire. Sa durée ne peut excéder un an avec le même utilisateur.
- 7) Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Article 27

- 1) Tout contrat de travail stipulant une durée déterminée supérieure à trois mois ou nécessitant l'installation d'un travailleur hors de sa résidence habituelle doit être constaté par écrit. Une ampliation du contrat est adressée à l'inspecteur du travail du ressort.
- 2) Le contrat de travail concernant un travailleur de nationalité étrangère doit, avant tout commencement d'exécution, être visé par le ministre chargé du Travail.
- 3) La demande de visa incombe à l'employeur. Si le visa est refusé, le contrat est nul de plein droit.
- 4) Si le ministre chargé du Travail n'a pas fait connaître sa décision dans un délai de deux mois consécutifs à la réception de la demande de visa, ce dernier sera réputé avoir été accordé.
- 5) Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Article 28

- 1) Il y a engagement à l'essai lorsque l'employeur et le travailleur, en vue de conclure un contrat définitif, décident au préalable d'apprécier notamment, le premier la qualité des services du travailleur et son rendement, le second, les conditions, chez l'employeur, de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène, de sécurité ainsi que de climat.
- 2) L'engagement à l'essai doit être stipulé par écrit. Il ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu des techniques et usages de la profession. Dans tous les cas l'engagement à l'essai ne peut porter, renouvellement compris, que sur une période maximale de six mois, sauf en ce qui concerne les cadres pour lesquels cette période peut être prolongée jusqu'à huit mois.
- 3) Les délais de recrutement, de route, de formation et de stage ne sont pas compris dans la durée de l'essai.
- 4) Le rapatriement des travailleurs déplacés est supporté par l'employeur, quel que soit le motif de la rupture.
- 5) La prolongation des services au-delà de l'expiration d'un contrat d'engagement à l'essai, sans intervention d'un nouveau contrat, vaut engagement définitif, prenant effet à compter du début de l'essai.
- 6) Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, fixe les modalités de l'engagement à l'essai.

Article 29

- 1) Le règlement intérieur est établi par le chef d'entreprise. Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, aux normes et à la procédure disciplinaires,

aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité du travail, nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

- 2) Toutes les autres clauses qui viendraient à y figurer, notamment celles relatives à la rémunération, seront considérées comme nulles de plein droit, sous réserve des dispositions de l'article 68-4 de la présente loi.
- 3) Avant de mettre le règlement intérieur en vigueur, le chef d'entreprise doit le communiquer pour avis aux délégués du personnel s'il en existe, et pour visa à l'inspecteur du travail du ressort qui peut exiger le retrait ou la modification des dispositions qui seraient contraires aux lois et règlements.
- 4) 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 du règlement est obligatoire, sont fixés par arrêté du ministre chargé du Travail pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Article 30

- 1) Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes.
- 2) La seule sanction fondée sur le pouvoir disciplinaire de l'employeur qui puisse entraîner la privation de salaire est celle de la mise à pied qui en- traîne l'absence de prestation de travail.
- 3) La mise à pied est nulle et de nul effet si les conditions suivantes ne sont pas simultanément remplies :
 - a) être d'une durée maximale de huit jours ouvrables, déterminée au moment où elle est prononcée ;
 - b) être notifiée au travailleur par écrit avec indication des motifs pour lesquels elle a été infligée ;
 - c) être communiquée dans les quarante-huit heures à l'inspecteur du travail du ressort.
- 4) Si le grief allégé pour la justifier est reconnu insuffisant par le tribunal, le travailleur à l'encontre duquel elle a été prononcée perçoit une indemnité compensatrice correspondant au salaire perdu et, éventuellement des dommages-intérêts, s'il apporte la preuve qu'il a subi de ce fait un préjudice distinct de celui de la perte du salaire.

Article 31

- 1) Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée au contrat. Toutefois, il lui est loisible, sauf convention contraire, 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.
- 2) Toutefois, il peut être stipulé d'accord parties que le travailleur ne pourra, en cas de rupture du contrat, exercer, pour son compte ou celui d'autrui, une activité de nature à concurrencer son employeur dans les deux cas ci-après :
 - a) si la rupture du contrat est survenue de son fait alors que son employeur avait assumé les frais de son déplacement du lieu de résidence au lieu de l'emploi ;
 - b) si la rupture du contrat est consécutive à une faute lourde de son fait.
- 3) Cette interdiction ne peut toutefois s'appliquer que dans un rayon de cinquante kilomètres autour du lieu de travail ; sa durée ne peut excéder un an.

Section III

DE LA SUSPENSION ET DE LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 32

Le contrat est suspendu :

- a) en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les dra-peaux, quel qu'en soit le motif ;

- b) pendant la durée du service militaire du travailleur ou de son rappel sous les drapeaux, quel qu'en soit le motif ;
- c) pendant la durée de l'absence du travailleur dans le cas d'une maladie dûment constatée par un médecin agréé par l'employeur ou relevant d'un établissement hospitalier reconnu par l'État, durée limitée à six mois ; ce délai est prorogé jusqu'au remplacement effectif du travailleur ;
- d) pendant la durée du congé de maternité pré- vu à l'article 84 ;
- e) pendant la période de mise à pied prononcée dans les conditions définies à l'article 30 ;
- f) pendant la durée du congé d'éducation ouvrière défini à l'article 91 ;
- g) pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
- h) d'accord parties pendant l'exercice des fonctions politiques ou administratives d'une élection ou d'une nomination ;
- i) pendant la période de la garde à vue ou la détention préventive du travailleur ;
- j) pendant l'absence du travailleur appelé à suivre son conjoint ayant changé de résidence habituelle et en cas d'impossibilité de mutation. Cette durée est limitée à deux ans, éventuellement renouvelable d'accord parties ;
- k) pendant la durée du chômage technique, dans la limite de six mois maximum ; le chômage technique étant défini comme l'interruption collective de travail, totale ou partielle, du personnel d'une entreprise ou d'un établissement résultant, soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit d'une conjoncture économique défavorable.

Article 33

- 1) Dans chacun des cas a, b et c visés à l'article 32 ci-dessus, l'employeur est tenu de verser au travailleur, si le contrat est à durée indéterminée, une indemnité qui est égale, soit à l'indemnité de préavis lorsque la durée de l'absence est égale ou supérieure à celle du préavis, soit à la rémunération à laquelle le travailleur aurait pu pré- tendre pendant l'absence lorsque la durée de celle- ci est inférieure à celle du préavis prévu à l'article 34 ci-dessous.
- 2) Dans les même cas, si le contrat est à durée dé- terminée, l'indemnité est allouée dans les limites indiquées ci-dessus, par référence au préavis fixé pour les contrats à durée indéterminée, l'ancienneté des services étant appréciée à compter de l'origine du contrat en cours. Dans ce cas, la suspension ne peut avoir pour effet de proroger le terme du contrat initialement prévu.
- 3) En cas de chômage technique et à défaut de convention collective, les conditions d'indemnisations sont déterminées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Article 34

- 1) Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours être résilié 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 et doit être notifiée par écrit à l'autre partie avec indication du motif de la rupture.
- 2) Le préavis commence à courir à compter de la date de la notification. Il ne doit être subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire. Il ne peut, en aucun cas, être imputé sur la période de congé du travailleur.
- 3) Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, détermine les conditions et la durée du préavis compte tenu de l'ancienneté du travailleur et de sa classification professionnelle.

Article 35

- 1) Pendant la durée du préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

- 2) En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie pendant la durée du préavis d'un jour de liberté par semaine pris, à son choix, globalement ou heure par heure et payé à plein salaire.
- 3) La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne seraient pas respectées ne pourra se voir imposer un délai de préavis, sans préjudice des dommages-intérêts qu'elle jugerait bon de demander.

Article 36

- 1) Toute rupture de contrat à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.
- 2) Cependant, la rupture de contrat peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

Article 37

- 1) En cas de rupture de contrat à durée indéterminée du fait de l'employeur, hormis le cas de faute lourde, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à deux ans, a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis dont la détermination tient compte de l'ancienneté.
- 2) Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, fixe les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de licenciement.

Article 38

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant terme qu'en cas de faute lourde, de force majeure ou d'accord des parties constaté par écrit.

Article 39

- 1) Toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages-intérêts. Sont notamment considérés comme effectués abusivement les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son appartenance ou sa non-appartenance à un syndicat.
- 2) La juridiction compétente peut constater l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat et le jugement doit mentionner expressément le motif allégué par la partie qui a rompu le contrat.
- 3) Dans tous cas de licenciement, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve du caractère légitime du motif qu'il allègue.
- 4) Le montant des dommages-intérêts est fixé compte-tenu, en général, de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé et notamment :
 - a) lorsque la responsabilité incombe au travailleur, de son niveau de qualification et de l'emploi occupé ;
 - b) lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits à quelque titre que ce soit.

Toutefois, le montant des dommages-intérêts, sans excéder un mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, ne peut être inférieur à trois mois de salaire.

- 5) En cas de licenciement légitime d'un travailleur survenu sans observation par l'employeur des formalités prévues, le montant des dommages-intérêts ne peut excéder un mois de salaire.
- 6) Le salaire à prendre en considération aux alinéas précédents est le salaire moyen mensuel brut des douze derniers mois d'activité du travailleur.
- 7) Ces dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour non-observation du préavis, ni avec l'indemnité de licenciement.

Article 40

- 1) Les dispositions de l'article 34 alinéa 1 ci-dessus ne s'appliquent pas en cas de licenciement pour motif économique.
- 2) Constitue un licenciement pour motif économique tout licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur et résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification du contrat de travail, consécutive à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à des restructurations internes.
- 3) Pour tenter d'éviter un licenciement pour motif économique, l'employeur qui envisage un tel licenciement doit réunir les délégués du personnel s'il en existe et rechercher avec eux en présence de l'inspecteur du travail du ressort, toutes les autres possibilités telles que : la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le travail à temps partiel, le chômage technique, le réaménagement des primes, indemnités et avantages de toute nature, voire la réduction des salaires.
- 4) A l'issue des négociations dont la durée ne doit pas excéder trente jours francs et si un accord est intervenu, un procès-verbal signé par les parties et par l'inspecteur du travail précise les mesures retenues et la durée de leur validité.
- 5) Dans le cas où un travailleur refuse par écrit, d'accepter les mesures visées à l'alinéa précédent, il est licencié avec paiement du préavis et s'il remplit les conditions d'attribution, de l'indemnité de licenciement.
- 6)
 - a) Lorsque les négociations prévues ci-dessus n'ont pas pu aboutir à un accord ou si, malgré les mesures envisagées, certains licenciements s'avèrent nécessaires, l'employeur doit établir l'ordre des licenciements en tenant compte des aptitudes professionnelles, de l'ancienneté dans l'entreprise et des charges familiales des travailleurs. Dans tous les cas, l'ordre des licenciements doit tenir compte en priorité des aptitudes professionnelles.
 - b) En vue de recueillir leurs avis et suggestions, l'employeur doit communiquer par écrit aux délégués du personnel, la liste des travailleurs qu'il se propose de licencier en précisant les critères de choix retenus.
 - c) Les délégués du personnel doivent faire parvenir leur réponse écrite dans un délai de huit jours francs maximum.
 - d) La communication de l'employeur et la réponse des délégués du personnel sont transmises sans délai au ministre chargé du Travail pour arbitrage.
- 7) Les délégués du personnel ne peuvent être licenciés que si leur emploi est supprimé et après autorisation de l'inspecteur du travail du ressort.
- 8) En cas de contestation sur le motif ou l'ordre des licenciements, la charge de la preuve incombe à l'employeur.
- 9) Le travailleur licencié bénéficie, à égalité d'aptitude professionnelle, d'une priorité pendant deux ans dans la même entreprise.
- 10) Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, fixe les modalités d'application du présent article.

Article 41

En cas de résiliation d'un contrat soumis aux dispositions de l'article 27-2, l'employeur est tenu d'en aviser dans les quinze jours l'autorité qui a visé le contrat.

Article 42

- 1) a) 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 entrepreneur et le personnel de l'entreprise. Leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par la présente section.

- b) Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas :
- lorsqu'il y a changement d'activité de l'entreprise ;
 - lorsque les travailleurs expriment, devant l'inspecteur du travail du ressort, leur volonté d'être licenciés avec paiement de leurs droits, avant la modification.
- c) La cessation de l'entreprise, sauf en cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur de respecter les règles établies à la présente section. La faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas considérées comme des cas de force majeure.
- 2) Le contrat de travail peut, en cours d'exécution, faire l'objet d'une modification à l'initiative de l'une ou l'autre partie.
- a) si la proposition de modification émanant de l'employeur est substantielle et qu'elle est refusée par le travailleur, la rupture du contrat de travail pouvant en résulter est imputable à l'employeur. Elle n'est abusive que si la modification proposée n'est pas justifiée par l'intérêt de l'entreprise.
 - b) si la proposition de modification émanant du travailleur est substantielle et qu'elle est refusée par l'employeur, le contrat, dans ce cas, ne peut être rompu qu'à la suite d'une offre de démission du travailleur.

Article 43

Les dispositions des articles 34 à 42 ne s'appliquent pas, sauf convention contraire, aux contrats d'engagement à l'essai qui peuvent être résiliés sans préavis et sans que l'une ou l'autre des parties puisse prétendre à indemnité.

Article 44

- 1) A l'expiration du contrat de travail, quel que soit le motif de sa résiliation, l'employeur doit délivrer au travailleur, au moment du départ, un certificat de travail indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés.
- 2) Ce certificat est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement même s'il contient la formule « libre de tout engagement » ou toute autre formule ne constituant ni obligation, ni quittance.

Chapitre II

DE L'APPRENTISSAGE

Article 45

Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement industriel, commercial ou agricole ou un artisan s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une 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.

Article 46

Le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit, à peine de nullité absolue. Il est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Article 47

Les conditions de fond et de forme et les effets de ce contrat ainsi que les cas et les conséquences de sa résiliation et les mesures de contrôle de son exécution, sont fixés par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Chapitre III

DU TÂCHERONNAT

Article 48

Le tâcheron est un sous-entrepreneur recrutant lui-même la main-d'œuvre nécessaire, qui passe avec un entrepreneur un contrat écrit pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire.

Article 49

- 1) Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron substitué à celui-ci en ce qui concerne ses obligations à l'égard des travailleurs.
- 2) Quand les travaux sont exécutés dans un lieu autre que les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, responsable du paiement des salaires dus aux travailleurs.
- 3) Le travailleur lésé aura, dans ce cas, une action directe contre l'entrepreneur.
- 4) Toutefois, les dispositions des alinéas 1, 2, et 3 ci-dessus ne s'appliquent pas quand le tâcheron est inscrit au registre du commerce et justifie d'une patente en cours de validité.

Article 50

- 1) Le tâcheron est tenu d'indiquer par voie d'affiche apposée de façon permanente dans chacun des ateliers, magasins et chantiers où il fait exécuter des travaux, ses nom, prénom, adresse, sa qualité de tâcheron, le nom et l'adresse de l'entrepreneur qui lui a confié les travaux, les horaires de travail.
- 2) Cet affichage est obligatoire même si les travaux s'exécutent dans les ateliers, magasins et chantiers de l'entrepreneur.

Article 51

L'entrepreneur doit tenir à jour la liste des tâcherons avec lesquels il a passé contrat.

Chapitre IV

DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DES ACCORDS D'ÉTABLISSEMENTS

Article 52

- 1) La convention collective de travail est un accord ayant pour objet de régler les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs, soit d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, soit d'une ou plusieurs branches d'activités. Cet accord est conclu entre :
 - d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou d'une union de syndicats de travailleurs ;
 - d'autre part, les représentants d'une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou de tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.
- 2) La convention collective peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public.
- 3) Les conventions collectives déterminent leur champ d'application. Celui-ci peut être national, interdépartemental ou local.

- 4) Le texte des conventions collectives est publié sans frais au Journal Officiel à la diligence du ministre du Travail dès que ce dernier a reçu notification du dépôt de ces instruments au greffe du tribunal compétent.
- 5) Avant de faire procéder à cette publication, le ministre chargé du Travail peut intervenir auprès des parties contractantes pour obtenir la modification ou le retrait de ces textes des dispositions qui seraient en contradiction avec les lois et règlements.

Article 53

- 1) A la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou à l'initiative du ministre chargé du Travail, les dispositions d'une convention collective répondant aux conditions déterminées par voie réglementaire, peuvent être rendues obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, par décret pris après avis motivé de la Commission nationale consultative du travail.
- 2) L'extension des effets et des sanctions d'une convention collective se fait pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention.
- 3) Toutefois, le décret d'extension peut exclure, après avis motivé de la Commission nationale consultative du travail, sans modifier l'économie de la convention en cause, les clauses qui ne répondaient pas à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application concerné.

Article 54

- 1) Le décret d'extension cesse d'avoir effet lorsque la convention collective a cessé d'être en vigueur entre les parties par suite de sa dénonciation.
- 2) A la demande de l'une des parties signataires ou de la propre initiative du ministre chargé du Travail et après avis motivé de la Commission nationale consultative du travail, ce décret peut être rapporté en vue de mettre fin à l'extension de la convention collective ou de certaines de ses dispositions lorsqu'il apparaît que cette convention ou les dispositions considérées ne répondent plus à la situation de la branche d'activités dans le champ d'application considéré.

Article 55

En cas d'inexistence ou de carence des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs se traduisant par une impossibilité persistante de conclure une convention collective dans une branche d'activité ou pour une profession dé- terminée, un décret pris après avis de la Commission nationale du travail peut, soit réglementer les conditions de travail et fixer les classifications professionnelles ainsi que les salaires minima pour cette branche ou cette profession, soit y rendre applicables, en totalité ou en partie, les dispositions d'une convention collective en vigueur dans une branche d'activité relevant du même secteur économique.

Article 56

- 1) Tout décret d'extension ou de retrait d'extension est précédé d'une consultation des organisations professionnelles et de toutes personnes intéressées qui doivent faire connaître leurs observations dans un délai de trente jours.
- 2) Un décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail fixe les modalités de cette consultation.

Article 57

- 1) Des accords concernant un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus entre, d'une part, un employeur ou un groupe d'employeurs et, d'autre part, des représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés.
- 2) Les accords d'établissement ont pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements considérés les dispositions des conventions collectives et, notamment, les

conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, des primes à la production individuelle et collective et des primes à la productivité.

- 3) Ils peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.
- 4) A défaut de convention collective, les accords d'établissement ne peuvent porter que sur la fixation des salaires et des accessoires de salaires.

Article 58

Lorsque le personnel des entreprises et établissements publics et parapublics n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, des conventions collectives peuvent être conclues conformément aux dispositions du présent chapitre.

Article 59

Lorsqu'une convention collective a fait l'objet d'un décret d'extension, elle est applicable aux entreprises et établissements publics et parapublics visés à l'article précédent qui, en raison de leur nature et de leur activité, se trouvent placés dans son champ d'application.

Article 60

La conclusion et l'exécution des conventions collectives et des accords d'établissement sont subordonnés à des conditions de fond et de forme qui sont fixées par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

TITRE IV

DU SALAIRE

Chapitre I

DE LA DÉTERMINATION DU SALAIRE

Article 61

- 1) Au sens de la présente loi, le terme « salaire » signifie, quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, la rémunération ou les gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés, soit par accord, soit par des dispositions réglementaires ou conventionnelles, qui sont dus en vertu d'un contrat de travail par un employeur à un travailleur, soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus.
- 2) A conditions égales de travail, d'aptitude professionnelle, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession religieuse, dans les conditions prévues au présent article.
- 3) En dehors des cas prévus par la réglementation ou la convention collective applicable, et sauf accord entre les parties intéressées, aucun salaire n'est dû en cas d'absence du travailleur.

Article 62

- 1) Un décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travailleur fixe le salaire minimum interprofessionnel garanti.
- 2) Les catégories professionnelles et les salaires y afférents sont fixés par voie de négociation dans le cadre des conventions collectives ou des accords d'établissement prévus au titre III de la présente loi.

Article 63

La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces 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 et effectuant un travail analogue.

Article 64

Les taux minima de salaires ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche ou aux pièces sont affichés dans les lieux de paie.

Article 65

- 1) Lorsque la rémunération des services est constituée, en totalité ou en partie, par des commissions ou des primes et prestations diverses ou des indemnités représentatives de ces prestations, dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de l'allocation de congé, des indemnités de préavis et des dommages-intérêts.
- 2) Le montant à prendre en considération à ce titre est la moyenne mensuelle des éléments visés à l'alinéa précédent.
- 3) La période sur laquelle s'effectue ce calcul n'excède pas les douze mois de service ayant précédé la cessation de travail.

Article 66

- 1) L'employeur est tenu d'assurer le logement de tout travailleur qu'il a déplacé pour exercer un contrat de travail nécessitant l'installation de ce travailleur hors de sa résidence habituelle. Ce logement doit être suffisant et décent, correspondre à la situation de famille du travailleur et répondre aux conditions fixées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.
- 2) Si l'employeur ne dispose pas de logement, il est tenu de verser au travailleur intéressé une indemnité de logement dont le taux minimum et les modalités d'attribution sont fixés par l'arrêté visé ci-dessus.
- 3) L'employeur est tenu d'assurer le ravitaillement régulier en denrées alimentaires de tout travailleur logé avec sa famille par ses soins, lorsque celui-ci ne peut se les procurer par ses propres moyens. Cette prestation est fournie à titre onéreux. Sa valeur de remboursement est fixée par l'arrêté visé ci-dessus.
- 4) Les prestations prévues au présent article ne sont pas exigibles lorsque le salaire lui-même n'est pas dû, sauf dans les cas prévus par la réglementation en vigueur ou si un accord préalable a été conclu à ce sujet par les parties intéressées.

Chapitre II

DU PAIEMENT DU SALAIRE

Section I

DU MODE DE PAIEMENT DU SALAIRE

Article 67

En dehors des prestations prévues à l'article 66, alinéas 1 et 3, le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, tout autre mode de paiement étant interdit. Toute stipulation contraire est nulle et de nul effet.

Article 68

- 1) A l'exception des professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente et qui seront déterminées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder un mois. Toutefois, les travailleurs peuvent, sur leur demande, recevoir au bout de quinze jours un acompte portant sur la moitié de la quotité mensuelle de leur rémunération de base, leur situation étant obligatoirement apurée lors du paiement immédiatement consécutif.
- 2) Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.
- 3) En cas de résiliation ou de rupture de contrat, le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation de service. Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir l'immobilisation provisoire entre ses mains de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues par ordonnance du président du tribunal compétent.
- 4) Les travailleurs absents le jour de la paie peuvent retirer leurs salaires aux heures normales d'ouverture de la caisse et conformément au règlement intérieur de l'entreprise.
- 5) Le paiement du salaire doit être effectué les jours ouvrables seulement et au lieu du travail ou à proximité de celui-ci ; il ne peut être fait dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés.

Article 69

- 1) Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque travailleur ou par deux témoins si ce dernier ne sait ni lire, ni écrire en français ou en anglais. Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'inspection du travail.
- 2) Les employeurs sont tenus de délivrer aux travailleurs au moment du paiement, un bulletin de paie individuel dont la contexture est fixée par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.
- 3) N'est pas opposable au travailleur la mention « pour solde de tout compte » ou toute autre mention équivalente souscrite par lui, soit au cours de l'exécution, soit après la 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.
- 4) 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 accessoires du salaire qui lui sont dus en vertu des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles. Cette acceptation ne suspend pas la prescription telle que définie à l'article 74, elle ne fait pas obstacle à la révision du compte de salaire du travailleur.

Section II

DES PRIVILÈGES ET GARANTIES DE LA CRÉANCE DE SALAIRE

Article 70

- 1) La créance de salaire bénéficie d'un privilège préférable à tous les autres privilèges généraux ou spéciaux, en ce qui concerne la fraction insaisissable dudit salaire telle qu'elle est définie par les textes législatifs ou réglementaires.
- 2) Ce privilège s'étend aux indemnités liées à la rupture du contrat de travail et aux dommages-intérêts prévus à l'article 39.

Article 71

Les textes législatifs particuliers accordant le bénéfice de l'action directe ou certains priviléges spéciaux en faveur de certaines catégories de travailleurs s'appliquent à la créance de salaire.

Article 72

En cas de liquidation judiciaire ou de faillite, les sommes précomptées par le Trésor public, postérieurement à la date de cessation des paiements, sur les mandats dus à un employeur, sont rapportées à la masse.

Article 73

- 1) Dans le même cas, le travailleur logé par l'employeur avant la mise en liquidation judiciaire ou en faillite, continue à bénéficier de cette prestation, dans les limites de l'article 66.
- 2) L'assistance judiciaire lui est acquise d'office pour toute demande d'autorisation de saisie-arrêt qu'il jugerait opportun de présenter devant le tribunal compétent.

Section III

DE LA PRESCRIPTION DE L'ACTION EN PAIEMENT DU SALAIRE

Article 74

- 1) L'action en paiement du salaire se prescrit par trois ans. A l'égard de la prescription, les indemnités liées à la rupture de contrat de travail sont assimilées au salaire.
- 2) La prescription commence à courir à la date à laquelle les salaires sont exigibles. Elle cesse de courir, soit lorsqu'il y a réclamation écrite formulée par le travailleur en matière de paiement du salaire devant l'inspecteur du travail du ressort, soit lors- qu'il y a compte arrêté, cédule ou obligation ou citation en justice non périmée.

Chapitre III

DES RETENUES SUR SALAIRE

Article 75

- 1) En dehors des prélèvements obligatoires, du remboursement des prestations prévues à l'article 66 alinéa 3 et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats individuels, il ne peut être fait des retenues sur les salaires que dans les cas ci-après :
 - a) par saisie-arrêt ;
 - b) par application des dispositions prévues à l'article 21 de la présente loi ;
 - c) par cession volontaire souscrite par le cédant en personne et communiquée pour vérification à l'inspecteur du travail du ressort quand il s'agit du remboursement d'avances consenties par l'employeur au travailleur et devant le président du tribunal compétent dans les autres cas ;
 - d) en cas d'institution, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, de sociétés de secours mutuels comportant le versement de cotisations par le travailleur.
- 2) Les acomptes sur un travail en cours ne sont pas considérés comme avances.
- 3) Les dispositions d'une convention collective ou d'un contrat individuel autorisant tous autres prélèvement sont nulles et de nul effet.
- 4) Les sommes retenues au travailleur en violation des dispositions ci-dessus portent intérêt à son profit au taux légal depuis la date où elles auraient dû être payées et peuvent être réclamées par lui jusqu'à prescription, le cours en étant suspendu pendant la durée du contrat.

Article 76

- 1) Un décret, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, détermine la quotité des fractions de salaire soumises à prélèvements progressifs et les taux y afférents. Les retenues visées à l'article précédent ne peuvent, pour chaque paie, excéder la quotité fixée par ce décret.
- 2) Il doit être tenu compte pour le calcul de la retenue, non seulement du salaire proprement dit, mais aussi de tous les accessoires dudit salaire, à l'exception toutefois des indemnités déclarées insaisissables par la législation ou la réglementation, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et des allocations et indemnités éventuellement dues au titre de la législation et de la réglementation sur la prévoyance sociale.

Article 77

Il est interdit à l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré.

Chapitre IV

DES ÉCONOMATS

Article 78

- 1) Est considérée comme « économat » toute organisation où l'employeur pratique, directement ou indirectement, la vente ou la cession de marchandises aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels et normaux.
- 2) Les économats sont admis à fonctionner sous la quadruple condition :
 - a) que le travailleurs demeurent libres de s'y approvisionner ou non ;
 - b) que la vente des marchandises y soit pratiquée exclusivement au comptant et sans bénéfice ;
 - c) que la comptabilité de l'économat ou des économats de l'entreprise soit entièrement autonome et soumise au contrôle d'une commission de surveillance élue par les travailleurs ;
 - d) qu'il n'y soit en mis vente ni alcool, ni spiritueux.

Article 79

- 1) L'ouverture d'un économat dans les conditions prévues à l'article 78 doit faire l'objet d'une déclaration auprès de l'inspecteur du travail du ressort.
- 2) Le fonctionnement en est contrôlé par l'inspecteur du travail qui, en cas de non respect du présent chapitre, peut en prescrire la fermeture pour une durée maximale d'un mois.
En cas de récidive, la fermeture définitive est ordonnée par le ministre chargé du Travail sur proposition de l'inspecteur du travail du ressort.

TITRE V

DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Chapitre I

DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Article 80

- 1) Dans tous les établissements publics ou privés non agricoles, la durée de travail ne peut excéder quarante heures par semaine.
- 2) Dans toutes les entreprises agricoles ou assimilées, les heures de travail sont basées sur 2400 heures par an, dans la limite maximale de quarante huit heures par semaine.
- 3) Les prescriptions ci-dessus s'appliquent à tous les travailleurs, quels que soient leur âge et leur sexe, et à tous les modes de rémunération.
- 4) Des décrets, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, déterminent les circonstances et les limites dans lesquelles des dérogations à la durée du travail sont autorisées ainsi que les modalités d'exécution et de rémunération des heures supplémentaires donnant lieu à majoration.

Chapitre II

DU TRAVAIL DE NUIT

Article 81

Tout travail effectué entre dix heures du soir et six heures du matin est considéré comme travail de nuit.

Article 82

- 1) Le repos des femmes et des enfants doit avoir une durée de douze heures consécutives au minimum.
- 2) Le travail de nuit des femmes et des enfants est interdit dans l'industrie.
- 3) Cette interdiction ne s'applique pas :
 - a) aux femmes occupant des fonctions d'encadrement ;
 - b) aux femmes occupées dans les services n'impliquant pas un travail manuel.
- 4) Les modalités d'application du présent article sont fixées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Chapitre III

DU TRAVAIL DES FEMMES, DES JEUNES GENS ET DES ENFANTS

Article 83

Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail prévue à l'article 120, fixe la nature des travaux respectivement interdits aux femmes et aux femmes enceintes.

Article 84

- 1) Toute femme enceinte dont l'état a fait l'objet d'une constatation médicale peut rompre son contrat sans préavis et sans avoir de ce fait à verser l'indemnité prévue à l'article 36 ci-dessus. Pendant cette période, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail de l'intéressée du fait de la grossesse.
- 2) Toute femme enceinte a droit à un congé de maternité de quatorze semaines qui commence quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement. Ce congé peut être prolongé de six semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant, soit de la grossesse, soit des couches. Pendant la durée de ce congé, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail de l'intéressée.
- 3) Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de repos est prolongée jusqu'à l'accomplissement des quatorze semaines de congé auxquelles la salariée a droit.
- 4) Quand l'accouchement a lieu après la date présumée, le congé pris antérieurement est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement sans que le congé postérieur ne soit réduit.
- 5) Outre les diverses prestations prévues par la législation sur la protection sociale et familiale, la femme a droit, pendant le congé maternité, à la charge de la Caisse nationale de prévoyance sociale, à une indemnité journalière égale au montant du salaire effectivement perçu au moment de la suspension du contrat de travail ; elle conserve le droit aux prestations en nature.

Article 85

- 1) Pendant une période de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement.
- 2) La durée de ces repos ne peut dépasser une heure par journée de travail.
- 3) La mère peut, pendant cette période, rompre son contrat sans préavis dans les conditions fixées à l'article 84 alinéa 1 ci-dessus.

Article 86

- 1) Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quatorze ans, sauf dérogation accordée par arrêté du ministre chargé du Travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées.
- 2) Un arrêté du ministre chargé du Travail fixe les conditions d'embauche, d'emploi et de contrôle de l'emploi des jeunes gens à bord des navires.

Toutefois :

- a) les jeunes gens de moins de dix-huit ans ne peuvent, en aucun cas, être employés à bord des navires en qualité de soutiers ou de chauffeurs ;
 - b) lorsque des enfants et des jeunes gens de moins de dix-huit ans doivent être embarqués sur des navires comportant un équipage non exclusivement composé de membres d'une même famille, ils doivent être au préalable soumis à une visite médicale attestant leur aptitude à ce travail ; un certificat médical signé par un médecin agréé est établi à cet effet.
- 3) Un arrêté du ministre chargé du Travail fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.
 - 4) Les arrêtés prévus aux alinéas précédents sont pris après avis de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail.

Article 87

- 1) L'inspecteur du travail du ressort 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 des intéressés.
- 2) La femme ou l'enfant ne peut être maintenu dans un emploi au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat est résilié sans préavis à la charge d'aucune des parties.

Chapitre IV

DU REPOS HEBDOMADAIRE

Article 88

- 1) Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt quatre heures consécutives par semaine. Il est pris, en principe, le dimanche et ne peut en aucun cas être remplacé par une indemnité compensatrice.
- 2) Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, fixe les modalités d'application de l'alinéa précédent.

Chapitre V

DES CONGÉS ET DES TRANSPORTS

Section I

DES CONGÉS

Article 89

- 1) Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat individuel de travail, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de son employeur, à raison d'un jour et demi ouvrable par mois de service effectif.
- 2) Sont assimilées à un mois de service effectif les périodes équivalentes à quatre semaines ou à vingt quatre jours de travail.
- 3) Pour la détermination du droit au congé, sont considérés comme période de service effectif :
 - a) les périodes d'indisponibilité pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
 - b) dans la limite de six mois, les absences pour maladies médicalement constatées dans les conditions prévues à l'article 32 ci-dessus ;
 - c) le congé de maternité prévu à l'article 84 ci-dessus ;
 - d) le chômage technique prévu à l'article 32 ci-dessus.
- 4) Dans la limite de dix jours par an, des permissions exceptionnelles d'absences payées, non déductibles du congé annuel, sont accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant son propre foyer.

Un décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail fixe les modalités d'application du présent alinéa.

Article 90

- 1) Le droit au congé est porté d'un jour et demi à deux jours et demi par mois de service au profit des jeunes gens de moins de dix-huit ans.
- 2) La durée du congé est augmentée en faveur des mères salariées, soit de deux jours ouvrables par enfant âgé de six ans à la date de départ en congé, inscrit à l'état civil et vivant au foyer, soit d'un jour seulement si le congé principal se trouve ne pas excéder six jours.
- 3) La durée du congé est augmentée en considération de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, à raison de deux jours ouvrables par période entière, continue ou non, de cinq ans de service. Pour les mères salariées, cette majoration s'ajoute à celle prévue à l'alinéa ci-dessus.

- 4) Le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné d'accord parties. Dans ce cas, une des fractions doit être au moins de douze jours ouvrables continus.

Article 91

- 1) Des congés non rémunérés et dont la durée ne peut être imputé sur celle du congé annuel, pourront être accordés, sur leur demande, aux travailleurs et apprentis désireux de participer à des stages exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, organisés, soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues comme représentatives sur le plan national, soit par des organisations, des instituts ou organismes spécialisés agréés à cet effet par le ministre chargé du Travail.
- 2) La durée de ce congé qui peut être fractionnée est fixée d'accord parties. Dans la limite de dix-huit jours ouvrables, cette durée est assimilée, pour le calcul des congés payés, le droit aux prestations familiales et le calcul de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, à une période de travail effectif.

Article 92

- 1) Le droit de jouissance au congé est acquis après une durée de service égale à un an.
- 2) Toutefois, les conventions collectives ou les contrats individuels allouant un congé d'une durée supérieure à celle fixée à l'article 89 peuvent prévoir une durée plus longue de service effectif ouvrant droit au congé, sans que cette dernière puisse excéder deux ans.
- 3) Le droit au congé se prescrit par trois ans à compter du jour de la cessation du travail.
- 4) Dans le cas où le contrat aurait été rompu ou aurait expiré avant que le travailleur n'ait exercé ses droits au congé, ce dernier bénéficie en lieu et place du congé d'une indemnité calculée sur la base des droits acquis conformément aux articles 89 et 90 ci-dessus.
- 5) Le congé étant alloué au travailleur dans le but de lui permettre de se reposer, l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé est formellement interdit dans tous les autres cas.

Article 93

L'employeur doit verser au travailleur, au plus tard le dernier jour précédent la date de départ en congé, une allocation dont les modalités de calcul sont fixées par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Section II

DES TRANSPORTS

Article 94

- 1) Lorsque l'exécution du contrat de travail entraîne ou a entraîné du fait de l'employeur le déplacement du travailleur du lieu de sa résidence habituelle, les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et des enfants mineurs vivant habituellement avec lui, ainsi que les frais de transport de leurs bagages sont à la charge de l'employeur.
- 2) Les frais de voyage et de transport constituent des indemnités en nature. Ils ne sont assurés qu'en cas de déplacement effectif du travailleur et de sa famille.
- 3) Les modalités d'application de dispositions ci-dessus sont fixées par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.
- 4) Le travailleur qui a cessé son service et qui est dans l'attente du moyen de transport désigné par l'employeur pour regagner son lieu de résidence habituelle, conserve le bénéfice des avantages en nature et reçoit de l'employeur une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.
- 5) Le droit au voyage et au transport se prescrit par trois ans à compter du jour de la cessation de travail.

TITRE VI

DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Chapitre I

DE LA SÉCURITÉ

Article 95

- 1) Les conditions d'hygiène et de sécurité sur le lieu du travail sont définies par arrêté du ministère chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail.
- 2) Ces arrêtés tendent à assurer aux travailleurs, tout en prenant en considération les conditions et contingences locales, des normes d'hygiène et de sécurité conformes à celles recommandées par l'Organisation internationale du travail et d'autres organismes techniques reconnus sur le plan international.
- 3) Ils précisent dans quels cas et dans quelles conditions l'inspecteur du travail ou le médecin-inspecteur du travail doit recourir à la procédure de mise en demeure. Toutefois, en cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs, l'inspecteur du travail ou le médecin inspecteur du travail ordonnent les mesures immédiatement exécutoires.

Article 96

- 1) Lorsque des conditions de travail non visées par les arrêtés prévus à l'article 95 sont jugées dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs, l'inspecteur du travail ou le médecin-inspecteur du travail invite l'employeur à y remédier. En cas de contestation de l'employeur, le litige est soumis à l'arbitrage de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail.
- 2) Dans tous les cas, l'inspecteur du travail ou le médecin-inspecteur du travail adresse rapport à ladite Commission sur les conditions jugées dangereuses, en vue de l'élaboration éventuelle des mesures réglementaires appropriées.

Article 97

- 1) Il est interdit d'introduire et de consommer des boissons alcooliques sur les lieux et pendant les heures de travail.
- 2) La consommation de ces boissons dans l'enceinte de l'établissement ne peut être autorisée que pendant les heures d'interruption normale du travail et uniquement dans les cantines et réfectoires mis à disposition des travailleurs par l'employeur.
- 3) La distribution de l'eau et des boissons non alcooliques aux lieux et pendant les heures de travail est assurée par l'employeur. Ces boissons doivent faire l'objet de contrôles périodiques par l'inspecteur du travail ou le médecin-inspecteur du travail.
- 4) Des arrêtés du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale de santé et de sécurité du travail, fixent, en tant que de besoin, les modalités d'application des dispositions ci-dessus.

Chapitre II

DE LA SANTÉ

Article 98

- 1) Toute entreprise ou tout établissement de quelque nature que ce soit, public ou privé, laïc ou religieux, civil ou militaire, y compris ceux rat- tachés à l'exercice de professions libérales et ceux dépendant d'associations ou de syndicats professionnels, doit organiser un service médical et sanitaire au profit de ses travailleurs.
- 2) Le rôle imparti à ce service consiste notamment à surveiller les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé du travail- leur, de son conjoint et de ses enfants logés par l'employeur et à prendre les mesures de prévention appropriées en même temps qu'à assurer les soins médicaux nécessaires conformément aux dispositions du présent chapitre.
- 3) Les modalités du bénéfice de la couverture médico-sanitaire aux travailleurs et à leurs familles sont fixées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail.

Article 99

- 1) Le service médical et sanitaire est assuré par des médecins recrutés en priorité parmi les praticiens diplômés de médecine du travail et qui sont assistés d'un personnel paramédical qualifié.
- 2) A cet effet, les uns et les autres doivent avoir fait l'objet d'une décision d'agrément du ministre chargé du Travail, prise après avis du ministre chargé de la Santé publique en ce qui concerne le personnel paramédical et après avis du Conseil de l'ordre des médecins en ce qui concerne les médecins. Les conditions d'agrément sont fixées par arrêté conjoint du ministre chargé du Travail et du ministre chargé de la Santé publique.
- 3) Selon l'importance et la nature des entreprises, leur situation géographique, l'infrastructure médicale existante, le service médico-sanitaire est organisé :
 - a) soit, sous la forme d'un service autonome propre à une seule entreprise ou d'un service inter-entreprises commun à plusieurs d'entre elles ;
 - b) soit, sur la base d'une convention passée avec un établissement hospitalier privé ou public.
- 4) Les modalités de constitution, d'organisation et de fonctionnement des services médico-sanitaires, ainsi que l'effectif et la qualification du personnel médical et paramédical à employer dans chaque entreprise sont, compte tenu des conditions locales et du nombre des travailleurs et des membres de leur famille, fixées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale et de sécurité au travail.

Article 100

- 1) Sans préjudice des dispositions spéciales prises dans le cadre de l'hygiène et de la prévention de certaines maladies professionnelles ou dans celui de la protection de certaines catégories de travailleurs, tout salarié doit obligatoirement faire l'objet d'un examen médical avant son embauche.
- 2) Il doit par ailleurs faire l'objet d'une surveillance médicale tout au long de sa carrière.
- 3) Des arrêtés du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail, fixent les conditions dans lesquelles sont effectuées les visites médicales avant et pendant l'emploi.

Article 101

- 1) En cas de maladie du travailleur, de son ou ses conjoints ou de ses enfants logés dans les conditions prévues à l'article 66 ci-dessus avec lui par l'employeur, ce dernier est tenu de leur fournir les soins et, dans la limite des moyens définis par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail, les médicaments et accessoires nécessaires.
- 2) L'employeur est par ailleurs tenu d'assurer l'alimentation de tout travailleur malade et hospitalisé dans l'infirmerie de l'entreprise.

Article 102

- 1) L'employeur doit faire évacuer sur la formation médicale la plus proche les blessés ou les malades transportables, non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose.
- 2) S'il est dépourvu, dans l'immédiat, des moyens appropriés nécessaires à cet effet, il en avise d'urgence l'autorité administrative la plus proche qui fait procéder à l'évacuation par les moyens à sa disposition.
- 3) Si les blessés ou les malades ne sont pas transportables, l'autorité administrative, saisie par l'employeur, fait procéder à une intervention médicale sur place.
- 4) Tous les frais occasionnés de ce fait à l'administration doivent être remboursés par l'employeur sur les bases des tarifs officiels.

Article 103

Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris avis de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail, fixe les conditions dans lesquels les employeurs sont tenus d'installer et d'approvisionner en médicaments et accessoires les services médicaux du travail.

TITRE VII

DES ORGANISMES ET MOYENS D'EXÉCUTION

Chapitre I

DE L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL ET DE LA PRÉVOYANCE SOCIALE

Article 104

- 1) L'administration du travail et de la prévoyance sociale est l'ensemble des services chargés de toutes les questions intéressant la condition des travailleurs, les rapports professionnels, l'emploi, les mouvements de main-d'œuvre, l'orientation et la formation professionnelle, le placement, la protection de la santé des travailleurs ainsi que les problèmes de prévoyance sociale.
- 2) L'organisation et le fonctionnement de ces services sont fixés par décret de l'autorité compétente.

Section I

DES OBLIGATIONS ET PRÉROGATIVES DES INSPECTEURS DU TRAVAIL ET DE LA PRÉVOYANCE SOCIALE

Article 105

- 1) Par « inspecteur du travail et de la prévoyance sociale », désigné dans la présente loi sous le nom « d'inspecteur du travail », il faut entendre tout fonctionnaire du corps de l'administration du travail placé à la tête d'une circonscription d'inspection du travail et de la prévoyance sociale ou son délégué.
- 2) Les inspecteurs du travail sont obligatoirement des fonctionnaires dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans l'emploi.
- 3) Afin d'assurer leur indépendance, il leur est interdit d'avoir un intérêt quelconque dans les entreprises placées sous leur contrôle.

Article 106

- 1) 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 auraient pu prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.
- 2) Ce serment est prêté une seule fois, devant la Cour d'appel du ressort de leur première circonscription d'affectation.
- 3) Toute violation de ce serment est passible de sanction pénales.
- 4) Les inspecteurs du travail doivent traiter comme confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans les installations ou une infraction aux dispositions légales et réglementaires et doivent s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte.

Article 107

- 1) Les inspecteurs du travail, chefs d'une circonscription, ont l'initiative de leurs tournées et de leurs enquêtes dans le cadre de la législation et de la réglementation du travail.
- 2) Ils disposent, en permanence, des moyens humains, matériels et logistiques, qui sont nécessaires à l'exercice de leurs activités.

Article 108

- 1) Les inspecteurs du travail, munis des pièces justificatives de leurs fonctions, sont autorisés :
 - a) à pénétrer librement, aux fins d'inspection sans avertissement préalable, à toute heure de jour et de nuit, dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection ;
 - b) à pénétrer, aux fins d'inspection, dans toute infirmerie d'entreprise, cantine, installation sanitaire ou d'approvisionnement en eau à l'usage des travailleurs ;
 - c) à procéder à tous examens, contrôle ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales et réglementaires en vigueur sont effectivement observées et notamment :
 - à interroger, soit seul, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales et réglementaires ;
 - à demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales ou réglementaires et de les copier ou d'en établir des extraits ;
 - à exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales ou réglementaires ;
 - à prélever et à emporter aux fins d'analyse des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que les matières ou substances ont été prélevées et emportées à cette fin.

- 2) A l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur du travail doit informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité de son contrôle.

Article 109

- 1) Les inspecteurs du travail peuvent constater, par procès-verbal faisant foi jusqu'à la preuve contraire, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail.
Ils sont habilités à poursuivre directement en justice, devant la juridiction compétente, tous les auteurs d'infractions aux dispositions de la présente loi et des textes pris pour son application.
- 2) Les modalités d'exercice des pouvoirs de contrôle des inspecteurs du travail sont, en tant que de besoin, fixées par voie réglementaire.

Article 110

- 1) Dans les établissements militaires employant de la main-d'œuvre civile, les attributions des inspecteurs du travail en matière de contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail peuvent être confiées à des fonctionnaires ou officiers spécialement désignés à cet effet, chaque fois que l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction dans ces établissements d'agents étrangers au service.
- 2) Cette désignation est faite par le président de la République sur proposition conjointe du ministre chargé de la Défense et du ministre chargé du Travail.
- 3) Dans tous les cas, les personnes ainsi investies de ces fonctions de contrôle doivent tenir l'inspecteur du travail du ressort informé dans les moindres délais de leur action.

Article 111

Pour l'exécution des tâches imparties à l'inspection médicale du travail, les médecins- inspecteurs du travail sont investis des mêmes obligations, droits et prérogatives que ceux dévolus aux inspecteurs du travail par les articles 106, 107, 108 et 109 de la présente loi.

Section II

DU PLACEMENT

Article 112

- 1) Le placement relève de l'autorité du ministre chargé du Travail.
- 2) Les opérations de placement sont effectuées gratuitement pour les travailleurs :
a) soit, par des services ou organismes publics ;
b) soit, par des bureaux ou offices ouverts par des syndicats professionnels ou des organismes privés.
- 3) L'ouverture des bureaux et offices visés au para- graphe b) de l'alinéa précédent est soumise à l'agrément préalable du ministre chargé du Travail.
- 4) Un décret, pris après avis de la commission nationale consultative du travail, fixe les conditions d'application du présent article.

Article 113

En vue du plein emploi de la main-d'œuvre nationale, des décrets pris après avis de la Commission nationale consultative du travail limitent l'embauche des travailleurs de nationalité étrangère pour certaines professions ou certains niveaux de qualification professionnelle.

Chapitre II

DES MOYENS DE CONTRÔLE

Article 114

- 1) Toute personne qui crée ou remet en activité une entreprise ou un établissement de quel- que nature que ce soit doit en faire la déclaration à l'inspection du travail du ressort. La même obligation est applicable en cas de changement ou de cessation d'activité et de transfert.
- 2) Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, fixe les modalités de cette déclaration.

Article 115

Tout employeur public ou privé, quelle que soit la nature de son activité, doit fournir à l'inspection du travail et aux services chargés de l'emploi du ressort des renseignements détaillés sur la situation de la main-d'œuvre qu'il emploie, sous la forme d'une déclaration dont la périodicité et les modalités sont fixées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Article 116

- 1) L'employeur doit tenir constamment à jour, au lieu d'exploitation, un registre dit « registre d'employeur » destiné à recueillir toutes les mentions permettant l'exercice du contrôle des services de l'administration du travail et de la prévoyance sociale.
- 2) Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, fixe le modèle et le contenu de ce registre et les conditions dans lesquelles il doit être tenu à la disposition des fonctionnaires de contrôle.

Cet arrêté précise, en outre, les conditions dans lesquelles certaines entreprises ou catégories d'entreprises peuvent être dispensées de la tenue dudit registre.

TITRE VIII

DES INSTITUTIONS PROFESSIONNELLES

Chapitre I

DE LA COMMISSION NATIONALE CONSULTATIVE DU TRAVAIL

Article 117

- 1) Une commission consultative du travail, ci-après désignée la « Commission », est instituée auprès du ministre chargé du Travail.
- 2) Elle a pour mission :
 - a) d'étudier les problèmes concernant les conditions de travail, l'emploi, l'orientation et la formation professionnelles, le placement, les mouvements de main-d'œuvre, les migrations, l'amélioration de la condition matérielle des travailleurs, la prévoyance sociale, les syndicats professionnels ;
 - b) d'émettre des avis et de formuler des propositions sur la législation et la réglementation à intervenir dans les matières où cet avis est pré- vu par la présente loi.

Article 118

- 1) Il est créé au sein de la Commission nationale consultative du travail, un comité permanent auquel la commission peut donner délégation pour formuler tous avis et propositions, pour examiner et étudier tous problèmes relevant de sa compétence.
- 2) Des comités ad hoc peuvent, en tant que de besoin, être constitués au sein de la commission.

Article 119

- 1) Présidée par le ministre chargé du Travail ou son représentant, la commission est composée ainsi qu'il suit :
 - a) un membre titulaire et un membre suppléant représentant l'Assemblée nationale ;
 - b) un membre titulaire et un membre suppléant représentant le Conseil économique et social ;
 - c) un membre titulaire et un membre suppléant représentant la Cour Suprême ;
 - d) un nombre égal de représentants titulaires et suppléants des travailleurs et des employeurs, nommés par arrêté du ministre chargé du Travail, sur propositions des organisations syndicales les plus représentatives ;
 - e) éventuellement, des experts et techniciens ayant voix consultatives et désignés par arrêté du ministre chargé du Travail en fonction de l'ordre du jour de chaque session ;
- 2) Les modalités d'organisation et de fonctionnement de la commission, du comité permanent et des comités ad hoc constitués en son sein sont fixées par voie réglementaire.

Chapitre II

DE LA COMMISSION NATIONALE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Article 120

- 1) Une Commission nationale de santé et de sécurité au travail ci-après désignée la « Commission nationale », est instituée auprès du ministre chargé du Travail.
- 2) Elle a pour rôle l'étude des problèmes relatifs à la médecine du travail, à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs. A ce titre, elle est chargée :
 - a) d'émettre toutes suggestions et tous avis sur la législation et la réglementation à intervenir en ces matières ;
 - b) de formuler toutes recommandations à l'usage des employeurs et des travailleurs, des organismes assureurs et des divers départements ministériels, concernant la protection de la santé des travailleurs ;
 - c) de faire toutes propositions concernant l'homologation des machines dangereuses et les procédés de fabrication susceptibles de comporter des risques pour la santé des travailleurs ;
 - d) d'effectuer ou de participer à tous les travaux à caractère scientifique entrant dans son champ d'activité.

Article 121

- 1) Présidée par le ministre chargé du Travail ou son représentant, la commission nationale est composée de techniciens et de spécialistes ayant une compétence certaine en matière de médecine du travail, d'hygiène industrielle et de sécurité du travail, parmi lesquels figurent, en nombre égal, des représentants des employeurs et des représentants des travailleurs.

- 2) La Commission nationale peut faire appel à des experts chaque fois qu'elle l'estime nécessaire.
- 3) Les modalités d'organisation et de fonctionnement de la Commission nationale sont fixées par voie réglementaire.

Chapitre III

DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Article 122

- 1) Des délégués du personnel sont obligatoirement élus dans les établissements installés sur le territoire national, quelle qu'en soit la nature et quel que soit l'employeur, public ou privé, laïc ou religieux, civil ou militaire, où sont habituellement occupés au moins vingt travailleurs relevant du champ d'application de la présente loi.
- 2) Lorsque le chef d'établissement a la qualité de travailleur, il fait partie de l'effectif à prendre en considération.
- 3) La durée du mandat des délégués du personnel est de deux ans ; ils sont rééligibles.

Article 123

- 1) Sont électeurs, à l'exception du chef d'établissement, les travailleurs des deux sexes, âgés de dix-huit ans révolus et ayant travaillé au moins six mois dans l'entreprise.
- 2) Sont éligibles, les électeurs âgés de vingt ans révolus, sachant s'exprimer en français ou en anglais, ayant travaillé sans interruption dans l'entreprise pendant douze mois au moins.
- 3) Ne sont pas éligibles : le chef d'établissement, son conjoint, ses descendants, ainsi que ses alliés au même degré.

Article 124

- 1) Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles ou convention contraire, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.
Ce temps leur est payé comme temps de travail. Il doit être utilisé exclusivement aux tâches afférentes à l'activité du délégué du personnel telles qu'elles sont définies par les textes en vigueur.
- 2) Le temps non utilisé ne peut être reporté sur un mois suivant, ni faire l'objet d'une quelconque indemnité.

Article 125

Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail fixe :

- a) le nombre de délégués du personnel à élire et leur répartition en collèges ;
- b) les modalités de l'élection qui doit avoir lieu au scrutin secret ;
- c) le modèle du procès-verbal d'élection que l'employeur est tenu de faire parvenir à l'inspecteur du travail du ressort ;
- d) les conditions dans lesquelles les délégués du personnel sont reçus par l'employeur ou son représentant ainsi que les moyens mis à leur disposition ;
- e) les conditions de révocation d'un délégué par le collège de travailleurs qui l'a élu.

Article 126

- 1) Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal de première instance territorialement compétent qui statue d'urgence.
- 2) Pour être recevable, la contestation doit être introduite dans les trois jours qui suivent la publication de la liste électorale si elle porte sur l'électorat ou l'éligibilité, dans les quinze jours qui suivent la proclamation des résultats, si elle porte sur la régularité des opérations électorales.

Article 127

Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions, qui le remplace en cas d'absence motivée, de décès, démission, révocation, changement de catégorie professionnelle entraînant un changement de collège, de résiliation du contrat de travail ou de perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Article 128

Les délégués du personnel ont pour mission :

- a) de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, les classifications professionnelles et les taux de salaire.
- b) de saisir l'inspection du travail de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementation dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;
- c) de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et à la prévoyance sociale et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;
- d) de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

Article 129

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

Article 130

- 1) Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, envisagé par l'employeur est subordonné à l'autorisation de l'inspecteur du travail du ressort.
- 2) L'inspecteur du travail doit, après enquête contradictoire, s'assurer que le licenciement envisagé n'est pas motivé par les activités du délégué du personnel dans l'exercice de son mandat,
- 3) Tout licenciement effectué sans que l'autorisation ci-dessus ait été demandée et accordée est nul et de nul effet.
- 4) Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur peut, en attendant la décision de l'inspecteur du travail, prendre une mesure de suspension provisoire. Si l'autorisation n'est pas accordée, le délégué est réintégré avec paiement d'une indemnité égale aux salaires afférents à la période de suspension.
- 5) La réponse de l'inspecteur du travail doit intervenir dans un délai d'un mois. Passé ce délai, l'autorisation est réputée accordée, à moins que l'inspecteur du travail ne informe à l'employeur qu'un délai supplémentaire d'un mois lui est nécessaire pour achever l'enquête.
- 6) Les dispositions ci-dessus sont applicables :
 - a) aux délégués du personnel pour lesquels est envisagée une mutation les mettant dans l'impossibilité d'exercer leur mandat dans leurs établissements d'origine, sauf accord des intéressés devant l'inspecteur du travail du ressort ;
 - b) aux anciens délégués du personnel, pendant une durée de six mois à compter de l'expiration du mandat ;

- c) aux candidats aux fonctions de délégué du personnel pendant une durée de six mois à compter de la date du dépôt des candidatures.
- 7) Nonobstant l'autorisation de licenciement de l'inspecteur du travail, le délégué du personnel conserve la faculté de saisir le tribunal compétent selon la procédure prévue à l'article 139 de la présente loi.

TITRE IX

DES DIFFÉRENDS DU TRAVAIL

Chapitre I

DU DIFFÉREND INDIVIDUEL

Article 131

Les différends individuels pouvant s'élever à l'occasion du contrat de travail entre les travailleurs et employeurs et du contrat d'apprentissage, relèvent de la compétence des tribunaux statuant en matière sociale conformément à la législation portant organisation judiciaire.

Article 132

Le tribunal compétent est en principe celui du lieu du travail. Il demeure toutefois loisible à un travailleur qui ne réside plus au lieu où il exécutait un contrat de travail, de porter tout litige né de la résiliation dudit contrat, soit devant le tribunal du lieu de travail, soit devant celui de sa résidence, à la condition que l'un et l'autre soient situés au Cameroun.

Section I

DE LA COMPOSITION DU TRIBUNAL

Article 133

- 1) Les tribunaux en matière sociale se composent :
 - d'un magistrat, président :
 - d'un assesseur employeur et d'un assesseur travailleur choisis parmi ceux figurant sur les listes établies conformément à l'article 134 ci-dessous ;
 - d'un greffier.
- 2) Le président désigne, pour chaque affaire, les assesseurs appelés à siéger.
- 3) Au cas où l'un ou les deux assesseurs dûment convoqués ne se présentent pas, le président leur adresse une seconde convocation. En cas de nouvelle carence de l'un ou des deux assesseurs, le président statue seul.
- 4) Dans le cas visé à l'alinéa précédent, il fait mention dans le jugement de la carence dûment justifiée d'un ou des deux assesseurs.
- 5) Sauf cas de force majeure, tout assesseur dont la carence a été constatée trois fois au cours d'un mandat est déchu de ses fonctions.
Il est pourvu à son remplacement pour la durée du mandat restant à courir par la désignation d'un autre assesseur pris sur la liste établie pour le secteur d'activité concerné.

Article 134

- 1) Les assesseurs sont nommés par arrêté du ministre chargé de la Justice sur proposition du ministre chargé du Travail. Ils sont choisis sur des listes comportant au moins trois noms pour chaque poste à pourvoir, présentées par les organisations syndicales les plus représentatives. En cas de carence ou d'inexistence de celles-ci, le ministre chargé du Travail formule directement sa proposition.
- 2) Le mandat des assesseurs s'étend sur deux années judiciaires. Il peut être renouvelé. Les assesseurs en fonction continuent toutefois à siéger jusqu'à ce que la nomination des nouveaux assesseurs soit intervenue.
- 3) La liste des assesseurs peut, en cas de nécessité, être complétée en cours d'année dans les formes prévues à l'alinéa 1. Le mandat des assesseurs ainsi désignés expire en même temps que celui de ceux figurant sur les listes établies tous les deux ans.

Article 135

- 1) Les conditions à remplir pour être assesseur sont celles exigées des membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat, telles qu'elles figurent à l'article 10 de la présente loi, auxquelles s'ajoutent les suivantes :
 - a) exercer depuis trois ans au moins, apprentissage non compris, une activité professionnelle ;
 - b) avoir exercé cette activité dans le ressort du tribunal depuis au moins trois mois ;
 - c) savoir lire et écrire le français ou l'anglais.
- 2) Sont déchus de plein droit de leur mandat, les assesseurs frappés de l'une des condamnations visées à l'article 10 de la présente loi ou qui perdent leurs droits civiques.

Article 136

Les assesseurs prêtent devant la juridiction où ils doivent servir, le serment suivant : « Je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations ».

Article 137

- 1) Les fonctions d'assesseurs représentent un devoir civique et social ; elles sont gratuites.
- 2) Toutefois, les frais de déplacement et de séjour et le montant des salaires et indemnités perdus du fait de leur participation au fonctionnement des tribunaux sont remboursés aux assesseurs.
- 3) Un arrêté conjoint du ministre chargé de la Justice et du ministre chargé du Travail fixe les modalités d'attribution et le quantum de ces indemnités.

Section II DE LA PROCÉDURE

Article 138

- 1) La procédure de règlement des différends individuels du travail est gratuite tant en premier ressort que devant la juridiction d'appel.
- 2) Les décisions et documents produits sont enregistrés en débet et toutes les dépenses de procédure sont assimilées aux frais de justice criminelle en ce qui concerne leur paiement, leur imputation, leur liquidation et leur mode de recouvrement.

Article 139

- 1) Tout travailleur ou tout employeur doit demander à l'inspection du travail du lieu de travail de régler le différend à l'amiable.
- 2) Les modalités de convocation et de comparution des parties sont fixées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

- 3) En cas d'accord, un procès-verbal de conciliation rédigé et signé par l'inspecteur du travail et par les parties, consacre le règlement à l'amiable du litige ; il devient applicable dès qu'il a été vérifié par le président du tribunal compétent et revêtu de la formule exécutoire.
- 4) En cas de conciliation partielle, le procès-verbal mentionne les points sur lesquels un accord est intervenu et ceux sur lesquels un désaccord persiste.
- 5) En cas d'échec de la tentative de conciliation, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal de non-conciliation.
- 6) Dans tous les cas visés ci-dessus, un exemplaire du procès-verbal signé par l'inspecteur du travail et les parties est adressé au président du tribunal compétent et remis aux parties.

Article 140

En cas d'échec total ou partiel de la tentative de conciliation définie à l'article précédent, l'action est introduite par déclaration orale ou écrite faite au greffe du tribunal compétent, par la partie la plus diligente.

- 2) La déclaration doit, à peine d'irrecevabilité, être accompagnée d'un exemplaire du procès-verbal de non-conciliation ou de conciliation partielle.
- 3) Il est fait inscription de la déclaration introductory de l'action sur un registre tenu spécialement à cet effet. Un extrait de cette inscription est délivré à la partie qui a introduit l'action.

Article 141

Dans les deux jours à dater de la réception de la demande, dimanches et jours fériés non compris, le président du tribunal saisi cite les parties à comparaître dans un délai qui ne peut excéder douze jours, augmenté s'il y a lieu des délais de distance.

- 2) La citation doit contenir les nom et profession du demandeur, l'indication de l'objet de la demande, le lieu, l'heure et le jour de la comparution.
- 3) La citation est faite à personne ou à domicile conformément au droit commun. Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 142

- 1) Les parties sont tenues de se rendre devant le tribunal, aux lieu, jour et heure fixés. Elles peuvent se faire assister ou représenter, soit conformément au droit commun, soit par un employeur ou un travailleur appartenant à la même branche d'activité, ou encore par un représentant des organisations syndicales auxquelles elles sont affiliées. Les employeurs peuvent, en outre, être représentés par un directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement.
- 2) Le mandataire des parties doit être constitué par écrit, sauf lorsqu'il s'agit d'un avocat.

Article 143

- 1) Si au jour fixé par la convocation, le demandeur ne comparaît pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, la cause est rayée du rôle ; elle ne peut être reprise qu'une seule fois et selon les formes prescrites pour la demande primitive à peine de déchéance. Il en sera de même si, après renvoi, il ne comparaît pas.
- 2) Si le défendeur ne comparaît pas ou n'est pas valablement représenté, le tribunal, après examen du litige, prononce un jugement de défaut.
- 3) Si le défendeur, bien que ne comparaissant pas, a présenté ses moyens sous forme de mémoire, la cause est jugée par décision réputée contradictoire.
- 4) Le défendeur qui a comparu dans la procédure ne peut plus faire défaut. La décision rendue à son encontre est réputée contradictoire.
- 5) Dans tous les cas, le jugement doit être signifié dans les formes prescrites à l'article 151 ci-dessous pour faire courir le délai d'appel.

Article 144

- 1) Les assesseurs peuvent être récusés :
 - a) quand ils ont un intérêt personnel à la contestation ;
 - b) quand ils sont parents ou alliés de l'une des parties jusqu'au sixième degré ;
 - c) s'il y a eu procès pénal ou civil entre eux et l'une des parties ou son conjoint ou allié en ligne directe ;
 - d) s'ils ont donné un avis écrit ou oral sur la contestation ;
 - e) s'ils sont employeurs ou travailleurs de l'une des parties en cause.
- 2) La récusation est formée avant tout débat.
Le président statue immédiatement. Si la demande est rejetée, il est passé outre ; si elle est admise, l'affaire est renvoyée à la prochaine audience.

Article 145

- 1) Le tribunal procède immédiatement à l'examen de l'affaire. D'accord parties ou sur l'initiative du président, renvoi peut être prononcé à quinzaine maximum. Le tribunal peut également, par jugement motivé, prescrire toutes enquêtes, descentes sur les lieux et toutes mesures d'information qu'il juge utiles.
- 2) Les débats clos, le tribunal délibère immédiatement en secret. Sauf mise en délibéré dont le délai maximum est de huit jours, le jugement est rendu sur le siège et doit être motivé.
- 3) La minute du jugement est signée par le président et par le greffier du tribunal.

Article 146

Le jugement peut ordonner l'exécution immédiate nonobstant opposition ou appel, et par provision avec dispense de caution jusqu'à une somme qui est fixée par voie réglementaire. Pour le surplus, l'exécution provisoire peut être ordonnée à la charge de fournir caution ; elle pourra cependant jouer sans limite nonobstant toute voie de recours et sans versement de caution lorsqu'il s'agira de salaires et des accessoires de salaire non contestés et reconnus comme dus.

Article 147

Les expéditions des arrêts, jugements, ainsi que les grosses et expéditions des contrats et de tous les actes susceptibles d'exécution forcée, seront revêtus de la formule exécutoire introduite ainsi qu'il suit : « République du Cameroun », « Au nom du peuple camerounais » ; et terminée par la mention suivante : « En conséquence, le Président de la République du Cameroun mande et ordonne à tous huissiers et agents d'exécution sur ce requis de mettre cet arrêt (ou jugement, etc.) à exécution, aux procureurs généraux, aux procureurs de la République et tous magistrats ou fonctionnaires chargés de l'action publique de prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.

En foi de quoi le présent arrêt (ou jugement, etc.) a été signé par Monsieur le président et le greffier ».

Article 148

Les arrêts et jugements sont exécutifs à diligence des parties par les huissiers et agents d'exécution.

Article 149

Les travailleurs bénéficient de plein droit de l'assistance judiciaire pour l'exécution des jugements et arrêts rendus à leur profit. Le président de la juridiction désigne à cet effet l'huissier qui prêtera son ministère au travailleur.

Article 150

Les tiers qui se prétendent propriétaires de tout ou partie des biens saisis peuvent, avant la vente, saisir le président du tribunal du lieu de la saisie par requête orale ou écrite. Au vu des justifications produites, le président suspend la vente des objets et effets revendiqués, puis convoque les parties

dans le délai de huitaine et, après les avoir en- tendues, rend une ordonnance prescrivant ou non la distraction des biens saisis.

Article 151

- 1) En cas de jugement par défaut, signification est faite dans les formes de l'article 141, ci-dessus sans frais à la partie défaillante, par le greffier du tribunal.
- 2) Si dans un délai de dix jours après la notification outre les délais de distance, le défaillant ne fait pas opposition au jugement dans les formes prescrites à l'article 140 ci-dessus, le jugement est exécutoire. Sur opposition, le tribunal convoque à nouveau les parties comme il est dit à l'article 141 ci-dessus, le nouveau jugement est exécutoire nonobstant tout défaut.

Article 152

Sauf du chef de la compétence, les jugements des tribunaux statuant en matière sociale sont définitifs et sans appel lorsqu'ils sont afférents à des demandes de remise de certificat de travail ou de bulletin de paie.

Article 153

Les tribunaux statuant en matière sociale connaissent de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, rentrent dans leur compétence.

Article 154

- 1) Dans les quinze jours du prononcé du jugement s'il est contradictoire, ou de sa signification s'il est par défaut ou réputé contradictoire, appel peut être interjeté dans les formes prévues à l'article 140 ci-dessus.
- 2) L'appel est transmis, dans la huitaine de la déclaration d'appel au greffe de la juridiction d'appel compétente, avec une expédition du jugement et les lettres, mémoires ou documents déposés par les parties.
- 3) L'appel est jugé sur pièces dans les deux mois de la déclaration d'appel. Toutefois, les parties sont admises à comparaître sur leur demande auquel cas leur représentation obéit aux règles fixées par l'article 142 ci-dessus. Elles sont informées par le greffier et à l'adresse donnée par elles de la date de l'audience, du nom de l'adversaire et du jugement attaqué.
- 4) La cour doit obligatoirement statuer sur le caractère de l'appel. L'appel abusif ou dilatoire peut entraîner la condamnation de l'appelant à une demande de fol appel allant de 20.000 à 100.000 FCFA.
- 5) La cour désigne un huissier à la requête duquel l'exécution sera poursuivie.

Article 155

- 1) Le tribunal peut, dans l'intérêt de la justice et à la demande de l'une des parties, proroger les délais prévus à la présente section pour des raisons qui seront précisées dans son jugement.
- 2) Toute prorogation prise en application du présent article ne peut dépasser trente jours.

Article 156

En toutes matières de procédure non réglées par la présente section, les dispositions de droit commun ne sont applicables qu'à défaut des dispositions particulières prévues par la présente loi.

- 2) Les modalités d'application du présent chapitre, notamment en ce qui concerne la contexture des registres, sont fixées par voie réglementaire.

Chapitre II

DU DIFFÉREND COLLECTIF

Article 157

- 1) Est réputé différend collectif de travail et, par conséquent, soustrait à la compétence des juridictions visées à l'article 131 ci-dessus, tout conflit caractérisé à la fois par :
 - a) l'intervention d'une collectivité de salariés organisés ou non en groupements professionnels ;
 - b) la nature collective de l'intérêt en jeu.
- 2) Le règlement de tout différend collectif de travail est soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage prévues aux articles 158 à 164 ci-dessous.
- 3) Sont légitimes la grève ou le lock-out déclenchés après épuisement et échec de ces procédures.
- 4) La grève est le refus collectif et concerté par tout ou partie des travailleurs d'un établissement de respecter les règles normales de travail en vue d'amener l'employeur à satisfaire leurs réclamations ou revendications.
- 5) Le lock-out est la fermeture d'un établissement par l'employeur pour faire pression sur des travailleurs en grève ou qui menacent de faire grève.

Section I

DE LA CONCILIATION

Article 158

- 1) Tout différend collectif doit immédiatement être notifié par la partie la plus diligente à l'inspecteur du travail du ressort.
A défaut de procédure de conciliation prévue par la convention collective ou en cas d'échec de ladite procédure, l'inspecteur du travail du ressort convoque sans délai les parties et procède à une tentative de règlement amiable.
- 2) Les parties peuvent se substituer un représentant ayant qualité pour se concilier. Si une partie ne comparaît pas ou ne se fait pas valablement représenter, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal au vu duquel la partie défaillante peut être condamnée à une amende de 50.000 à 500.000 FCFA.
- 3) L'inspecteur du travail convoque à nouveau les parties dans un délai qui ne peut excéder quarante huit heures.

Article 159

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

L'accord de conciliation est exécutoire dans les conditions fixées à l'article 139 ci-dessus.

Article 160

En cas d'échec de la conciliation, le différend est obligatoirement soumis, dans un délai de huit jours francs, par l'inspecteur du travail à la procédure d'arbitrage ci-dessous.

Section II

DE L'ARBITRAGE

Article 161

1) L'arbitrage des différends collectifs du travail non réglés par la conciliation est assuré par un conseil d'arbitrage institué dans le ressort de chaque Cour d'appel et composé comme suit :

Président :

- un magistrat de la Cour d'appel du ressort ;

Membres :

- a) un assesseur employeur ;
- b) un assesseur travailleur.

Ces deux derniers sont désignés par le président du conseil d'arbitrage parmi les assesseurs nommés près le tribunal de grande instance du ressort statuant en matière sociale.

2) Un greffier de la Cour d'appel assure le secrétariat.

Article 162

1) Le conseil d'arbitrage ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par le procès-verbal de non-conciliation ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à l'établissement dudit procès-verbal, sont la conséquence directe du différend en cours.

2) Il statue en droit sur les différends relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois, règlements, conventions collectives et accords d'établissement en vigueur.

3) Il statue en équité sur les autres différends, notamment lorsque ceux-ci portent sur les salaires ou les conditions de travail, quand celles-ci ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, conventions collectives et accords d'établissement en vigueur, ainsi que sur les différends relatifs à la négociation et à la révision des clauses des conventions collectives.

4) Il a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation des travailleurs intéressés par le conflit.

Il peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et des syndicats et requérir les parties de produire tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission.

Il peut recourir aux offices d'experts et de toutes les personnes qualifiées susceptibles de l'éclairer.

Article 163

1) La sentence arbitrale est notifiée sans délai aux parties par l'inspecteur du travail du ressort.

2) A l'expiration d'un délai de huit jours francs à compter de la notification et si aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire dans les conditions fixées à l'article 164 ci-dessous. Il en est de même si une opposition ayant été formée, elle a été levée avant l'expiration dudit délai.

3) L'opposition est formée, à peine de nullité absolue, par lettre recommandée avec accusé de réception à l'inspecteur du travail du ressort.

Article 164

1) L'exécution de l'accord de conciliation et de la sentence arbitrale non frappée d'opposition est obligatoire. Dans leur silence sur la date d'effet, l'accord de conciliation et la sentence arbitrale produisent effet à dater du jour de la tentative de conciliation.

2) Les syndicats professionnels régulièrement constitués peuvent exercer toutes les actions qui naissent d'un accord de conciliation ou d'une sentence arbitrale, non frappés d'opposition.

- 3) Les accords de conciliation et les sentences arbitrales sont immédiatement affichés dans les locaux de l’inspection du travail et publiés au Journal Officiel.
- 4) Les minutes des accords de conciliation et des sentences arbitrales sont déposées au greffe du tribunal de grande instance du lieu du différend.
- 5) Les procédures de conciliation et d’arbitrage sont gratuites.

Article 165

Le lock-out ou la grève engagés en contravention des dispositions qui précèdent peuvent entraîner :

a) pour les employeurs :

- le paiement aux travailleurs des journées de salaires perdues de ce fait ;
- pendant deux ans au moins, l’inéligibilité aux fonctions de membre d’une chambre consulaire et l’interdiction de participer sous une façon quelconque à une entreprise de travaux ou à un marché de fournitures pour le compte de l’Etat, d’une collectivité publique locale ou d’un établissement public. L’inéligibilité est prononcée par le juge de droit commun à la requête du ministre chargé du Travail ;

b) pour les travailleurs :

- la rupture du contrat de travail pour faute lourde ;
- la condamnation à une amende de 20.000 à 100.000 FCFA.

TITRE X

DES PÉNALITÉS

Article 166

Sont punis d'une amende de 50.000 à 500.000 FCFA, les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat, auteurs d'infractions aux dispositions des articles 3, 6, 10, 16 et 19 ci-dessus.

Article 167

Sont punis d'une amende de 100.000 à 1.000.000 de francs :

- les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 29, 30 alinéa 1, 40, 41, 44, 50 alinéa 1, 51, 62, 64, 86, 87, alinéa 2, 88, 89, 90, 92, 93, 97, 98 alinéa 1, 99, 100, 101, 112 alinéas 2 et 3, 114 alinéa 1, 115 et 116 ci-dessus.
- les auteurs de fausses déclarations relatives aux statuts et aux noms et qualités de membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat ;
- l'usurpateur du titre de membre chargé de l'administration ou de la direction d'un syndicat ;
- les auteurs d'infractions aux dispositions du décret prévu à l'article 62 alinéa 1 ci-dessus.
- les auteurs d'infractions aux dispositions des conventions collectives ayant fait l'objet d'un décret d'extension en matière de salaire, primes, indemnités et de tous avantages évaluables en espèces.

Article 168

Sont punis d'une amende de 20.000 à 1.500.000 FCFA :

- les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 26, 27 alinéa 2, 67, 68, 75 alinéa 1, 82 et 84 alinéas 1, 2, 3 et 4 ci-dessus.
- toute personne qui commet à l'égard d'un travailleur affilié à un syndicat un acte de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.
- toute personne qui se rend coupable de l'une des pratiques visées à l'article 4 alinéa 2 ci-dessus.

- toute personne qui porte atteinte à l'exercice régulier des fonctions de délégué du personnel.
- toute personne qui constraint un travailleur à s'embaucher contre son gré ou qui l'empêche de s'embaucher, de se rendre à son travail et, d'une manière générale, de remplir les obligations imposées par son contrat.
- toute personne qui, en faisant usage d'un contrat fictif ou contenant des indications inexactes, se fait embaucher ou se substitue volontairement à un autre travailleur.
- tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé, qui porte sciemment sur le registre d'employeur ou tout autre document des attestations mensongères relatives à la durée et aux conditions du travail accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui fait sciemment usage de ces attestations.
- toute personne qui exige ou accepte d'un travailleur une rémunération, quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature ou pour l'obtention d'un emploi ou le règlement d'un différend de travail quel qu'en soit l'objet.

Article 169

Est puni d'une amende de 1.000.000 à 2.000.000 FCFA, toute personne qui s'oppose à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux inspecteurs du travail et aux médecins-inspecteurs du travail.

Article 170

- 1) Des peines d'emprisonnement de six jours à six mois peuvent, en outre, être requises en cas de récidive dans les cas d'infraction aux dispositions des articles 26, 27 alinéa 2, 30 alinéa 1, 67, 68, 75 alinéa 1, 82, 84 alinéas 2, 3 et 4, 86, 88, 89, 90, 92, 93, 98 alinéa 1 et dans les cas prévus aux articles 167 alinéa 3, 168 alinéas 2 à 8 et 169 ci-dessus.
- 2) L'emprisonnement est obligatoirement prononcé en cas de double récidive et chaque fois que l'auteur des infractions visées à l'article 168 alinéa 8 ci-dessus est l'un des membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat ou appartient au personnel de l'administration du travail et de la prévoyance sociale.

Article 171

Les dispositions du Code pénal sont applicables :

- à ceux qui se rendent coupables d'actes de résistance, d'outrage et de violence contre les inspecteurs du travail et les médecins-inspecteurs du travail ;
- aux auteurs d'infractions aux prescriptions de l'article 2 alinéa 3 ci-dessus ;
- aux personnes qui usurpent les fonctions d'inspecteur du travail ou de médecin-inspecteur du travail.

Article 172

Les sanctions péquuniaires prévues aux articles 167, 168, 169 et 170 en ce qui concerne les infractions aux dispositions des articles 29, 40, 62, 64, 67, 68, 82, 86, 87, 88, 97, 98 et 100 ci-dessus sont multipliées par le nombre de travailleurs touchés par l'infraction réprimée.

Article 173

Les chefs d'entreprises sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs fondés de pouvoirs et préposés.

TITRE XI

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES, TRANSITOIRES ET FINALES

Article 174

Pour les matières où aucune disposition particulière n'a été prévue, les entreprises bénéficiaires du régime de la zone franche industrielle sont tenues d'appliquer les dispositions de la pré- sente loi et de ses textes d'application.

Article 175

La formation professionnelle, la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées sont régis par des lois.

Article 176

- 1) Sont abrogées, toutes les dispositions antérieures contraires à celles de la présente loi, notamment celles de la loi no 74/14 du 27 novembre 1974 portant Code du travail et de la loi n° 68/LF/20 du 18 novembre 1968 fixant la forme dans laquelle doivent être constitués les syndicats professionnels pour être admis à la procédure d'enregistrement.
- 2) Les actes réglementaires pris en application de la loi n° 74/14 du 27 novembre 1974 susvisée ou ceux applicables à ladite loi non contraires à la pré- sente loi demeurent en vigueur tant qu'ils n'ont pas été abrogés et remplacés.

Article 177

La présente loi sera enregistrée, publiée suivant la procédure d'urgence puis insérée au Journal Officiel en français et en anglais.

Yaoundé, le 14 août 1992

Le Président de la République
Paul BIYA

II.7

LOI N° 97/012 DU 10 JANVIER 1997 RELATIVE AUX CONDITIONS D'ENTRÉE, DE SÉJOUR ET DE SORTIE DES ÉTRANGERS AU CAMEROUN (EXTRAIT)

LOI N° 97/012 DU 10 JANVIER 1997
RELATIVE AUX CONDITIONS D'ENTRÉE, DE SÉJOUR
ET DE SORTIE DES ÉTRANGERS AU CAMEROUN (EXTRAIT)

Article 13.

Tout étranger désireux de séjourner sur le territoire national pour y exercer une activité professionnelle salariée doit, en plus des conditions prévues à l'article 11 ci-dessus, justifier de la possession:

- 1) d'un certificat médical délivré par tout médecin agréé, en accord avec les autorités sanitaires du pays d'origine, par la représentation du Cameroun territorialement compétente et visé par ses services consulaires;
- 2) d'un contrat de travail visé par le Ministère chargé du travail dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 14.

Tout étranger désireux de séjourner sur le territoire national pour y exercer une profession libérale ou y promouvoir une activité notamment industrielle, agricole, pastorale, commerciale ou artisanale ou artistique, doit être: 1) muni d'un visa d'entrée correspondant à la durée du séjour envisagé; 2) être autorisé à exercer ladite profession ou à promouvoir cette activité par les autorités compétentes, lorsqu'une telle autorisation est requise.

Section III

DES DISPOSITIONS COMMUNES

Article 22.

Un décret d'application de la présente loi définit les caractéristiques des cartes de séjour et de résident.

Article 23.

(1) Le renouvellement de la carte de séjour ou de résident doit s'effectuer dans le mois qui précède son expiration. (2) Le défaut de renouvellement de la carte de séjour ou de résident, soit parce que la demande n'a pas été introduite dans le délai imparti au (1) ci-dessus, soit parce que celle-ci a été refusée, emporte application de la mesure de reconduite à la frontière prévue au chapitre VIII ci-dessous.

Article 24.

(1) La décision d'accorder ou de refuser la carte de séjour ou de résident est prise en tenant compte, entre autres conditions, des moyens d'existence dont l'étranger peut faire état, notamment: a) les conditions de son activité professionnelle; b) et, le cas échéant, les faits qu'il peut invoquer à l'appui de sa demande de séjourner ou de résider au Cameroun.

Article 41.

Est puni d'un emprisonnement d'un (1) an à trois (3) ans et d'une amende de trois cent mille (300 000) à trois millions (3 000 000) de francs CFA, ou de l'une de ces deux peines seulement, tout étranger qui sort du territoire national nonobstant réquisition dûment notifiée des autorités judiciaires, des Ministres chargés des finances, du contrôle supérieur de l'Etat, du travail et de la prévoyance sociale, et des télécommunications, selon le cas.

II.8

LOI N° 2011/024 DU 14 DECEMBRE 2011 RELATIVE A LA LUTTE CONTRE LE TRAFIC ET LA TRAITE DES PERSONNES

LOI N° 2011/024 DU 14 DECEMBRE 2011 RELATIVE A LA LUTTE CONTRE LE TRAFIC ET LA TRAITE DES PERSONNES

**L'Assemblée Nationale a délibéré et adopté,
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :**

Chapitre I

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er :

La présente loi est relative à la lutte contre le trafic et le traite des personnes.

Article 2 :

Au sens de la présente loi, les définitions ci-après sont admises :

- a) Personne : être humain de l'un ou l'autre sexe quel que soit son âge ;
- b) Le trafic des personnes : le fait de favoriser ou d'assurer le déplacement d'une personne à l'intérieur ou à l'extérieur du Cameroun afin d'en tirer, directement ou indirectement, un avantage financier ou tout autre avantage matériel, quelle que soit la nature.
- c) la traite des personnes : s'entend comme le recrutement, le transfert, l'hébergement ou l'accueil des personnes aux fins d'exploitation, par menace, recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou de mise à profit d'une situation de vulnérabilité, ou par offre ou acceptation d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur la victime;
- d) l'exploitation des personnes : comprend, au minimum, l'exploitation ou le proxénétisme des personnes ou toutes autres formés d'exploitation sexuelle, l'exploitation du travail des personnes ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues, la servitude ou le prélèvement d'organes;
- e) le consentement de la personne est vicié : lorsque des actes de violence ont été commis sur la victime elle-même ou sur les personnes qui en ont la garde légale ou coutumière ;
- f) la mise en gage des personnes : le fait de mettre une personne comme sûreté auprès d'un créancier en garantie d'une créance ou d'une dette, aux fins d'exploitation.

Article 3 :

La présente loi qui abroge toutes les dispositions antérieures contraires, notamment celles de la loi n° 67-LF-7 du 12 juin 1967 instituant un Code des Prestations Familiales, en ce qui concerne les agents de l'Etat relevant du Code du Travail, sera enregistrée et publiée suivant la procédure d'urgence, puis insérée au Journal Officiel en français et en anglais.

Chapitre II

INCRIMINATIONS ET DES SANCTIONS

Article 3.

- (1) Est puni d'un emprisonnement de cinq (05) à dix (10) ans et d'une amende de dix mille (10.000) à cinq cent mille (500.000) francs CFA, celui qui met en gage une personne.

- (2) Les peines prévues à l'alinéa (1) ci-dessus sont doublées si l'auteur est soit un ascendant, soit un tuteur, soit une personne assurant la garde même coutumière de la victime.
- (3) Est puni d'un emprisonnement de dix (10) ans et d'une amende de dix mille (10 000) à un million (1 000.000) de francs CFA celui qui reçoit une personne en gage.

Article 4.

Est puni d'un emprisonnement de dix (10) à vingt (20) ans et d'une amende de cinquante mille (50 000) à un million (1000 000) de francs CFA celui qui se livre, même occasionnellement, au trafic ou à la traite des personnes.

Article 5.

Le trafic et la traite des personnes sont punis emprisonnement de quinze (15) à vingt (20) ans et à une amende de cent mille (100.000) à dix millions (10.000.000) de francs CFA, lorsque :

- L'infraction est commise à l'égard d'une personne mineure de quinze (15) ans ;
- l'auteur des faits est un ascendant légitime, naturel ou adoptif de la victime ;
- l'infraction est commise en bande organisée ou par une association de malfaiteurs ;
- l'infraction est commise avec usage d'une arme;
- la victime a subi des blessures telles que décrites à l'article 277 du Code pénal.
- ou lorsqu'elle est décédée des suites des actes liés à ces faits.

Article 6.

- (1) Les auteurs, co-auteurs et complices des infractions de mise en gage, de trafic et de traite des personnes sont, en outre, condamnés aux peines accessoires prévues par l'article 30 du Code pénal.
- (2) Les peines accessoires prévues aux articles 33, 34 et 35 du Code Pénal peuvent également être prononcées.

Chapitre III

DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Article 7.

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires, notamment la loi n° 2005/015 du 29 décembre 2005 relative à la lutte contre le trafic et la traite des enfants.

Article 8.

La présente loi sera enregistrée, publiée suivant la procédure d'urgence, puis insérée au Journal Officiel en français et en anglais./-

Yaoundé, le 14 décembre 2017

**Le Président de la République
(é) PAUL BIYA**



LES DÉCRETS

III.1

**DÉCRET N°68/DF/249 DU 10 JUILLET 1968
FIXANT LES MODALITÉS D'APPLICATION DE
LA DURÉE DU TRAVAIL ET DÉTERMINANT
LES DÉROGATIONS DANS LES ENTREPRISES
SOUMISES AU RÉGIME LÉGAL HEBDOMADAIRE
DE QUARANTE HEURES**

DÉCRET N°68/DF/249 DU 10 JUILLET 1968
FIXANT LES MODALITÉS D'APPLICATION DE LA DURÉE
DU TRAVAIL ET DÉTERMINANT LES DÉROGATIONS
DANS LES ENTREPRISES SOUMISES AU RÉGIME LÉGAL
HEBDOMADAIRE DE QUARANTE HEURES

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE,

- VU la Constitution du 1er septembre 1961 ;
- VU la loi n° 67/LF/6 du 6 Juin 1967 portant Code du Travail du Cameroun, plus particulièrement en son article 87 ;
- VU le Décret n°68-DF-200 du 24 Mai 1968 fixant les conditions d'organisation et le fonctionnement Nationale du Travail ;
- VU l'avis exprimé par le Conseil National du Travail en sa séance du 11 Juin 1968,

DECRETE

Section I

RÉPARTITION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Article 1er

Les établissements soumis au régime de la durée hebdomadaire de travail de quarante heures doivent, pour l'application de celle-ci, choisir l'un des modes de répartition ci- après du travail effectif :

1. Répartition à raison de huit heures par jour pendant cinq jours avec repos le samedi ou le lundi;
2. Répartition égale entre les six jours ouvrables de la semaine, avec une durée quotidienne de travail de six heures quarante minutes;
3. Répartition inégale entre les six jours ouvrables avec une durée maximale quotidienne de travail de huit heures et une demi-journée de repos en sus du repos dominical de préférence suivant ou précédent celui- ci;

Article 2:

1. Le monde de répartition choisi fait l'objet d'un horaire établi par l'employeur après consultation des délégués du personnel, s'il en existe. Cet horaire doit indiquer les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail; et signé par l'employeur, il est affiché en caractère lisibles et de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique.
2. le salaire hebdomadaire dû pour les heures de présence ainsi admises celui qui correspond à quarante heures de travail effectif.

Section II

LES ÉQUIVALENCES

Article 3:

- 1- Sauf dispositions plus favorables aux travailleurs des conventions collectives et des contrats individuels, une durée de présence supérieure à la durée hebdomadaire de travail de quarante heures, et considérée comme équivalence à celle-ci est admise pour les proposer à certains travaux en raison soit de la nature de ceux-ci soit de leur caractère intermittent.
2. le salaire hebdomadaire dû pour les heures de présence ainsi admises est celui qui correspond à quarante heures de travail effectif.

Article 4:

Pour le travail du personnel occupé exclusivement à des opérations de gardiennage ou de surveillance, service d'incendie, la durée hebdomadaire de travail est portée à cinquante-six heures, équivalent à quarante heures de travail effectif

Article 5:

Afin de tenir compte du caractère intermittent du travail sont admises durées du travail suivantes:

1. Quarante-cinq heures par semaine pour:

- Le personnel des hôpitaux, hospices, clinique, dispensaires, maisons de soins, et tous établissements de cures, soins, repos, convalescence;
- Le personnel exclusivement affecté à la vente dans les établissements de voir au détail de denrées alimentaires, dans les pharmacies de détail
- Le personnel des salons de coiffure et instituts de beauté;
- Le personnel de cuisine et de buanderie dans les hôtels et restaurants;

2. Cinquante-cinq heures par semaine pour:

- Le personnel des hôtels, restaurants, débits de boissons, cafés, autres que celui indiqué ci-dessus;
- Les domestiques et employés de maison.

Section II

RECUPERATION DES HEURES DU TRAVAIL PERDUES

Article 6:

- 1 En cas d'interruption collective de travail résultant de causes accidentelles ou de force majeur (telles qu'accidents survenus au matériel, interruption de force motrice, pénurie accidentelle de matières premières, d'outillage ou de moyen de transport, sinistre, intempéries, à l'exception toutefois des heures perdues par suite de grève ou de lock-out, une prolongation de la journée de travail peut être pratiquée, à titre de récupération des heures ainsi perdues, dans la semaine affectée par l'interruption ou les semaines suivantes.
- 2) La récupération n'est admise que si l'interruption collective de travail qui la justifie a pour effet de porter l'horaire hebdomadaire de la semaine affectée au dessous de quarante heures ou de la durée considérée comme équivalent. Seules sont récupérables les heures de travail perdues en dessous de cette durée.

Article 7:

1. La récupération doit avoir lieu pendant les jours ouvrables: elle doit respecter le repos hebdomadaire.
- 2) Les heures de récupération effectuées sont rémunérées au taux normal.
- 3) Un arrêté du Ministre du Travail et des Lois Sociales fixera les modalités d'application des dispositions de la présente section.

Section II

PROLONGATION DE LA DUREE DU TRAVAIL EFFECTIF JOURNALIER

Article 8:

1.) La durée du travail effectif journalier peut être prolongée au delà des limites assignées au travail normal de l'établissement pour certains travaux préparatoires ou complémentaires qui ne peuvent s'effectuer dans le cadre de l'horaire établi ainsi que pour certaines opérations qui, techniquement, ne peuvent être arrêtées à volonté lorsqu'elles n'ont pu être terminées dans les délais réglementaires.

2) Peuvent notamment faire l'objet de prolongation dans les limites indiquées

- Travail des ouvriers spécialement employés à la conduite des fours, fourneaux, étuves, sécheries, autoclave, appareils frigorifiques; travail des mécaniciens électriciens, chauffeurs, employés au service de la force motrice: de l'éclairage, au chauffage, du matériel de lavage et moyens de transport intérieurs de l'établissement à une heure au maximum par jour;
- Travail du personnel de maîtrise et des chefs d'équipe dont la présence est indispensable pour la préparation des travaux exécutés par l'établissement ou pour la coordination de deux équipes qui succèdent : une heure maximum par jour
- Travailleurs des pointures de véhicules automobiles, des livreurs, magasiniers, hasardeurs, préposés au passage des camions : une heure maximum par jour;
- Travail des pointures personnel, garçon de bureau ou plantons chargés du nettoyage des locaux : une heure maximum par jour;
- Travaux imprévus exécutés pour assurer dans les délais de rigueur le chargement le déchargement des wagons, Bateaux, Avions ou camion, dans le cas où la prolongation de la durée du travail est nécessaire pour permettre d'achever les travaux dans lesdits délais.

Article 9:

1. La durée du travail effectif peut également, à titre exceptionnel, être prolongée au-delà de la durée légale, dans le cas des travaux, urgents dont d'exécution est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, la perte inévitable d'un produit ou l'arrêt d'une production continue, pour organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus aux installations, bâtiments, matériel, moyens de transport de l'entreprise.

2) l'employeur qui a usé de la présente faculté de dérogation doit en aviser dans les vingt-quatre heures l'inspecteur du Travail du ressort. L'avis indique la cause de la prolongation, la nature des travaux accomplis et le nombre de travailleurs qui y ont participé, la période effectuée par la prolongation.

Article 10:

Les heures accomplies au titre des prolongations indiquées aux articles 8 et 9 ci-dessus, sont rémunérées au taux normal. Elles doivent faire l'objet d'une mention spéciale sur le bulletin de paie, indépendamment des heures de travail effectuées dans le cadre de l'horaire normal.

Section V

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Article 11 :

- 1) La durée effective du travail peut, à titre temporaire être prolongée au-delà de la durée légale, dans le cas de travaux rendus nécessaires soit par le surcroît exceptionnel ou saisonnier du travail, soit par l'impossibilité d'achever les opérations et travaux dans les délais impartis.
- 2) Les heures supplémentaires ainsi effectuées sont admises que si l'employeur pour faire exécuter ces travaux, n'a pas la possibilité, en raison de la nature de ceux-ci ou de l'organisation des postes de travail de l'établissement, de recruter de la main d'œuvre supplémentaire.

Article 12 :

- 1) L'employeur désireux de faire effectuer des heures supplémentaires doit au préalable dresser à l'inspecteur du travail du ressort une demande d'autorisation faisant ressortir.
 - Les raisons pour lesquelles la prolongation de la durée du travail est nécessaire
 - La période ainsi que le nombre de travailleurs concernés par des heures supplémentaires;
 - Les modifications qui seraient en conséquence apportées à l'horaire de l'établissement
- 2) l'Inspecteur du Travail prend sa décision après consultation des délégués du personnel de l'établissement.
- 3) l'autorisation n'est accordée que pour une période maximale de trois mois.

Article 13:

Les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées que dans la limite de vingt heures par semaine. Elles ne peuvent avoir pour effet, sauf autorisation expresse et exceptionnelle de l'inspecteur de Travail du ressort, de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine et plus de dix heures par jour.

Article 14:

L'employeur qui a fait effectuer des heures supplémentaires ne peut licencier les travailleurs qui ont exécuté celles-ci, pour manque de travail ou compression de personnel. Cette interdiction est valable pendant les trente jours qui suivent la fin de l'accomplissement des heures supplémentaires, elle ne s'applique pas aux travailleurs qui ont été embauchés temporairement pour faire face au surcroit extraordinaire de travail.

Article 15:

Les heures supplémentaires exécutées en application des dispositions de la présente section donnent lieu à une majoration de salaire qui est fixé comme suit:

- 1) Heures supplémentaires de jour:
 - a) Pour les huit premières heures : majoration de 15% du salaire horaire;
 - b) Pour les huit heures suivantes: majoration de 30% du salaire horaire;
 - c) Pour les autres heures jusqu'à soixante heures par semaine: 40% du salaire horaire;
 - â) Pour les heures supplémentaires accomplies les dimanches et les jours de fêtes légale: 40% du salaire horaire.
- 2) Heures supplémentaires de nuit : 50% du salaire horaire.

Article 16:

- 1) sauf en ce qui concerne les cas visés aux paragraphes 2 et 3d-dessous, les majorations sont dues pour toute heure effectuée au-delà de la durée légale de quarante heures par semaine.

- 2) Les travailleurs assujettis à un régime de prolongation de la durée du travail en vertu des dispositions de la section IV du présent décret, bénéficiant de la rémunération majorée qu'après accomplissement de la durée du travail ainsi prolongé
- 3) Les travailleurs assujettis à un régime de prolongation de la durée du travail en vertu des dispositions de la section IV du présent décret, ne bénéficiant de la rémunération majorée qu'après accomplissement de la durée du travail ainsi prolongée.

Article 17:

- 1) le salaire horaire auquel s'applique la majorité set le salaire effectif perçu par le travailleur, y compris les diverses primes inhérentes à la nature effectif perçu par le travail y compris éventuellement l'indemnité prévue à l'article 70 du Code du Travail
- 2) en ce qui concerne le personnel dont la rémunération est stipulée au mois le salaire horaire s'obtient en divisant le salaire mensuel effectif
 - Par 173 heures 1/3 pour les travailleurs effectuant quarante heures de travail par semaine
 - Par le nombre d'heures considérées comme équivalentes dans le cas des travailleurs visés à la section II ci-dessus.

Section VI

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 18:

Des arrêtés du Ministre du travail et des lois sociales fixeront, en tant que de besoin; les modalités particulières d'application de la durée du travail par branche d'activité

Article 19:

Le présent décret entrera en vigueur le 1er Août 1968. Sont abrogés pour compter de la même date au Cameroun Oriental, l'arrêté n°139/CTP du 31 juillet 1953 fixant les modalités d'application de la durée du travail et l'arrêté n°140/CTP du 31 juillet 1953 relatif à la réglementation des heures supplémentaires.

Article 20:

Les infractions aux dispositions du présent décret sont punies des peines prévues à l'article R.370 (12°) du Code Pénal

Article 21 :

Le Ministre du Travail et les lois sociales est chargé de l'application du présent décret qui sera enregistré, publié selon la procédure d'urgence du journal officiel de la République Fédérale, en française et en anglaise et communiqué partout où besoin sera. /.

Yaoundé, le 10 Juillet 1968

Le Président de la République
Fédérale du Cameroun
Et. HAD AHMADOU AHIDJO

III.2

**DÉCRET N°68-DF-253 DU 10 JUILLET 1968
FIXANT LES CONDITIONS GÉNÉRALES
D'EMPLOI DES DOMESTIQUES
ET EMPLOYÉS DE MAISON LE PRÉSIDENT
DE LA RÉPUBLIQUE FÉDÉRALE**

DÉCRET N°68-DF-253 DU 10 JUILLET 1968
FIXANT LES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI
DES DOMESTIQUES ET EMPLOYÉS DE MAISON LE PRÉSIDENT
DE LA RÉPUBLIQUE FÉDÉRALE

- VU la Constitution 1er Septembre 1961 ;
- VU la loi n° 68-LF du 12 Juin 1967 portant Code du Travail du Cameroun plus particulièrement en ses articles 61, 69 (paragraphes 5) ;
- VU le Décret n°68-DF-200 du 24 Mai 1968 fixant les conditions d'organisation et de fonctionnement de la Commission Nationale Consultative du Travail ;
- VU l'avis exprimé par le Conseil National en sa séance du 12 Juin 1968,

DECRETE

Article 1:

1. Est réputé employé de maison ou domestique, au sens du présent décret, tout travailleur embauché au service du foyer et occupé d'une façon continue aux travaux de la maison.
- 2) Le personnel embauché pour une durée réduite ne dépassant pas vingt heures par semaine ne relève pas du présent décret et demeure régi par les seules stipulations des parties, à conditions que soient respectées les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Section I

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE. SALAIRES.

Article 2:

L'engagement est effectué pour une durée déterminée ou indéterminée, conformément aux dispositions légales et réglementaires en rigueur; il peut être constaté par un contrat écrit ou par lettre d'engagement, stipulant l'emploi, la catégorie professionnelle et le taux de salaire mensuel.

Article 3:

1. Tout domestique ou employé de maison peut être soumis à une période d'essai dont la durée ne peut excéder un mois. Cette période d'essai peut être renouvelée une seule fois dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.
- 2.) Le travail exécuté pendant la période d'essai est rémunéré au taux de la catégorie professionnelle dans laquelle doit être engagé le travailleur en fonction de la classification prévue à l'article 4 ci-dessous.

Article 4:

Compte tenu des usages locaux, les domestiques et employé de maison de l'un et l'autre sexes sont classés dans les catégories professionnelles suivantes :

I. PREMIÈRE CATÉGORIE	Gardien d'enfant débutant;
	Mancœuvre de jardin
	Gardien (logé ou non logé) de maison d'habitation au service d'un particulier.
II. DEUXIÈME CATÉGORIE:	Gardien d'enfant justifiant de plus d'un an de pratique professionnelle;
	Mancœuvre de jardin justifiant de plus d'un an de pratique professionnelle;
	Gardien (logé ou non logé) de maison d'habitation effectuant divers travaux d'entretien;
	Boy débutant.
III. TROISIÈME CATÉGORIE:	Jardin qualifié assurant l'entretient complet d'un jardin;
	Boy justifiant de plus d'un an de pratique professionnelle, mais n'assurant qu'une partie des travaux de la maison, notamment sans lavage ne repassage;
	Blanchisseur ordinaire
IV. QUATRIÈME CATÉGORIE:	Boy qualifié chargé d'assurer l'ensemble des travaux courant de maison, y compris le lavage et le repassage et, le cas échéant, une cuisine simple;
	Blanchisseur qualifié;
	Cuisinier débutant;
	Chauffeur débutant au service d'un particulier;
V. CINQUIÈME CATÉGORIE:	Boy-cuisinier assurant l'ensemble des travaux courant de maison, y compris la cuisine courante;
	Blanchisseur très qualifié;
	Cuisinier justifiant de plus d'un an de pratique professionnelle;
	Chauffeur au service d'un particulier, justifiant de plus d'un an de pratique professionnelle;
VI. SIXIÈME CATÉGORIE:	Cuisinier qualifié de la maison ou de popote de plus de huit personnes
VII. SEPTIÈME CATÉGORIE:	Cuisinier très qualifié capable de préparer seul des repas de réception.
VIII. HUITIÈME CATÉGORIE:	Maître d'hôtel

Article 5:

1. Les salaires minimas afférents aux catégories indiquées ci-dessus sont fixés en fonction du salaire minimum interprofessionnel garanti et varient en même temps que ce dernier. Ils comportent, par rapport audit salaire minimum, une majoration déterminée conformément aux pourcentages suivants :
 - Première catégories: **SMIG**
 - Deuxième catégorie: **10%**
 - Troisième catégorie: **15%**
 - Quatrième catégorie: **30%**
 - Cinquième catégorie: **50%**
 - Sixième catégorie: **65%**
 - Septième catégorie: **85%**
 - Huitième catégorie: **100%**
2. A chaque variation du salaire minimum interprofessionnel garanti, un arrêté du Ministre du Travail et des Lois Sociales fixent, pour compter de la date de mise en application de celui-ci, les nouveaux taux des salaires minimas mensuels du personnel domestique, calculés comme il est dit ci-dessus et arrondis à la dizaine de francs immédiatement supérieure.
3. Ces salaires minimas font l'objet des mêmes abattements des zones que le salaire minimum interprofessionnel garanti.

Article 6 :

1. Le logement et la nourriture constituent des avantages en nature qui ne sont jamais obligatoires pour l'employeur ni pour le travailleur, sous réserve des dispositions de l'article 68 du Code du Travail.
- 2- ils peuvent faire l'objet de retenues sur la rémunération, dans les limites fixées et la matière par la réglementation en vigueur et en condition d'avoir été stipulés par écrit au moment de l'enseignement.

Section II

CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 7:

1. Compte tenu des arrêts et temps morts inhérents à la profession, la durée de service des domestiques et employés de maison est fixée à cinquante quatre heures par semaine, équivalent à quarante heures de travail effectif.
2. Toute heure effectuée au-delà de cette durée est considérée comme heures supplémentaires et donne lieu aux majorations prévues par la réglementation en vigueur.
3. Le salaire horaire, auquel sont applicables les majorations visées ci-dessus s'obtient en visant le salaire mensuel du travailleur par le nombre d'heures considérées comme équivalentes dans le mois, soit 234 heures.

Article 8:

1. En cas de travail à temps partiel, le taux honoraire de salaire se calcule en divisant le salaire mensuel du travailleur par le nombre d'heures considérées comme équivalentes, mais par 173 heures 1/3, correspondant à la durée légale mensuelle de travail.

Article 9:

1. Le repos hebdomadaire a lieu, en principe, le dimanche. Toutefois, d'accord parties, il peut être fixé un autre jour ou donné à raison de deux demi journées dans la semaine, dont un le dimanche.

Article 10:

1. Le personnel domestique, même logé sur les lieux du travail, a droit à un repos nocturne d'au moins neuf heures consécutives.
- 2- Les travailleurs nourris sur les lieux de travail ont droit à deux heures de repos par jour en dehors des heures de services, consacrées aux différents repas qui seront pris assis et sans obligation d'assurer le service.

Article 11:

Conformément aux dispositions de l'article 99 du Code du Travail, les domestiques et employés de maison acquièrent droit au congé après une durée de service effectif à un an. Toutefois, avec l'accord écrit des parties, cette durée peut être stipulée plus longue, sans toutefois pouvoir excéder trente mois.

Article 12:

La durée du congé fixé à l'article 96 du Code du Travail est augmentée d'un jour ouvrable par période entière continue de cinq ans de service chez le même employeur, et d'un jour ouvrable au-delà après chaque période continue de deux années supplémentaires.

Article 13 :

1. Le domestique ou employé de maison qui compte cinq année de service continu chez le même employeur bénéficie d'une prime d'ancienneté est majoré de 1% après chaque période continue.
- 2 Sont considérés comme temps de service effectif comptant pour l'ancienneté les interruptions pour congé et autorisation d'absences ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail visées aux paragraphes c, d, f, et g de l'article 46 du Code du Travail.

Article 14:

1. En cas de déplacement temporaire du travail par l'employeur pour raison de service à l'intérieur du territoire, et pendant toute la durée qui occasionnerait au travailleur des frais de nourriture et de logement hors de son lieu d'emploi habituel, il lui est alloué une indemnité de déplacement calculée comme suit :

Pour chaque repas pris en déplacement: une fois le salaire de base de la catégorie du travailleur:
Pour chaque nuit passée en déplacement: deux fois le salaire de base horaire de la catégorie du travailleur.

L'indemnité de déplacement n'est pas due lorsque les prestations de logements et de nourriture sont fournies en nature.

2. Les contrats individuels prévoiront les conditions de travail et de rémunération en cas de déplacement temporaire à l'étranger.

Article 15:

1. A l'occasion d'événements familiaux touchant son propre foyer, le domestique ou employé de maison a droit à des permissions exceptionnelles d'absence payées dans les circonstances et conditions suivantes:

- **Mariage du travailleur : (02) DEUX JOURS ;**
- **Décès du père, de la mère, de l'épouse, d'un enfant : (03) TROIS JOURS ;**
- **Accouchement de l'épouse : (02) DEUX JOURS.**

- 2- Ces permissions exceptionnelles ne sont pas déductibles du congé annuel.

A la demande de l'employeur, le travailleur peut être tenu de fournir dans les soixante jours avant l'événement les pièces d'état civil ou justificatives adéquates.

Section III

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 16:

En cas de rupture du contrat, et sauf le cas de faute lourde, la durée du préavis est fixée par la réglementation en vigueur.

Article 17:

- 1 Le domestique ou employé de maison licencié après deux ans de service contenu à droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis.
- 2- Cette indemnité est égale à 20% du salaire minimum de la catégorie afférente au dernier mois et ceci pour chaque année de présence continue chez l'employeur, sans que la dite indemnité puisse excéder trois fois le salaire minimum mensuel de l'intéressé.

Section IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 18:

Le présent décret entrera en vigueur le 1er août 1968. Il abroge pour compter de la même date au Cameroun oriental l'arrêté N°3227 du 8 mai 1956 fixant les conditions générales d'emploi des domestiques et employés de maison.

Article 19:

Les dispositions du présent décret sont de pleins droit applicable aux contrats individuels en cours; elles ne peuvent constituer une clause de rupture desdits contrats, ni une diminution des avantages antérieurement accordés aux travailleurs dans la mesure où ces avantages étaient supérieurs à ceux définis par le présent décret.

Article 20:

Les infractions aux dispositions du présent décret sont punies des peines prévues à l'article R. 270 (12°).

Article 21:

Le Ministre du Travail et des Lois Sociales est chargé de l'application du présent décret qui sera enregistré, publié selon la procédure d'urgence au journal officiel de la République fédérale en français et en anglais et communiqué partout où besoin sera.

Yaoundé, le 10 Juillet 1968

Le Président de la République
Fédérale du Cameroun
(é) EL HADJ AHMADOU AHIDJO

III.3

**DÉCRET N°69/DF/289 DU 30 JUILLET 1969
RELATIF AUX SAISIES-ARRÊTS, CESSIONS ET
REtenUES SUR LE SALAIRE, EN APPLICATION
DE L'ARTICLE 83 DU CODE DU TRAVAIL**

DÉCRET N°69/DF/289 DU 30 JUILLET 1969
RELATIF AUX SAISIES-ARRÊTS, CESSIONS ET RETENUES
SUR LE SALAIRE, EN APPLICATION DE L'ARTICLE 83
DU CODE DU TRAVAIL

Section I

REGLES GENERALES

Article 1 : (abrogé par le Décret n°94/PM du 09 Mai 1995)

Article 2.

- 1) En cas de cessions et de saisies-arrêts faites pour le paiement des dettes alimentaires prévues par la législation en vigueur, le terme mensuel courant de pension alimentaire est chaque mois prélevé intégralement sur la fraction insaisissable du salaire.
- 2) La portion saisissable du salaire peut, le cas échéant, être retenue en sus soit pour sûreté des termes arriérés et des frais, soit au profit des créanciers ordinaires, opposants ou cessionnaires.

Article 3.

- 1) Aucune compensation ne saurait être opérée par un employeur entre d'une part les salaires et indemnités qu'il doit au travailleur et d'autre part les sommes que celui-ci pourrait lui devoir à quelque titre que ce soit.
- 2) En cas de rupture du contrat du fait du travailleur sans préavis ou sans que le préavis ait été intégralement observé par celui-ci l'employeur est cependant admis à précompter sur les salaires et indemnités restant dus au travailleur, jusqu'à concurrence, le montant de l'indemnité correspondant à la partie du préavis non effectué.
- 3) Le remboursement à l'employeur d'avances d'argent consenties au travailleur ne peut être fait que par retenues successives, après accomplissement des formalités prévues à la section II du présent Décret pour la cession volontaire de salaire, et dans les limites fixées à l'article premier ci-dessus.

Article 4.

- 1) Les prélèvements obligatoires, les remboursements d'acompte sur le travail en cours, les consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats individuels ne sont pas soumis aux restrictions définies à l'article 3 paragraphe 1 ci-dessus.
- 2) Il en est de même des remboursements des prestations éventuellement fournies par l'employeur en application de l'art. 68 du Code du Travail, dans les conditions et les limites fixées par la réglementation en vigueur.

Section II

FORME DE LA CESSION DE SALAIRE

Article 5.

- 1) La cession volontaire de salaire ne peut être souscrite quel qu'en soit le montant, que par le cédant en personne devant le président du tribunal du travail du lieu de résidence ou à défaut et quand il s'agit de remboursement d'avances d'argent consenties par l'employeur au travailleur, devant l'inspecteur du travail et des lois Sociales du ressort.
- 2) La déclaration de cession se fait par écrit. Le cédant doit indiquer le montant annuel de son salaire et joindre à titre justificatif les bulletins de salaire des trois derniers mois ; il doit en outre joindre une attestation de son employeur certifiant qu'aucune retenue n'est faite sur son salaire au titre d'un des cas prévus à l'article 82 paragraphe 1 (1°, 2e', 3° et 4°) du Code du Travail, ou indiquant, dans le cas contraire, le montant détaillé des retenues effectuées à ce titre.

Article 6.

- 1) Après avoir vérifié que la cession reste dans les limites de la quotité définie à l'article premier du présent Décret, compte tenu éventuellement des retenues déjà effectuées sur le salaire du cédant, le président du tribunal du travail, ou l'inspecteur du travail et des lois sociales, selon le cas, demande au greffier de la juridiction compétente susvisée de porter mention de la déclaration sur un registre spécial ouvert à cet effet et d'en faire la notification au débiteur du salaire ou à son représentant préposé au paiement dans le lieu de travail du cédant.
- 2) Cette notification doit indiquer :
 - le montant annuel du salaire du cédant ;
 - le montant de la quotité qui est cessible et saisissable annuellement et pour chaque paie selon la périodicité de celle-ci ;
- 3) Le cessionnaire perçoit directement le montant des retenues entre les mains du débiteur du salaire, sur production d'une copie de la déclaration de cession enregistrée comme prévu ci-dessus.

Section III

PROCEDURE DE LA SAISIE-ARRET

Article 7.

- 1) La saisie-arrest sur le salaire, quel qu'en soit le montant et même si le créancier a un titre, fait l'objet de la procédure définie aux articles ci-après, devant le président du Tribunal de première instance ou le magistrat chargé de la Magistrate's Court, ou leur délégué statuant en matière civile. La juridiction compétente est celle du lieu de résidence du débiteur.
- 2) Le Président de la juridiction compétente, ou le magistrat de la Magistrate's Court, est désigné, dans le corps de la présente section, sous l'appellation de magistrat.

Article 8.

Il est tenu au greffe de chaque tribunal de première instance et Magistrate's Court un registre sur papier non timbré, côté et paraphé par le Président de la juridiction et sur lequel sont mentionnés tous les actes d'une nature quelconque, décisions et formalités auxquelles donne lieu l'exécution des dispositions de la présente section.

Article 9.

- 1) Sur demande du créancier, le magistrat procède à une tentative de conciliation. A cet effet il convoque le débiteur devant lui, au moyen d'une lettre recommandée adressée par le greffier avec avis de réception. Le délai pour la comparution est de douze jours, dimanches et jours fériés non compris, augmenté s'il y a lieu des délais de distance, à raison d'un jour pour cinquante kilomètres.
- 2) Les lieu, jour et heure de la tentative de conciliation sont indiqués verbalement par le créancier au moment où celui-ci formule sa demande.
- 3) Si le débiteur ne comparaît pas, le créancier doit sauf s'il a un titre exécutoire, le citer à nouveau par exploit d'huissier dans le délai prescrit dans le délai prescrit au paragraphe 1 ci-dessus.

Article 10.

- 1) Le magistrat, assisté du greffier, dresse procès-verbal sommaire de la comparution des parties, qu'elle soit ou non suivie de conciliation, aussi bien que de la comparution de l'une d'elles.
- 2) En cas de conciliation de magistrat en mentionne les conditions, s'il y en a.
- 3) En cas de non conciliation le magistrat, s'il y a titre ou s'il n'y a pas de contestations sérieuses sur l'existence ou le chiffre de la créance, autorise la saisie-arrêt dans une ordonnance où il énonce la somme pour laquelle elle sera formée.
- 4) Quand le débiteur ne se présente pas sur convocation ou citation régulière, le magistrat autorise également, et dans les mêmes formes, la saisie-arrêt.

Article 11.

- 1) Dans le délai de quarante-huit heures à partir de la date de l'ordonnance, le greffier donne au tiers saisi ou à son représentant préposé au paiement du salaire dans le lieu où travaille le débiteur, avis de l'ordonnance rendue. Cet avis est donné par lettre recommandée. Il vaut opposition.
- 2) Le greffier donne également avis dans les mêmes formes au débiteur lorsque celui-ci ne s'est pas présenté aux tentatives de conciliation.
- 3) Ces avis contiennent :
 - mention de l'ordonnance autorisant la saisie-arrêt et la date à laquelle elle a été rendue ;
 - les noms, prénoms, profession, domicile, du créancier saisissant, du débiteur saisi et du tiers saisi ;
 - l'évaluation de la créance par le magistrat.
 - le débiteur peut percevoir du tiers la portion non saisie de ses traitements ou salaires.

Article 12.

- 1) Lorsqu'une saisie-arrêt aura été pratiquée, s'il survient d'autres créanciers, leur demande signée et déclarée sincère par eux et contenant toutes les pièces de nature à permettre au magistrat d'évaluer la créance, est inscrite par le greffier sur le registre prévu à l'article 8 ci-dessus, le greffier en donne avis dans les quarante-huit heures au tiers saisi par lettre recommandée qui vaut opposition et aussi par lettre recommandée au débiteur saisi.
- 2) En cas de changement de domicile, le créancier saisissant ou intervenant doit déclarer au greffe sa nouvelle résidence ; il en est fait mention par le greffier sur ledit registre.

Article 13.

- 1) Tout créancier saisissant, le débiteur et le tiers peuvent requérir la convocation des intéressés devant le magistrat de la résidence du débiteur saisi par une déclaration qui sera mentionnée sur le registre de l'article 8.
- 2) Le magistrat peut aussi ordonner d'office cette convocation.
- 3) Dans les quarante-huit heures de la réquisition ou de l'ordonnance le greffier adresse :

- au saisi
 - au tiers saisi
 - à tous autres créanciers opposants, un avertissement recommandé à comparaître devant le magistrat à l'audience que celui-ci aura fixée. Le délai à observer est le même que celui prévu à l'article 9 ci-dessus.
- 4) A cette audience ou à toute autre fixée par lui, le magistrat prononçant sans appel dans les limites de sa compétence en dernier ressort, et à charge d'appel au-delà, statue, à quelque valeur que la demande puisse s'élever, sur la validité, la nullité ou la main levée de la saisie, ainsi que sur la déclaration que le tiers saisi sera tenu de faire, audience tenante, à moins qu'il ne l'ait faite au préalable par lettre recommandée, adressée au greffier. Cette déclaration indique exactement et avec précision la situation entre le tiers saisi et le débiteur saisi.
- 5) Le tiers saisi, qui n'ayant pas fait sa déclaration par lettre recommandée, ne comparait pas ou qui refuse de faire sa déclaration à l'audience, ou qui a fait une déclaration reconnue mensongère, est déclaré débiteur pur et simple des retenues non opérées et condamné aux frais par lui occasionnés.
- 6) Le jugement qui prononce la validité ne confère au saisissant sur les sommes saisies aucun droit exclusif au préjudice des intervenants.
- 7) L'attribution des sommes saisies aux saisissants ou intervenants résulte des répartitions prévues à l'article 18, à concurrence de la somme répartie.

Article 14.

- 1) Si le jugement est rendu par défaut, avis de ses dispositions est transmis par le greffier à la partie défaillante, par lettre recommandée avec avis de réception, dans les trois jours du prononcé.
- 2) L'opposition n'est recevable que dans les quinze jours de la date de la remise figurant à la réception. Elle consiste dans une déclaration au greffe, inscrite sur le registre prévu à l'article 8.
- 3) Toutes les parties intéressées sont prévenues par lettre recommandée adressée par le greffier avec avis de réception, pour la prochaine audience utile, en observant les délais de l'article 9. Le jugement qui intervient est réputé contradictoire.

Article 15.

- 1) Le délai pour interjeter appel est de trente jours. Il court, pour les jugements contradictoires, du jour du prononcé du jugement pour les jugements par défaut, du jour de l'expiration des délais d'opposition.
- 2) Le jugement contradictoire n'a pas besoin d'être signifié.

Article 16.

- 1) Dans les quinze jours qui suivent chaque trimestre à partir de l'avis prévu par l'article 11 ou dans les quinze jours qui suivent l'époque où les retenues cesseraient d'être opérées, le tiers saisi verse au greffier le montant des sommes retenues ; il est valablement libéré sur la seule quittance du greffier.
- 2) Le tiers saisi a la faculté de remettre au greffier le montant desdites sommes par l'intermédiaire de l'administration des postes, au moyen d'un mandat-carte, accompagné d'une demande d'avis de réception. L'avis de réception délivrée par l'administration des postes au tiers saisi vaut quittance du greffier.
- 3) Le tiers saisi, en opérant son versement, remet au greffier une note indicative des noms des parties, de la somme versée et de ses causes.

Article 17.

- 1) Lorsque le tiers saisi n'a pas effectué son versement à l'époque fixée ci-dessus, il peut y être contraint en vertu d'une ordonnance qui est rendue d'office par le magistrat et dans laquelle le montant de la somme est énoncé.

- 2) Cette ordonnance peut être sollicitée par les parties dans les formes prévues par le premier paragraphe de l'article 13.
- 3) L'ordonnance est notifiée par le greffier, par lettre recommandée avec avis de réception dans les trois jours de sa date. Le tiers saisi a quinze jours, à partir de la date de la remise figurant à l'avis de réception pour former opposition au moyen d'une déclaration au greffier qui l'inscrit sur le registre de l'article 8. Il est statué sur cette opposition, conformément aux règles de compétence et de procédure prévues aux articles 13 et 14 ci-dessus.
- 4) L'ordonnance du magistrat non frappée d'opposition dans le délai de quinze jours devient définitive. Elle est exécutée à la requête du débiteur saisi ou du créancier le plus diligent sur une expédition délivrée par le greffier et revêtue de la formule exécutoire.

Article 18 :

- 1) La répartition des sommes encaissées est faite au greffe par le magistrat, assisté du greffier.
- 2) Le magistrat doit surseoir à la convocation des parties intéressées, sauf pour causes graves, la cessation notamment des services du débiteur saisi, tant que la somme à distribuer n'atteint pas, déduction faite des frais à prélever et des créances privilégiées, un dividende de trente-cinq pour cent (35%) au moins. S'il y a une somme suffisante et si les parties ne se sont pas amiablement entendues devant le magistrat pour la préparation, il procède à la répartition entre les ayant-droits et dresse un procès-verbal indiquant le montant des frais à prélever, le montant des créances privilégiées, s'il en existe, et le montant des sommes attribuées à chaque ayant-droit.
- 3) Si les parties se sont entendues avant de comparaître devant le magistrat, la répartition amiable sera visée par lui, pourvu qu'elle ne contienne aucune disposition contraire aux lois et règlements et qu'elle ne comprenne aucun frais à la charge du débiteur sauf le droit de mention alloué au greffier. Le magistrat le fera mentionner sur le registre prévu à l'article 8.
- 4) Il n'est pas fait de répartition de sommes au-dessous de cent francs (100 F) à moins que les retenues opérées jusqu'à cette somme soient suffisantes pour désintéresser les créanciers.
- 5) Toute partie intéressée peut réclamer, à ses frais, une copie ou un extrait de l'état de répartition.

Article 19.

La saisie-arrêt, les interventions et les cessions consignées sur le registre de l'article 8 sont radiées de ce registre par le greffier, en vertu, soit d'un jugement les annulant soit d'une attribution, soit d'une mainlevée amiable que le créancier peut donner par acte sous seing privé légalisé et enregistré ou par une simple déclaration qui sera inscrite sur ledit registre. Dans tous les cas un avis recommandé est adressé immédiatement au tiers saisi par le greffier.

Article 20.

- 1) Si, depuis la première répartition, aucune nouvelle créance n'a été enregistrée au greffe, le magistrat lors de la deuxième répartition, invite les créanciers à donner mainlevée de leur saisie, sous la condition que leur débiteur s'acquittera du reliquat de ses obligations dans un délai qu'ils détermineront.
- 2) Si plus de la moitié des créanciers, représentant au moins les trois-quarts en somme des créances validées, acceptent de donner mainlevée, le magistrat prononce, par ordonnance, la mainlevée de la saisie-arrêt.
- 3) Aucun créancier, compris dans les répartitions ci-dessus mentionnées, ne peut former une nouvelle saisie-arrêt sur les traitements ou salaires du débiteur, à moins qu'il ne soit payé à aucune des échéances convenues.
- 4) Si un créancier, non compris dans les susdites répartitions ou dont la créance serait née postérieurement à l'ordonnance de mainlevée, forme une saisie-arrêt, ou si l'un des créanciers dont la saisie a été levée n'est pas payé au terme convenu et forme pour cette cause une nouvelle saisie-arrêt, tous les

créanciers, antérieurement saisissants ou intervenants sont réinscrits d'office et sans frais pour la portion de leur créance non éteinte. Cette réinscription est faite par le greffier qui en avise le tiers saisi, dans les forme et délai prévus à l'article 11, paragraphe 1.

Article 21.

- 1) Le magistrat qui a autorisé la saisie-arrêt reste compétent même lorsque le débiteur a transporté sa résidence dans un autre ressort tant qu'il n'a pas été procédé à une saisie dans le ressort de la nouvelle résidence contre le même débiteur, entre les mains du même tiers saisi.
- 2) dès que le tiers saisi est avisé de la saisie-arrêt nouvelle, il remet au greffier de la première résidence le solde des sommes retenues en vertu de la saisie primitive, et il faut une répartition qui met fin à la procédure dans l'ancien ressort.

Article 22.

- 1) Les frais de saisie-arrêt et de distribution sont à la charge du débiteur saisi. Ils sont prélevés sur la somme à distribuer.
- 2) Tout frais de contestation jugée mal fondée sont mis à la charge de la partie qui a succombé.

Article 23.

- 1) Tous les actes, décisions et formalités visés à l'article 8 sont enregistrés gratuit ; ils sont, ainsi que leurs copies prévues dans la présente section, rédigés sur papier non timbré.
- 2) Les lettres recommandées, les procurations du saisi et du tiers saisi, et les quittances au cours de la procédure sont exemptées de tout droit de timbre et dispensées de la formalité de l'enregistrement.
- 3) Les parties peuvent se faire représenter par son avocat ou avocat-défenseur régulièrement inscrit ou par tout mandataire de leur choix, auquel cas les procurations données par le créancier saisissant doivent être spéciales pour chaque affaire. Elles sont soumises au droit de timbre et d'enregistrement.
- 4) Les lettres recommandées jouissent de la franchise postale.

Article 24.

- 1) Les greffiers ne peuvent conserver plus de dix mille francs (10000 F) sur le montant des sommes dont ils sont comptables. Ils versent le surplus au préposé du service des dépôts et consignations du ressort, qui leur ouvre un compte spécial. Ils opèrent leurs retraits pour les besoins des répartitions sur leur simple quittance, en justifiant de l'autorisation du magistrat.
- 2) Ils doivent, quand il n'y a pas un préposé du service des dépôts et consignations au siège de leur juridiction, opérer leurs versements ou leurs retraits par l'intermédiaire de l'agent du trésor public le plus rapproché.
- 3) Le magistrat doit procéder à une vérification mensuelle de la comptabilité au greffier et y apposer son visa.

Article 25.

- 1) Les dispositions de la présente section ne dérogent pas aux règles particulières en vigueur en matière des paiements des dettes ou de recouvrement des créances de l'Etat et des collectivités et établissements publics.
- 2) La procédure de l'avis à tiers détenteur demeure utilisable à l'encontre de tous détenteurs de deniers du chef des redevables pour le recouvrement des créances privilégiées d'impôts directs, de taxes assimilées et d'amendes appartenant à l'Etat, ou aux collectivités et établissements publics.
- 3) Par dérogation à l'article 13, les comptables publics ne sont assignés en déclaration ; ils délivrent simplement un certificat constant l'existence de la dette envers le débiteur saisi et énonçant la somme si elle est liquide.

- 4) De même, les dispositions des articles 16 et 17 ci-dessus demeurent inapplicables aux comptables publics qui versent d'office au service des dépôts et consignations les retenues effectuées sur les salaires, appointements ou traitement en vertu d'opposition.

Section IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 26.

- 1) Pour tous les actes et formalités faits par les greffiers dans les procédures prévues au présent décret, les émoluments correspondants sont fixés à la moitié des émoluments au tarif général des greffiers en matière civile.
- 2) Ces émoluments excluent toutes autres perceptions même pour déboursés.

Article 27.

Sont abrogées toutes les dispositions contraires au présent décret et notamment le décret n° 55-972 du 16 Juillet 1955, modifié par la loi n° 58-76 du 30 juin 1958.

Article 28.

Le présent décret sera enregistré, communiqué partout où besoin sera et publié au Journal Officiel de la République Fédérale en français et en anglais.

Le Président de la République Fédérale

(é) EL HADJ AMADOU AHIDJO

III.4

**DÉCRET N°72/610 DU 3 NOVEMBRE 1972
FIXANT LES MODALITÉS D'APPLICATION
DE L'ARTICLE -26 DU CODE DU TRAVAIL :
MODALITÉS DE RETENUE À LA SOURCE
DU CHECK-OFF**

DÉCRET N°72/610 DU 3 NOVEMBRE 1972
FIXANT LES MODALITÉS D'APPLICATION DE L'ARTICLE 26
DU CODE DU TRAVAIL : MODALITÉS DE RETENUE
À LA SOURCE DU CHECK-OFF

Article 1.

Le présent décret fixe les modalités de retenue à la source (check-off) et de gestion des cotisations syndicales prévues par l'article 26 de la loi n°67/LF/6 du 12 Juin 1967 susvisée.

Article 2.

- (1) Le montant des cotisations ordinaires d'un travailleur régulièrement affilié à une organisation syndicale est, après accord de l'intéressé, directement prélevé sur son salaire par les soins de l'employeur et versé immédiatement au compte prévu au paragraphe 3 du présent article.
- (2) A cet effet, chaque travailleur remet à son employeur une autorisation écrite de retenue à la source. Cette autorisation mentionne obligatoirement le montant des cotisations ainsi que le numéro du compte prévu ci-dessous.
- (3) Il est ouvert au nom du Comité prévu à l'article 5 ci-dessous un compte bancaire ou un compte de chèque postaux unique où sont virées les cotisations de tous les travailleurs affiliés à des organisations syndicales.
- (4) Le quantum des cotisations est fixé par le syndicat dont relève le travailleur et doit obligatoirement être exprimé en pourcentage de son salaire. En tout état de cause les cotisations ne sauraient être supérieures à 2% du salaire.

Article 3.

- (1) A la fin de chaque mois ou, le cas échéant, à la fin de chaque période où le salaire est acquis au travailleur, l'employeur vire au compte visé au paragraphe 3 de l'article 2 ci-dessus, le montant des sommes retenues au titre des cotisations ordinaires des travailleurs relevant de son autorité.
- (2) A cet effet, il dresse, en triple exemplaire, un état de paiement faisant ressortir le montant de salaire dû à chaque employé ainsi que la retenue au titre des cotisations.

L'original de cet état de paiement, conservé par le chef d'entreprise, doit être présenté à toute réquisition du Greffier des Syndicats. Une copie est adressée au Ministère de l'Emploi et de la Prévoyance Sociale (service du Greffe des Syndicats) ; la seconde copie est envoyée au Comité institué par l'article 5.

Article 4.

Conformément aux dispositions du paragraphe 3 de l'article 26 du Code du Travail, un arrêté du Ministre de l'Emploi et de la Prévoyance Sociale fixe la portion des cotisations syndicales réservées à des œuvres de sécurité sociale des organisations syndicales.

Article 5.

La répartition du produit des cotisations syndicales entre les diverses instances des organisations syndicales s'effectuent par le Comité National des Cotisations Syndicales comprenant des représentants syndicaux, un représentant du Ministre de l'Emploi et de la Prévoyance Sociale et des représentants de la formation politique à laquelle le syndicat serait affilié.

Le Secrétariat du Comité est assuré par un Secrétaire-trésorier nommé par le Ministre de l'Emploi et de la Prévoyance Sociale.

Les retraits de fonds s'effectuent sur signature conjointe du Président et du Secrétaire-Trésorier du Comité.

La composition du Comité précité est constatée par arrêté du Ministre de l'Emploi et de la Prévoyance Sociale.

Article 6.

Il est procédé préalablement à toute répartition, au prélèvement de la portion destinée aux œuvres sociales telles que fixée par arrêté du Ministre de l'Emploi et de la Prévoyance Sociale.

Article 7.

Le Comité National des Cotisations syndicales élit son Président et fixe lui-même les règles de son fonctionnement notamment :

- la périodicité de ses réunions ;
- le quantum du produit des cotisations revenant à chaque instance des organisations syndicales ;
- la procédure de redistribution, etc...

Toutefois, il doit se réunir au moins une fois tous les trois mois. Les procès-verbaux portent la signature du Secrétaire-Trésorier et d'un membre au moins de chacun des groupes représentés au sein du Comité.

Article 8.

(1) Conformément à la législation en vigueur, le contrôle de la gestion financière des syndicats ressort de la compétence du Greffier des Syndicats.

(2) Toute dilapidation, tout détournement des sommes provenant des cotisations syndicales est sanctionné par les dispositions de l'article 184 du Code Pénal réprimant le détournement des deniers publics.

Article 9.

Toute infraction au présent décret est punie des peines prévues à l'article 362 du Code Pénal.

Article 10.

Le présent décret, qui prend effet dès la constitution du Comité visé à l'article 5 ci-dessus sera enregistré et publié selon la procédure d'urgence ainsi qu'au Journal Officiel de la République Unie du Cameroun en français et en anglais.

Le Président de la République

(é) EL HADJ AMADOU AHIDJO

III.5

**DÉCRET N°74/126 DU 26 FÉVRIER 1974
DÉTERMINANT LES CATÉGORIES
PROFESSIONNELLES DES MAÎTRES
ET PROFESSEURS DE L'ENSEIGNEMENT
PRIVÉ ET FIXANT LES TAUX DE SALAIRES
MINIMA AFFÉRENTS À CES CATÉGORIES
LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE**

DÉCRET N°74/126 DU 26 FÉVRIER 1974
DÉTERMINANT LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES
DES MAÎTRES ET PROFESSEURS DE L'ENSEIGNEMENT
PRIVÉ ET FIXANT LES TAUX DE SALAIRES MINIMA AFFÉRENTS
À CES CATÉGORIES LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

Vu la constitution du 12 juin 1972

Vu la loi n° 67/LF/6 du juin 1967 portant code du travail du Cameroun;

Vu le Décret n°68/DF/333 du 23 Août déterminant les catégories professionnelles des maîtres de l'Enseignement Privé et fixant les taux de salaires minima afférents à ces catégories;

Vu le décret n°73/495 du 28 août 1973 fixant les zones de salaires et les taux de salaires minima interprofessionnelle et agricole garantis;

Vu la classification nationale type;

Vu le West-Cameroun notice n°173 du 19 août 1971;

Vu l'avis exprimé par le Conseil National du travail en sa séance du 12 février 1974;

DECREE

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1er :

(1)-le présent décret s'applique à tout le personnel enseignant des établissements privés d'enseignement, quels qu'ils soient, secondaires techniques ou formation professionnelle, confessionnels ou laïcs:

CHAPITRE II

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE ET ENGAGEMENT

Article 2 :

- (1)- La classification professionnelle des enseignements privés et les taux de salaires minima afférant aux échelons de chaque catégorie sont déterminés et fixés conformément aux annexes I et II du présent décret.
- 2) Le classement de ces personnels dans une catégorie est fonction du niveau de leur qualification attestée par des diplômes officiels reconnus, les équivalences étant admises.
- 3) le passage d'une catégorie inférieur à une catégorie immédiatement supérieure ne peut s'effectuer qu'à la suite d'un changement de qualification professionnelle constaté par de nouveaux titres ou diplômes officiellement reconnus.

Article 3 :

- (1) L'engagement se fait en principe au premier échelon de la catégorie de classement.
- 2) l'avancement d'un échelon inférieur à échelon immédiatement supérieur a lieu tous les deux ans. Il tient compte à la fois, de l'ancienneté du maître ou professeur et de sa manière de servir constatée annuellement par un bulletin de note et d'appréciation.
- 3) Si la manière de servir d'un maître ou professeur ne donne pas satisfaction, son avancement peut être retardé d'une période ou de deux années supplémentaires. Cependant au bout de quatre ans le passage à l'échelon supérieur est de droit.

CHAPITRE III

DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Article 4 :

- (1) Tout maître ou professeur qui commet une faute professionnelle s'expose à des sanctions disciplinaires qui ne peuvent être infligées qu'après une demande d'explications écrites à laquelle le maître ou professeur est tenu de répondre
- 2) La sanction doit être proportionnée à la faute; Les sanctions suivantes peuvent être infligées:
 - a) Avertissement;
 - b) Blâme avec inscription au dossier;
 - c) Déplacement disciplinaire;
 - d) Mise à pied de 1 à 8 jours;
 - e) Retard à l'avancement pour une durée d'une année à deux ans;
 - f) Licenciement;

Une copie de la décision de sanction est transmise dans les huit jours au Ministère de l'Education Nationale et l'Inspecteur du Travail territorialement compétent.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 5:

- 1- Les maîtres et professeurs en exercice à la date d'entrée en vigueur du présent décret seront reclassés dans les nouvelles catégories tenus des titres ou diplômes officiellement reconnus qu'ils détiennent.
- 2 A l'intérieur de ces catégories, ils seront reclassées dans un échelon comportant un salaire égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui qu'ils percevaient au 31 août 1973.
- 3 En tout état de cause, l'application du présent décret ne s'aurait avoir pour effet pour diminuer la rémunération ou les avantages antérieur acquis par les maître et professeurs intéressés.

Article 6 :

Les contestations qui s'élèveraient entre les maîtres ou professeurs et leurs employeurs à l'occasion de la mise en application du présent décret seront examinées et réglées en ce qui concerne le classement conformément à l'arrêté n° 11/MTPS/DT du 28 avril 1972 relatif à la procédure de reclassement des travailleurs dans les catégories professionnelles sectorielles.

Article 7 :

Sont abrogées toutes les dispositions contraires au présent décret, notamment le décret n° 68/DF/333 du 23 août 1968 et West-Cameroon Notice n° 173 du décret 19 août 1971 susvisés.

Article 8 :

Le présent décret qui prend effet pour compter du 1er septembre 1973, sera enregistré, publié selon la procédure d'urgence ainsi qu'au journal officiel de la République Unie du Cameroun en français et en anglais.

Yaoundé, le 16 février 1974

**Le Président de la République
(é) EL HADJ AHMADOU AHIDJIO**

ANNEXE I

Classification professionnelle des maîtres & professeurs de l'enseignement privé

Sont classés aux catégories ci-après, les enseignants titulaires de l'un des diplômes suivants :

- Ou de diplômes ayant les mêmes effets civils prévus à l'arrêté n°6/MINEDUC/DES du 12 janvier 1973.
- Ou de diplômes non encore prévus dont le Ministère de l'Education Nationale précisera l'équivalence ultérieurement.

3e CATEGORIE	<ul style="list-style-type: none">• Certificat de fin d'études primaires élémentaires (C.E.P.E)• First School Leaving Certificate
4e CATEGORIE	<ul style="list-style-type: none">• Diplôme de maître d'enseignement général• Certificat d'aptitude aux fonctions de maître d'enseignement général (CAFMEG)• Teacher's Elementary Certificate• CEPE+Certificat de fin d'apprentissage• Certificat d'arts Ménagers
5e CATEGORIE	<ul style="list-style-type: none">• BE• BEPC• Ancien Certificat d'études primaires supérieures• Diplôme de Moniteur Indigène• CAP (toute spécialités)• Général Certificate of Education Ordinary Level obtenu avec 3 matières non comprise la matière intitulée « Religious Knowledge »• Diplôme de sortie du collège d'Ombé• Junior Cambridge School Certificate
6e CATEGORIE	<ul style="list-style-type: none">• Certificat d'aptitude pédagogique élémentaire Teacher's higher elementary certificate• Diplôme de maître d'éducation physique (1ère partie) ancien régime• Diplôme de sortie de l'ancienne école professionnelle de Douala• School certificate Commercial éducation• Royal Society of Arts stage II certificate obtenu en 4 matières• BEPC ou diplôme équivalent+niveau probatoire• Teacher's grade II Certificate• General certificate of education ordinary level obtenu avec plus de 3 matières (non comprise la matière intitulée religious knowledge) Senior Cambridge School Certificate• London Matriculation certificate

7e CATEGORIE	<ul style="list-style-type: none"> • Probatoire d'enseignement général • General Certificate of education ordinary level avec 5 matières obtenues à la même session • Brevet d'enseignement commercial (BEC) obtenu après 1967 • R.S.A. Stage II avec 5 matières obtenues à la même session diplômes équivalents • Brevet de maître d'éducation physique (1^e partie) • Diplôme de maître d'éducation physique (2^e partie ancien régime). • Probatoire d'enseignement technique • Brevet d'enseignement industriel obtenu après 1967 • Brevet d'études professionnelles (France)
8e CATEGORIE	<ul style="list-style-type: none"> • Brevet supérieur de capacité (2^e partie) • Brevet supérieur de capacité à vocation rurale (2 partie) • Teacher's grade I certificate • Diplôme de jardinier d'enfants (ancien régime) • Diplôme de maître d'éducation physique et sportive (3 partie) • Ancien régime ou 2^e partie nouveau régime • Baccalauréat de l'enseignement secondaire général ou technique • General certificate Of education advanced level obtenu en 2 matières. Au moins, en plus de 4 matières à l'ordinarylevel (non comprise la matière intitulée; «religious knowledge » aux deux niveaux. • Brevet de technicien (toutes spécialités) • Brevet professionnelle (toutes spécialités) • Brevet d'enseignement commercial (obtenu avant 1968) • Brevet d'enseignement industriel (BEI obtenu avant 1968) • Brevet supérieur d'études commerciales • Diplômes d'élèves des lycées techniques d'Etat • Succès à l'examen probatoire du diplôme d'études comptables supérieures West african higher school certificate, obtenu en deux matières au moins au niveau principal (non comprise la matière intitulée « Religious knowledge ») • Higher school certificate • Certificat de capacité en droit et économie ou diplôme équivalent
9e CATEGORIE	<ul style="list-style-type: none"> • Diplôme d'études littéraire générales (DELG) • Diplôme d'études scientifiques générales (DEESG) • Brevet de technicien supérieur (toutes spécialiste) • Brevet d'administration des entreprises sanctionnant le 1^{er} cycle de l'IAS de l'Université de Yaoundé • Faculty d'études générales de droit et de sciences économiques • Baccalauréat en droit

10e CATEGORIE	<ul style="list-style-type: none"> • Licence (toutes spécialités) • Bachelor's degrees of all disciplines • Diplôme d'ingénieur de travaux • Diplôme d'études supérieures de commerce • Diplôme d'ingénieur des techniques (ou des travaux) de l'école polytechnique du Cameroun • Certificat d'aptitude au professorat des collèges d'enseignement général • Certificat d'aptitude au professorat des collèges d'enseignement technique • Diplôme de professeur technique adjoint des lycées techniques Certificat d'aptitude à l'Inspection des écoles primaires • Certificat d'aptitude à l'Inspection des écoles maternelles • Agrégation de l'enseignement secondaire inférieur (Belgique) ou diplôme équivalent
11e CATEGORIE	<ul style="list-style-type: none"> • Certificat d'aptitude au professorat des collèges d'enseignement secondaire général (toutes spécialités) • Certificat d'aptitude au professorat des collèges d'enseignement secondaire technique (toutes spécialités) • Post graduate certificate in education Certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive • Agrégation de l'enseignement secondaire supérieur (Belgique) • Diplômes d'études supérieures délivrées par les facultés de l'Université de Yaoundé • Master's degrees (droit, lettres, sciences) • Doctorat de l'Université délivré par les facultés autres que celle de médecine • Diplômes de l'institut d'administration des entreprises de l'Université de Yaoundé (2e section) • Agrégation des lycées et collèges avec bonification des échelons • Doctorat d'Etat en droit et sciences économiques avec bonification de 2 échelons • Doctorat d'Etat en médecine avec bonification de 2 échelons ou diplômes équivalents • Les titulaires de l'un des diplômes ci-après bénéficieront d'une bonification d'un échelon • Diplôme d'expert comptable • Diplôme de l'école des hautes études commerciales de Paris Post graduate diplômes in engineering • Master of philosophy • Diplômes d'ingénieur civil de l'Ecole Nationale des Ponts et Chaussées de Paris, ou autre grande école française comportant une scolarité de 5 années d'études au moins
12e CATEGORIE	<p>Les titulaires de l'un des diplômes ci-après bénéficieront d'une bonification de 2 échelons</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doctorat d'Etat en lettre ou sciences • Agrégation en médecine ou de pharmacie • Agrégation en droit et sciences économiques.

III.6

DÉCRET N°75/28 DU 10 JANVIER 1975 PORTANT MODALITÉ D'APPLICATION DU RÉGIME DES CONGÉS PAYÉS

DÉCRET N°75/28 DU 10 JANVIER 1975 PORTANT MODALITÉ D'APPLICATION DU RÉGIME DES CONGÉS PAYES

Vu la constitution du 2 juin 1972;

Vu la loi n° 74/14 du 17 novembre 1974 portant Code du Travail, notamment en ses articles 96, 97, 99, 100 et 178;

Vu le décret n°68-DF-200 du 24 Mai 1968 fixant les conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail;

Vu l'avis exprimé par le Conseil National du Travail en sa séance du 10 octobre 1974.

DECRETE:

Article 1 :

- 1- conformément à l'article 99, paragraphe 1, du code du travail, le travailleur doit normalement entrer en jouissance du congé payé à l'issue d'une période d'un an de service effectif.
2. Cependant, dans la mesure où l'exigent les nécessités du service, la date du départ en congé peut être retardée ou anticipée d'une période qui, sauf accord du travailleur intéressé ou fermeture annuelle de l'établissement ou d'une partie d'établissement-telle que le magasin, atelier ou service-ne peut excéder trois mois
3. A la demande du travailleur l'entrée en jouissance du congé peut être reportée au terme d'une période plus longue que celle visée au paragraphe premier, mois qui ne peut excéder deux années de service effectif.
4. lorsque le nombre de jours ouvrables compris dans le congé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieurs.

Article 2 :

L'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur après consultation des travailleurs intéressés. L'employeur doit tenir compte, dans la mesure du possible, de la situation familiale. En cas de fermeture globale de l'établissement, l'avis des délégués du personnel est requis.

Article 3:

1. Les droits du travailleur, tant en ce qui concerne la durée du congé que le montant de l'allocation de congé, s'apprécient sur une période de référence qui s'étend du jour de son embauche, ou de son retour du précédent congé, au jour qui précède celui de son départ pour le nouveau congé.
2. lorsque, pour une raison quelconque et notamment dans le cas visé au paragraphe 2 de l'article premier ci-dessus, la date du départ en congé a été retardée ou anticipée, il est tenu compte dans la durée de la période suivante de référence qui doit être, selon le cas, écourtée ou rallongée d'autant.

Article 4:

1. L'allocation du congé est égale, sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou des contrats individuels de travail, à une fraction de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de la période de référence.

2. Cette fraction est égale:
 - a) A 1/16^{ème} de la rémunération totale dans le cas visé à l'article 96, paragraphe du code du travail;
 - b) Aux 5/48ème de la rémunération totale dans le cas des jeunes gens de moins de dix-huit ans, visé à l'article 97, paragraphe 1 dudit code.
3. Lorsque le congé est pris à l'issue d'une période de référence excédant douze mois, le montant de l'allocation de congé s'obtient en appliquant la fraction définie ci-dessus à une rémunération totale qui doit être le produit du salaire mensuel moyen des douze derniers mois par le nombre de mois et des fractions de mois compris dans cette période de référence.
4. La rémunération totale s'entend de l'ensemble des salaires, primes et indemnités et prestations diverses telles qu'énumérées par l'article 73 du code du travail

Article 5 :

Chaque jour de congé supplémentaire, accordé en application de l'article 97, paragraphe 2 et 3, du code du travail donne lieu à l'attribution d'une allocation égale au quotient de l'allocation afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

Article 6:

Les infractions aux dispositions des articles 1, paragraphe 1 et 4, paragraphes 1 et 2, du présent décret, sont punies conformément à l'article 178 du code du travail. Les infractions aux autres dispositions sont punies des peines prévues à l'article R-370 du code pénal.

Article 7 :

Est abrogé le décret n° 68/DR/254 du 10 juillet 1968 portant modalités d'application du régime des congés pavés.

Article 8 :

Le présent décret sera enregistré et publié au journal officiel en français et en anglais. /.

Yaoundé, le 10 janvier 1975

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE
(é) EL HADJ AHMADOU AHIDJO

III.7

**DÉCRET N°75/29 DU 10 JANVIER 1975
FIXANT LES MODALITÉS D'APPLICATION
DU RÉGIME DES PERMISSIONS
EXCEPTIONNELLES D'ABSENCES PAYÉES**

DÉCRET N°75/29 DU 10 JANVIER 1975 FIXANT LES MODALITÉS D'APPLICATION DU RÉGIME DES PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES D'ABSENCES PAYÉES

Article 1.

Des permissions exceptionnelles d'absence sont accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant son propre foyer, dans les circonstances et conditions suivantes :

- a) mariage du travailleur 3 jours
- b) décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant 3 jours
- c) accouchement de l'épouse du travailleur 3 jours
- d) mariage d'un enfant 1 jour.

Article 2.

- 1) Dans la limite de dix jours ouvrables par an, ces permissions ne sont pas déductibles du congé annuel et sont payées, par maintien de la rémunération pour les travailleurs dont le salaire est stipulé au mois, sur la base des heures effectivement travaillées dans l'établissement pendant la durée de la permission pour les travailleurs dont le salaire est stipulé à l'heure.
- 2) Au-delà de cette limite les journées d'absence peuvent, sur demande et au choix du travailleur, soit venir en déduction du congé annuel, soit faire l'objet de permissions exceptionnelles non payées.
- 3) Si l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite un déplacement, les délais ci-dessus peuvent être prolongés d'accord parties, mais cette prolongation n'est pas rémunérée et les frais entraînés par le déplacement demeurent dans tous les cas à la charge du travailleur.

Article 3.

- 1) En cas de décès et d'accouchement, le travailleur doit informer par écrit son employeur au plus tard dans les quarante huit heures consécutives à la suspension du travail. Dans tous les autres cas il doit prévenir son employeur au moins soixante-douze heures à l'avance.
- 2) Sous peine de perdre le droit à la rémunération indiquée à l'article 2, le travailleur est tenu de fournir dans les quarante cinq jours suivant l'événement les pièces d'état-civil ou justificatives adéquates.

Article 4.

Les présentes dispositions ne font pas obstacle à l'application d'un régime de permissions d'absence plus favorable accordé par les conventions collectives ou les accords d'établissement existants ou à venir.

Article 5.

Les infractions aux dispositions de l'article 2, paragraphe 1, du présent Décret sont punies conformément à l'article 178 du Code du Travail. Les infractions aux autres dispositions sont punies des peines prévues à l'article R-370 du Code Pénal.

Article 6.

Le présent Décret sera enregistré et publié au Journal Officier en français et en anglais.

**Le Président de la République
El Hadj Ahmadou Ahidjo**

III.8

**DECRET N°78-484 DU 9 NOVEMBRE 1978
FIXANT LES CONDITIONS COMMUNES
APPLICABLES AUX AGENTS DE L'ÉTAT
RELEVANT DU CODE DU TRAVAIL**

DECRET N°78-484 DU 9 NOVEMBRE 1978
FIXANT LES CONDITIONS COMMUNES APPLICABLES AUX
AGENTS DE L'ÉTAT RELEVANT DU CODE DU TRAVAIL

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

Vu la constitution du 2 Juin 1972 modifiée et complétée par la loi n° du 9 Mai 1975; Vu la loi n° 74-14 du 27 Novembre 1974 portant code du travail;

Vu le décret n° 72-DF-11O du 28 février les dispositions communes applications aux agents de l' Etat relevant du code du travail modifié par le décret n°74-952 du 23 Novembre,

DECRETE :

TITRE I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 - Champ d'application

- 1° Le présent décret fixe les conditions générales d'emploi, la classification professionnelle et la rémunération des agents de l'administration relevant du code du travail désigné ci-après sous l'appellation de travailleurs.
- 2° Les agents de l'Etat du code du travail ne peuvent être recrutés que dans les cas suivants:
 - a) Pour les emplois non permanents ou en nombre tellement réduit qu'il apparaît inopportun de créer un corps de fonctionnaire pour les occuper;
 - b) Lorsque le recrutement du personnel intéressé ne peut, pour des questions d'ordre pratique obéir aux modalités de recrutement des fonctionnaires telle que définies par les articles 54 à 61 du statut général de la fonction publique;
 - c) Pour l'exécution des tâches d'une haute technicité requérant des diplômes ou titres ne pouvant être classés dans l'une des catégories définies par le statut général de la fonction publique;
 - d) Pour des emplois de grande subordination tels que les gens de maison, conducteurs, manœuvres, gardiens.
- 3° Compte tenu des nécessités de service, il peut être dérogé aux dispositions de l'alinéa 2 ci-dessus, sur autorisation expresse du Premier Ministre ou du Secrétaire Général de la Présidence de la République, selon le cas. Les demandés d'autorisations doivent comporter le profil des emplois offerts ainsi que la liste complète des candidats proposés pour le recrutement.
- 4° Les contrats individuels de travail qui interviendront postérieurement en la mise en vigueur du présent décret seront soumis à ses dispositions qui sont considérées comme des conditions minimales d'engagement.
- 5° Le présent décret est, pour compter de sa date prise d'effet, applicable de plein droit aux contrats de travail en cours d'exécution.

Article 2 : Définition du contrat de travail

Est défini contrat de travail au sens des présents dispositions, tout accord de préférence écrit, décision ou tout autre acte administrative en tenant lieu, conclu entre l'administration et une personne, et lequel celle-ci s'engage à mettre son activité professionnelle au service de l'administration moyennant rémunération.

Article 3 : Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est garanti aux travailleurs dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

Article 4 : Délégué du personnel

- 1° les élections, la durée de l'exercice des fonctions ainsi que les attributions des délégués du personnel sont réglées par le code du travail de les arrêtés pris pour son application.
- 2° L'exercice de la fonction de délégué du personnel ne peut être pour celui-ci une entrave à son avancement normal ou à l'amélioration de sa situation. De son côté, le délégué du personnel ne doit, par son action, porter entrave à la bonne marche du service.

TITRE II

CONTRAT DU TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

FORMATION ET EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 5 : Nul ne peut être recruté dans un emploi public:

1°s'il ne possède la nationalité camerounaise.

Toutefois, le ministre chargé des problèmes de l'emploi et de la main-d'œuvre peut autoriser le recrutement des ressortissants étrangers en cas de manque de candidature des nationaux à une offre d'emploi.

2°S'il n'est de bonne moralité ou s'il a déjà fait l'objet d'une condamnation à une peine privative de liberté supérieur à six mois

de probité (vol, faux, trafics d'influence, escroquerie, corruption, détournement de deniers publics, abus de confiance), où à toute autre peine assortie de l'une des déchéances prévues aux alinéas 1 et 6 de l'article 30 du code pénal, à moins d'en avoir été amnistié ou réhabilité.

3°S'il a fait l'objet d'une mesure administrative d'assignation à résidence surveillée ou d'internement pendant une durée interrompue au moins égale à six, mois, prise conformément à la législation en vigueur

4° Durant les cinq années qui suivent son licenciement d'un précédent emploi qu'il occupait dans l'une quelconque des administrations publiques ou parapubliques, lorsque ce licenciement est intervenu pour faute lourde.

5° S'il ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'emploi considéré, et s'il n'est reconnu indemne de toute affection tuberculeuse, cancéreuse, lépreuse, nerveuse ou poliomyélitique, à la suite d'un examen subi auprès d'un médecin de l'administration.

Article 6 : Embauchage et période d'essai

1° Les travailleurs sont engagés individuellement. L'engagement est constaté par une décision pour les travailleurs des catégories I à VI, par un contrat pour ceux des catégories VII à XII. Cet acte précise l'identité du travailleur: (nom, prénom, date de naissance, sexe, nationalité), le lieu de recrutement, le lieu d'emploi, les catégories professionnelles et échelon qui lui sont attribués, le salaire y afférent.

- 2° Dans les cas visés à l'article 31, paragraphe 1 du code du travail, il est établi un contrat écrit visé par le service national de la main-d'œuvre et d'emploi dans les formes prévues par le décret n°68-DF-251 du 10 juillet 1968 relatif à l'établissement et au visa des contrats de travail, en application de l'article 31 du code du travail.
- 3° Tout travailleur est soumis à une période d'essai dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur. L'engagement à l'essai doit être écrit dans la décision ou le contrat.

Article 7 : Affectation initiale.

Le fait pour un travailleur qui a reçu notification de sa décision d'engagement ou accepté et signé son contrat de ne pas rejoindre son poste à la première réquisition de l'administration, sauf en cas de force majeure dûment prouvé, constitue respectivement une démission ou une rupture du contrat de son fait. Il est alors tenu au remboursement de toutes les sommes perçues ainsi que les frais éventuellement engagés pour son transport, celui de sa famille et de ses bagages. En cas de refus, il est contraint par les voies de droit.

Article 8 : Affection à un autre lieu d'emploi

1. Les travailleurs peuvent faire l'objet d'affectations soit à l'intérieur, soit à l'extérieur du territoire de la République Unie du Cameroun. Ces affectations sont toujours prononcées pour les besoins de service et ne constituent pas des sanctions. Dans ce cas, les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs à charge ainsi que les frais de transport de ses bagages dans la limite fixée par le décret réglementant le régime des déplacements des fonctionnaires et agents civils de l'Etat, sont supportés par l'administration.
2. L'administration fixe les conditions de cheminement du travailleur sur son nouveau poste d'affection.

Article 9 : Discipline.

- 1° Tout manquement à ses obligations professionnelles entraîne pour le travailleur, l'une des sanctions disciplinaires suivantes, selon la gravité de la faute:
 - a. Avertissement
 - b. Blâme
 - c. Mise à pied
 - d. Retard à l'avancement de 1 à 2 ans
 - e. Abaissement d'un échelon
 - f. Licenciement
- 2° les sanctions 1, 2 et 3 sont prises par l'autorité hiérarchique investie du pouvoir disciplinaire, les autres ne peuvent être prononcées que par l'autorité ayant pouvoir de recrutement.
- 3° Avant toute sanction, sauf le cas d'une condamnation judiciaire devenue définitive, le travailleur doit être admis à se faire justifier. A cette fin, dès que la faute est constatée, une demande d'explications écrites est adressée à l'intéressé.
- 4° les sanctions sont toujours motivées et notifiées par écrit; elles sont prises sous forme de décisions pour les sanctions 3, 4, 5 et 6. En outre, la mise à pied est soumise aux formalités prescrites par l'article 35 du code du travail.
- 5° l'abaissement d'échelon ne peut être prononcé qu'à l'intérieur d'une même catégorie, et ne peut avoir pour conséquence de faire sortir le travailleur de la catégorie où il se trouve.
- 6° En cas de licenciement pour faute lourde, le travailleur perd ses droits au préavis et à l'indemnité de licenciement sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.
- 7° En cas d'absence injustifiée, quelle qu'en soit la durée et sans préjudice de l'application des sanctions disciplinaires énoncées ci-dessus, le travailleur ne peut prétendre à aucun salaire.

Article 10 : Obligations du travailleur.

1. Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'administration pour le compte de laquelle il a été recruté. Toute activité de nature à porter préjudice à son service lui est interdite. Il est tenu au secret professionnel et l'obligation du loyalisme.
2. Sauf cas d'affectation pour le cas de besoins de service prévue à l'article 8 ci-dessus, le travailleur qui désigne de son propre chef quitter pour le compte de laquelle il a été recruté pour aller dans un autre ou dans un organisme parapublic, démissionne de son emploi; dans le cas contraire, il est considéré de plein droit comme ayant abandonné son poste
3. A titre exceptionnel et nonobstant les dispositions de l'alinéa 2 ci-dessus, le travailleur affecté par le gouvernement dans un organisme parapublic ou dans une organisation internationale bénéficie des dispositions de l'article 8 ci-dessus, et est considéré comme étant en affectation pour les besoins de service et louant son activité professionnelle à l'administration.

CHAPITRE II

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article. 11 : Accident du travail et maladies professionnelles

1. Les accidents du travail et les maladies professionnelles relèvent des dispositions législatives en vigueur, et sont réparés dans les conditions fixées par les dites dispositions.
2. En cas de maladies professionnelles ou d'accident du travail, l'administration prend à sa charge les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques, funéraires et transport des dépouilles mortelles ainsi qu'éventuellement l'hospitalisation dans une formation hospitalière de l'état jusqu'à guérison ou consolidation de l'état de la victime.
3. Au cas où l'intéressé ne peut reprendre son emploi antérieur après consolidation de son état, l'administration lui confie des tâches correspondant à ses nouvelles aptitudes physiques.

Article 12 : Accident et maladies non imputables au travail.

- 1) les absences justifiées par l'incapacité résultant d'une maladie ou un accident non imputables au travail suspendent le contrat de travail pendant une durée de six mois, délai prorogé jusqu'à remplacement effectif du travailleur,
- 2) Lorsque l'absence impose le remplacement effectif du travailleur, le remplaçant doit être informé du caractère provisoire de son emploi. Cette mention figure dans l'acte d'engagement.
- 3) Pendant la période de suspension pour cause de maladie ou d'accident, le travailleur est soumis au régime indemnitaire suivant, compte tenu de la durée de ses services dans l'administration
 - a) durée des services inférieure à douze mois: indemnité égale au montant de son salaire dans les limites fixées à l'article 47 du code du travail;
 - b) durée des services égale ou supérieure à douze mois et inférieure à cinq ans: indemnité égale à deux mois de salaire en sus de celle prévue à l'alinéa (a) ci-dessus.
 - c) durée des services égale ou supérieure à cinq ans: indemnité égale à trois mois de salaire en sus de celle prévue à l'alinéa (a) ci-dessus.
 - d) la durée de service comprend les congés payés, les permissions exceptionnelles d'absence payées ou non, ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail visées aux paragraphes c, d, f, g, de l'article 46 du code du travail.

CHAPITRE III

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 13 : Préavis.

- 1) Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours prendre fin par la volonté de l'une des parties, à charge pour elle d'observer le préavis qui doit être signifié à l'autre partie.
- 2) Les conditions et la durée du préavis, les obligations des parties pendant l'exécution du préavis ou du fait de son inexécution, sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
- 3) En cas de licenciement, l'administration est tenue de faire suivre sa notification de rupture par une décision indiquant le montant des salaires et indemnités revenant au travailleur au moment de la cessation des services.
- 4) La rupture du contrat peut intervenir sans préavis pour faute lourde, sous réserve de l'application de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

Article 14 : Indemnité de licenciement

- 1) En cas de rupture du fait de l'administration d'un contrat de travail à durée indéterminée, le travailleur licencié a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis, attribuée dans les conditions suivantes:
 - Le licenciement ne doit pas être motivé par une faute lourde du travailleur;
 - Le travailleur doit avoir accompli au moment du licenciement au moins deux ans de service continu dans l'administration.
- 2) Cette indemnité est présentée, pour chaque année, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze mois d'activité qui ont précédé la date du licenciement à savoir:
 - 20% pour chacune des cinq premières années;
 - 25% pour la période comprise entre la sixième et la dixième année;
 - 30% pour la période s'étendant au-delà de la dixième année;

Dans le décompte effectué sur les bases ci-dessus il est tenu compte des fractions d'années.

- 3) L'ancienneté à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité comprend tous les services tels que définis à l'article 19, paragraphe 2 ci-dessous, sous réserve toutefois que lesdits services n'aient pas été pris en compte dans le calcul d'une indemnité de licenciement antérieurement allouée au travailleur intéressé.

Article 15 : Décès du travailleur.

- 1) En cas de décès du travailleur, les salaires et toutes les indemnités acquis par lui au moment du décès reviennent de plein droit à ses héritiers, à savoir:
 - Conjoint (s)
 - Enfants légitimes
 - Enfants naturels reconnus avant le décès
 - Enfants adoptifs.
- 2) Si le travailleur comptait au jour du décès deux années au moins d'ancienneté dans l'administration, il est versé aux héritiers une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité qui serait revenu au travailleur en cas de rupture du contrat par l'administration.
- 3) L'administration fournit le cercueil à la famille du travailleur décédé. Si le travailleur avait été déplacé du fait de l'administration, celle-ci assure également à ses frais, le transport du corps du défunt du

lieu de décès au lieu de résidence habituelle, à condition que la famille en fasse la demande. Il en est de même des restes mortels dans un délai maximum de deux ans après l'expiration du délai réglementaire prévu à cet effet.

TITRE III

SALAIRE ET CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

Article 16 : Paiement du salaire

- 1) Les salaires sont stipulés au mois, sauf en ce qui concerne les travailleurs recrutés pour une période déterminée inférieure à un mois, qui sont rémunérés à l'heure ou à la tâche.
- 2) Le salaire horaire s'obtient en divisant le salaire mensuel par le nombre d'heures comprises dans la durée mensuelle de travail de 173 heures.

Article 17 : classification professionnelle.

- 1) Une annexe au présent décret détermine la classification professionnelle des emplois qui comporte douze catégories de douze échelons chacune.

Les taux des salaires minima afférents aux échelons de chaque catégorie sont fixés par les textes particuliers.

- 2) Au moment du recrutement, le classement du travailleur dans une catégorie tient compte du diplôme dont il est titulaire.

Toutefois, le travailleur justifiant en plus de son diplôme d'une expérience professionnelle antérieure, ou d'une compétence reconnue peut bénéficier d'une bonification d'échelons ou de catégories.

La bonification d'échelon s'opère à raison d'un échelon pour trois années dans la même branche d'activité. Le classement à une catégorie supérieure à celle correspondant au diplôme présenté ne peut avoir lieu qu'à titre exceptionnel, et après autorisation motivée du Ministre chargé de la Fonction publique.

- 3) Le passage d'une catégorie à une catégorie supérieure d'un agent en service ne peut résulter que du changement de qualification professionnelle dans la même branche d'activité, justifié par la présentation de nouveaux titres ou diplômes officiellement reconnus, sous réserve des dispositions de l'alinéa 5 ci-dessous. Dans la catégorie supérieure, le travailleur est classé à un échelon comportant un salaire égal, ou à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il percevait avant son reclassement.

Le travailleur qui, après son recrutement, présente un titre ou un diplôme supérieur à celui ayant justifié son classement dans une catégorie professionnellement non utilisable dans la spécialité où il travaille, ne peut s'en prévaloir pour prétendre à un reclassement.

- 4) Le reclassement du travailleur d'une catégorie à une catégorie supérieure dans les conditions prévues à l'alinéa 3 ci-dessus ne peut être prononcé que s'il existe une dotation budgétaire correspondante dont l'inscription ne s'aurait, en tout état de cause, être différée au-delà de l'exercice budgétaire suivant. Ce reclassement prend effet du point de vue de l'ancienneté pour compter de la date d'obtention des nouveaux titres ou diplômes. S'il existe des crédits au budget en cours d'exécution à la date d'obtention du diplôme, ce reclassement prend effet pour compter de cette date.

- 5) A titre exceptionnel, sous réserve de la dotation budgétaire correspondante et dans la limite de 1% des effectifs des agents remplissant les conditions fixées au présent alinéa, les travailleurs dont la manière de servir régulièrement donne satisfaction peuvent, sur proposition de la commission paritaire d'avancement compétente, bénéficier d'un reclassement à la catégorie immédiatement supérieure, A condition:

- Qu'ils aient épousé tous les échelons de leur catégorie;
- Qu'ils justifient d'au moins dix années d'expérience dans cette catégorie;
- Qu'ils aient obtenu sur les trois dernières années de service, une moyenne de notes professionnelles au moins égale au minimum fixé à l'article 18 alinéas 3 ci-dessous.

Un travailleur ne peut bénéficier plus d'une fois au cours de sa carrière du reclassement de catégorie prévu au présent alinéa.

Article 18 : Avancement d'échelon

- 1) L'engagement d'un travail se fait en principe au premier échelon de sa catégorie de classement. Cependant, dans le cas où le travailleur licencié pour compression d'effectif est réembauché, il conserve à égalité de catégorie, le bénéfice de l'échelon qui lui était attribué lors du licenciement, mais sans ancienneté dans ledit échelon.
- 2) L'avancement d'un échelon inférieur à l'échelon immédiatement supérieur a lieu tous les deux ans. Il tient compte de l'ancienneté du travailleur et de sa bonne manière de servir à tous égards annuellement constatés par un bulletin de notes.
- 3) Un arrêté du ministre chargé de la Fonction publique fixe les modalités de notation des agents publics.
- 4) Si la manière de servir du travailleur ne donne pas satisfaction, son avancement peut être arrêté d'une période d'un à deux ans supplémentaires. Cependant, au bout quatre ans, le passage à l'échelon supérieur est de droit pour le travailleur, sauf retard à l'avancement prévu à l'article 9 ci-dessus
- 5) L'avancement est constaté par décision du chef du département ministériel intéressé après avis motivé de la commission paritaire d'avancement prévu à l'article 20 ci-dessous.
- 6) Chaque administration intéressée est tenue de prévoir systématiquement, chaque année, une dotation budgétaire suffisante pour l'avancement de ses agents.

Article 19 : Définition de l'ancienneté.

On entend par ancienneté, pour l'avancement d'échelon, le temps des services effectifs accomplis par le travailleur dans l'administration depuis son engagement ou sa dernière promotion d'échelon.

Sont considérés comme temps de services effectifs comptant pour l'ancienneté les congés payés et les permissions exceptionnelles d'absence, payées ou non, ainsi que les périodes de suspension de contrat visées aux paragraphes c, d, f, g, de l'article 46 du Code du travail.

Article 20 : Commissions paritaires

Il est créé dans chaque administration, une commission paritaire compétente en matière d'avancement, dont la composition, les attributions, les modalités de fonctionnement sont définies par arrêté du ministre chargé de la Fonction publique.

La Commission statue sur la base des bulletins de notes et d'appréciations mentionnées à l'article 18 paragraphe 2 ci-dessus et dont la contexture sera déterminée par le ministre de la Fonction publique. Les proportions d'avancement de la commission sont soumises pour décision, d'une part au chef de l'administration intéressée en ce qui concerne les agents décisionnaires des catégories I à VI, et d'autre part au Ministre chargé de la Fonction publique en ce qui concerne les agents contractuels des catégories VII à VIII.

Article 21: Contestation du classement dans les catégories.

- 1) Tout travailleur a le droit de demander à l'administration de faire vérifier si la catégorie à laquelle il est classé correspond bien à sa qualification professionnelle
- 2) Cette réclamation est introduite, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel, et examinée par l'autorité compétente telle que définie ci-dessus.

Article 22 : Indemnité de déplacement

En cas de déplacement temporaire ou définitif du travailleur, les dispositions du décret réglementant le régime des déplacements des fonctionnaires et agents civils de l'Etat lui sont appliquées.

TITRE IV

CONDITION DU TRAVAIL

Article 23: Durée du travail

- 1) Conformément à l'article 87 du Code du travail, la durée du travail est fixée à quarante heures par semaine et 173 heures par mois.
- 2) Les modalités d'application de la durée du travail et particulièrement les dérogations admises-équivalences, récupération des heures perdues, prolongation de la durée du travail effectif journalier, heures supplémentaires sont régies par les dispositions réglementaires en vigueur.

Article 24 : Congés payés- majoration pour ancienneté.

- 1) Les travailleurs bénéficient des congés dans les conditions prévues par la législation en vigueur.
- 2) La durée du congé annuel est augmentée à raison de deux jours ouvrables par périodes entière, continue ou non, de cinq ans de service dans l'administration. Cette majoration s'ajoute à celle prévue par l'article 97 du Code du travail en faveur des mères salariées.
- 3) Le calcul de l'allocation afférente au congé principal et aux journées de congé supplémentaires s'effectue conformément aux dispositions du décret portant modalités d'application du régime des congés payés.

Article 25 : Permissions exceptionnelles d'absence.

- 1) Des permissions exceptionnelles d'absence sont accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant son propre foyer dans les circonstances et conditions suivantes:
 - Mariage du travailleur.....3 jours
 - Décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant.....3 jours
 - Accouchement de l'épouse du travailleur.....3 jours
 - Mariage d'un enfant.....1 jour.
- 2) Dans la limite de 10 jours par an, ces permissions ne font l'objet d'autre retenue sur le salaire des travailleurs rémunérés au mois; elles sont payées aux travailleurs rémunérés à l'heure sur la base des heures effectivement travaillées dans le service pendant la durée de la permission.
- 3) Si l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite un déplacement, les délais ci-dessus peuvent être prorogés, mais cette prolongation n'est pas rémunérée et les frais de déplacement demeurent dans tous les cas à la charge du travailleur.
- 4) En cas de décès et d'accouchement, le travailleur doit informer par écrit son chef de service des causes de son absence au plus tard dans les 48 heures consécutives à la suspension du travail faute de quoi il est passible des sanctions disciplinaires. Dans tous les autres cas le travailleur doit prévenir son chef de service au moins 72 heures à l'avance.
- 5) Sous peine de perdre le droit à rémunération indiqué au paragraphe 2 ci-dessus, le travailleur est tenu de fournir, dans les 45 jours suivants l'événement, les pièces d'état-civil justificatives adéquates.

Article 26 : Voyage et transport

Lorsqu'en application des dispositions légales et réglementaires, le travailleur peut prétendre au transport à la charge de l'administration, de lui-même, de sa famille et de ses bagages, il est soumis aux dispositions du décret réglementant le régime de déplacement des fonctionnaires et agents civils de l'Etat, sauf stipulations plus favorables des contrats individuels.

Article 27 : Logement

- 1) Le logement est fourni au travailleur dans les cas et aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
- 2) En cas de rupture du contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'administration est tenu de l'évacuer dans les délais fixés ci-après:
 - a-) en cas de notification du préavis dans les délais requis: évacuation à l'expiration du délai du préavis;
 - b-) en cas de rupture du contrat par le travailleur sans que le délai de préavis ait été respecté : évacuation immédiate;
 - c-) en cas de licenciement par l'administration sans que le préavis ait été respecté: évacuation différée dans la limite maximale d'un mois, sur demande préalable du travailleur.

Article 28

Est abrogé le décret n° 72-DF-II O du 28 février 1972 fixant les dispositions communes applicables aux agents de l'Etat relevant du code du travail, ainsi que ses modificatifs subséquents, notamment le décret n° 74-952 du : 23 novembre 1974.

Article 29

Le présent décret qui prend effet pour compter de la date de signature, sera enregistré et publié au journal officiel en français et en anglais.

Yaoundé, le 09 novembre 1978

**LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE
AHMADOU AHIDJO**

III.9

DÉCRET N° 78-545 DU 28 DÉCEMBRE 1978 FIXANT LES MODALITÉS ET LA BASE DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ JOURNALIÈRE ET DES RENTES

DÉCRET N° 78-545 DU 28 DÉCEMBRE 1978 FIXANT LES MODALITÉS ET LA BASE DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ JOURNALIÈRE ET DES RENTES

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu la Constitution du 2 juin 1972 modifiée et complétée par la loi n° 75-1 du 9 mai 1975 ;

Vu la loi n° 77-11 du 13 juillet 1977 portant réparation et prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et notamment ses articles 22 et 54 ;

Vu l'ordonnance n° 73-17 du 22 mai 1973 portant organisation de la Prévoyance Sociale ;

Vu l'avis émis par le Conseil National du Travail en sa séance du 11 mai 1978.

DECRETE :

Article 1er :

1. La rémunération mensuelle moyenne servant de base au calcul de l'indemnité journalière, de l'allocation d'incapacité et des rentes est la moyenne arithmétique de l'ensemble des sommes dues au travailleur en contrepartie ou à l'occasion du travail au titre des trois (3) derniers mois précédent l'arrêt de celui-ci. Cette rémunération comprend notamment le salaire proprement dit, les indemnités, primes et gratifications perçus par le travailleur à l'exclusion des frais professionnels et des indemnités représentatives de remboursement des frais.
2. Dans tous les cas, cette rémunération mensuelle moyenne à prendre en considération ne saurait, dans le secteur d'activité dont relève le travailleur, être ni inférieure au salaire de la 1ere catégorie échelon A, première zone, ni supérieure au salaire de la 12e catégorie échelon F, majoré du quart (1/4).
3. Si au moment de l'arrêt du travail consécutif à l'accident, la victime n'a pas accompli la période de travail visée au paragraphe 1er ci-dessus, la rémunération retenue par le calcul des indemnités journalières et des rentes est égale :
 - à la moyenne mensuelle arithmétique des salaires perçus jusqu'au dernier mois précédent la date d'accident ;
 - à son salaire catégoriel échelonné s'il n'a pas accompli un mois de travail effectif.

Article 2 :

1. L'indemnité journalière peut être maintenue en tout ou en partie à un travailleur victime d'accident en cas de reprise dans son entreprise d'un travail léger autorisé par le médecin-traitant avant sa consolidation ou sa guérison. Le montant total de l'indemnité maintenue et du salaire ne peut dépasser le salaire du dernier mois précédent l'accident.
2. A la demande du travailleur accidenté ou sur leur propre initiative, les employeurs peuvent faire l'avance pour le compte de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale de l'indemnité journalière due à la victime. L'employeur qui fait usage de cette faculté est alors subrogé de plein droit dans les droits de la victime vis-à-vis de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale.

Article 3 :

Le présent décret qui prend effet pour compter de sa date de signature sera enregistré et publié selon la procédure d'urgence, puis inséré au Journal Officiel en français et en anglais.

Yaoundé, le 28 décembre 1978

Le Président de la République

AHMADOU AHIDJO

III.10

DÉCRET N°79/096 DU 21 MARS 1979 FIXANT LES MODALITÉS D'EXERCICE DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL

DÉCRET N°79/096 DU 21 MARS 1979 FIXANT LES MODALITÉS D'EXERCICE DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Vu la Constitution du 02 juin 1972 modifiée et complétée par la loi n°75/1 du 9 mai 1975 Vu la loi n° 74/14 du 27 novembre 1974 portant code du travail

Sur avis du conseil National du Travail.

DÉCRÈTE

Article 1 :

Le présent décret fixe les modalités d'exercice de la Médecine du Travail par les médecins privés et les médecins de la Santé Publique.

CHAPITRE I

EXERCICE DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL PAR LES MÉDECINS PRIVES

Article 2 :

Les fonctions de médecins du travail sont réservées aux docteurs en médecine titulaire d'un diplôme en médecine du travail et hygiène industrielle ou de tout autre titre de spécialité équivalent. Toutefois, en cas de pénurie de praticiens spécialité, l'exercice de la médecine du travail peut être étendu aux autres médecins, compte tenu des besoins et des nécessités locales.

Article 3:

L'exercice de la médecine du travail est subordonné à l'obtention préalable d'un agrément délivré :

- Du Ministre du travail et de la prévoyance sociale; après avis du Ministre de la santé publique.
 - Du président de la république. S'il s'agit d'un médecin étranger non inscrit au tableau de l'ordre des médecins.
- 2- lors de l'Agrément des Médecins non spécialisés, il est tenu compte dans l'ordre, de leur expérience professionnelle, de leurs qualifications hospitalo-universitaires en rapport avec la médecine du travail et de leur compétence.
- 3- la liste des praticiens susceptibles d'être agréés est constamment tenue à jour par le Ministère du travail, et de la prévoyance sociale en liaison avec le Ministère de la santé publique et le conseil de l'Ordre des Médecins.

Article 4 :

L'agrément visé au paragraphe le' de l'article 3 ci-dessus peut être retiré par le Président de la République ou le ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale selon le cas, après avis du conseil National de l'Ordre, au praticien:

- frappé d'une sanction disciplinaire ou pénale entraînant le retrait de son autorisation d'exercer la médecine ou sa radiation temporaire du Conseil de l'Ordre des Médecins
- qui ne conforme pas à la réglementation en vigueur relative à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail ainsi qu'à la prévention médicale des accidents du travail et maladies professionnelles.

Article 5 :

- l'activité du médecin du travail est décomptée suivant:
- le nombre d'heures de vacation effectuées, lorsque le médecin a passé un contrat ou une convention avec un service médical inter-entreprises,
- le nombre de personnes couvertes lorsque le médecin a passé un contrat ou une convention avec une entreprise ou un établissement.

Article 6 :

1) la médecine du travail peut être exercée à temps plein ou à temps partiel.

2) l'exercice à temps plein correspond.

- a) soit à une activité de 173 heures 1/3 par mois entièrement consacré, sur la base d'un contrat de travail du modèle joint en annexe, à une entreprise ou un service médical inter-entreprises.
- b) soit à une couverture d'au moins 3.500 personnes relevant d'une ou de plusieurs entreprises ou établissements ayant signé chacun une convention de visites et de soins avec le praticien conformément au modèle joint en annexe.

Dans l'un et l'autre cas, l'ouverture d'un cabinet médical ou d'une clinique aux fins de la pratique de toute autre médecine est interdite.

Toutefois, le nombre de personnes couvertes par un praticien, une clinique ou une polyclinique ne peut excéder 4.500.

3) l'exercice à temps partiel correspond à toute activité de médecins du travail couvrant pour le compte d'une ou de plusieurs entreprises 1.500 personnes au maximum par mois.

Article 7 :

1) le contrat passé avec un médecin est soumis au visa du Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale.

2) les conventions de visites et de soins sont soumises au contrôle des services compétents du Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale.

Article 8 :

Outre les honoraires donnant lieu à un remboursement sur la base des tarifs officiellement fixés, la rémunération forfaitaire du médecin employé à temps partiel correspondant à ses heures de présence ou au nombre de personnes couvertes, est fixée par un arrêté conjoint du Ministre du Travail et de la prévoyance sociale et du Ministre de la Santé Publique, après consultation des organisations professionnelles intéressées.

CHAPITRE II

EXERCICE DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL PAR LES MEDECINS DE LA SANTÉ PUBLIQUE

Article 9 :

Le recours à un médecin de la santé Publique ne peut avoir lieu qu'en cas de pénurie de médecins privés et lorsque le nombre de personnes couvertes n'impose pas une activité à temps plein.

Dans ce cas, une convention de visites et de soins est passée entre l'entreprise et l'État représenté par le Ministre de la Santé Publique, après accord du Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale.

Article 10 :

- 1) le montant de la rémunération est calculé conformément aux dispositions de l'article 8 ci-dessus.
- 2) le médecin de l'Administration perçoit une ristourne de 50% sur l'ensemble des sommes dues par l'entreprise, le rester versé au trésor.

ANNEXE N° 1 AU DÉCRET N°79/096 DU 21 MARS 1979 CONTRAT TYPE DE MÉDECINE DU TRAVAIL (MÉDECIN À TEMPS-PLEIN)

Entre les soussignés

M.....
(Nom et prénoms ou raison sociale)

Qualité :
Adresse comptable

Ci-après dénommés l'employeur

M. le Docteur
(nom et prénoms)

Né le

A:

Fils de :

et de

Lieu de résidence habituelle

Nationalité

Situation de famille

Ayant à sa charge

Nom et prénoms de son épouse

Nombre d'enfants:

Noms et prénoms, date et lieu de naissance

.....
.....
.....
.....

Personne à prévenir en cas de besoin

.....

Ci-après dénommé le médecin d'autre part

Il est établi le présent contrat qui, autre disposition ci-dessus, sera régi par

- la loi n°74/14 DU 27 NOVEMBRE 1974 PORTANT Code de Travail de textes pris pour son application;
- la loi n°66/DF/7 du 10 juillet 1966 portant réglementation de l'exercice et de l'organisation des professions de médecin, de chirurgien-dentiste et de sage femme
- le décret 66/DF/11 du 7 juillet 1966 portant Code de Déontologie Médicale
- la convention collective couvrant la branche d'activité.

CHAPITRE I

CONDITIONS D'EMPLOI ET DE RÉMUNÉRATION

Article premier: Durée du contrat

- 1° Le présent contrat est conclu pour une durée
- Indéterminée (1)
- Déterminée de(1)
- 2° Il prendra effet pour compter du

Article 2 : Fonctions du médecin

- 1° Le Docteur exercera les fonctions de médecin du travail conformément aux dispositions légales et réglementation en vigueur pour compte de l'entreprise (ou de l'établissement) dont l'effectif au jour de la signature du présent contrat est de personnes couvertes.
- 2° L'employeur s'engage à communiquer au Docteur les effectifs des personnes couvertes une fois par mois.

Article 3 : Conditions d'exercice

- 1° Il est précisé que le service médical est limité à l'intérieur (ou n'est pas limité à l'intérieur) de ou des établissements désignés.
- 2° Le Docteur exercera son activité en toute indépendance. Il aura l'initiative de son emploi du temps dans le cadre de l'horaire fixé en accord avec la Direction.
- 3° Il aura libre accès à tous les locaux de ou des établissements et pourra se mettre librement en relation avec tous les membres du personnel quelles que soient leur position hiérarchique et leurs fonctions. Il recevra d'eux tous les renseignements utiles à l'exécution de sa tâche.
- 4° Le Docteur est placé sous l'autorité directe du chef d'entreprise ou de service. Sur ce plan, il jouira des prorogative de cadre supérieur.
- 5° L'employeur souscrira une assurance couvrant les responsabilités professionnelles du service médical, y compris celles du personnel.

Article 4 : Lieu de travail

Le Docteur est recruté pour servir à
.....

Article 5 : Rémunération

- 1° Le Docteur sera classé à la catégorie
Échelon de la classification professionnelle du secteur
- 2° Il percevra une rémunération de par mois se décomposant comme suit
- Salaire de base
- Primes et indemnités
- 3° Le paiement du salaire se fera conformément aux articles 74, 75 et 76 du Code du Travail.

Article 6 : Congrès

- 1° Le Docteur aura droit à un congé de jours ouvrables par mois de services effectif.
- 2° Le paiement de l'allocation de congé se fera conformément aux dispositions du décret N°075/28 du 10 janvier 1975.

Article 7 : Logement (1)

- 1° L'employeur assure au médecin un logement répondant aux conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.
- 2° L'employeur met un logement à la disposition du médecin.

Article 8 : Voyage et transports (2)

- 1° L'employeur prend à sa charge les frais de voyage du médecin, de son conjoint et de ses enfants mineurs ainsi que ceux afférents au transport de leur bagages conformément aux dispositions de l'article 101 du Code du Travail et dans les limites prévues par la convention collective à savoir:

.....kgs pour le médecin
.....kgs pour le conjoint
.....kgs pour chaque enfant mineur à la charge du médecin.

- 2° Les moyens de transport et les conditions de voyage seront choisis par l'employeur.

(1) Rayer les mentions inutiles

(1) Article à insérer si le médecin peut prétendre au logement conformément à l'article 68 du Code du Travail (formule 1) ou si le logement lui est fourni contractuellement en dehors de cette obligation (formule 2)

(2) Article à insérer si le médecin peut prétendre aux voyages et aux transports conformément à l'article 0101 du Code du Travail. S'il n'y a pas de convention collective dans la branche, dire : « et dans les limites suivantes : »

Article 9 : Indemnité de déplacement

En cas de déplacement pour raison de service hors du lieu de l'emploi, le médecin percevra une indemnité journalière de

Article 10 : Protection sociale

- 1° En cas de maladie du médecin ou des membres de sa famille, l'employeur se conformera à la législation et à la réglementation en vigueur.
- 2° L'employeur s'engage à souscrire une assurance « accident du travail et maladie professionnel » au profit du médecin.
- 3° Il devra de même s'affilier à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale au profit du médecin conformément à la législation en vigueur.

Article 11 : Réalisation du contrat

- 1° Le présent contrat pourra être résilié dans les conditions 37, 38, 39 et 43 du Code du Travail.
- 2° Si le contrat est à une durée indéterminée, sa rupture interviendra dans les conditions prévues à l'article 40 au Code du Travail.
- 3° En cas de licenciement, le Docteur pourra, s'il trouve un emploi avant l'expiration du délai de préavis, mettre fin au contrat après quinze (15) jours ouvrables suivant la notification à l'employeur, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du préavis et sans pouvoir prétendre à une indemnité pour la partie du préavis non effectué.

Article 12 : différends individuels

- 10 Les différends nés à l'occasion de l'exécution ou de la rupture du contrat relèveront de la compétence de l'inspecteur du Travail du lieu du contrat et des tribunaux prévus aux articles 138 et 139 du Code du travail.
- 2° Pour tout ce qui n'est pas précisé au présent contrat, notamment en ce qui concerne les conflits d'ordre professionnel, les parties s'en remettent à la législation et à la réglementation, à la convention collective et aux usages en vigueur dans la profession au Cameroun.

CHAPITRE II

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article 13 : Remplacement du médecin

- 1° En cas d'absence du Docteur, l'employeur pourvoira à son remplacement par un médecin agréé, après avis du Docteur.
- 2° Le remplacement devra répondre aux conditions prévues par les articles 60 et 61 du Code de Déontologie. Il prendra les lieux et place du Docteur, dans toutes les obligations vis-à-vis de la Direction du personnel de l'entreprise.

Article 14 : Location du matériel

Les conditions de location du matériel personne du médecin seront précisées d'accord parties. Article

15 : Secret professionnel

- 1° L'employeur s'engage à prendre toutes dispositions utiles au respect du secret médical.
- 2° Le Docteur est tenu au secret professionnel dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.
Il s'engage à conserver le secret sur les dispositifs industriels, les techniques de fabrication et les produits industriels, sans préjudices des dispositions relatives à la détermination des maladies professionnelles.

Article 16: Perfectionnement

D'accord parties des facilités seront accordées au Docteur compte tenu des exigences du service, pour suivre les cours de perfectionnement ou des stages hospitaliers, assister à des congrès ou des séminaires tant à l'intérieur qu'à l'étranger, en vue d'étendre ses connaissances dans le domaine de la médecine du travail, de la pathologie professionnelle, de l'orientation professionnelle, des activités ou techniques médico-sociales.

Article 17 :

Le présent contrat entrera en vigueur à la date du

Article 18 :

Le présent contrat a été communiqué au préalable par les soins du Docteur au Ministère de la Santé Publique et au Conseil National de l'ordre des médecins dont l'approbation a été donnée au Docteur aux dates du et du

Fait à le

Lu et approuvé
LE MEDECIN

Lu et approuvé
L'EMPLOYEUR

ANNEXE N°2 AU DÉCRET N°79/096 DU 21 MARS 1979 CONVENTION DE VISITE ET DE SOINS (MÉDECIN À TEMPS PARTIEL)

En application des dispositions du décret n°
du une convention de visite et de soins est passée entre les soussignés
M.
Qualité
Pour son Entreprise sise à d'une part

(1) M. Le Docteur inscrit sous n° au conseil National de l'Ordre des Médecins et agréé par arrêté n° du du Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale.

(1) L'établissement hospitalier ou les services médicaux inter-entreprises dénommé
..... et représenté par
M.
Qualité

D'autre part.

Il a été convenu ce qui suit:

Article 1er Durée de la convention

1° La présente convention est conclue pour une durée

- Déterminée de
- Indéterminée (1)

2° Elle prendra effet pour compter du

Article 2 : Fonction du Médecin

1° Le Docteur exercera les fonctions de médecin du Travail conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur pour le compte de l'entreprise (ou de l'établissement) dont l'effectif au jour de la signature de la présente convention est de travailleurs et de membre de leur famille.

2° Le chef d'entreprise s'engage à communiquer au Docteur les effectifs des travailleurs et des membres de leurs familles une fois par mois.

Article 3 Conditions d'exercice.

1° Il est précisé que le service médical est limité (ou n'est pas limité) à l'intérieur de ou des établissements.

- a) Au siège de son ou de ses établissements, le chef de l'entreprise met à la disposition du Docteur les locaux, l'ameublement, le matériel d'exploitation et technique ainsi que le personnel prévu par les textes en vigueur.
- b) en dehors de ou des établissements, le Docteur dans ses locaux, s'engage à assurer auprès des travailleurs de ladite entreprise toutes les obligations prévues par les textes en vigueur.

2° Le Docteur exercera son activité médicale en toute indépendance dans le cadre des horaires fixés en accord avec la direction.

- 3° Il aura libre accès à tous les locaux de ou des établissements et pourra se mettre librement en relation avec tous les membres du personnel quelles que soient leur position hiérarchique et leurs fonctions en vue de recevoir d'eux tous les renseignements utiles à l'exécution de sa tâche.
- 4° Dans le cas visé à l'alinéa a) du paragraphe article les conditions de location du matériel personnel du médecin seront précisées d'accord parties.

Article 4 : Temps consacré par le Médecin

Le Docteur consacrera au service médical inter-entreprises heures par jour (ou par semaine).

Article 5 : Rémunération

Compte-tenu du nombre de personnes couvertes ou de ses heures de présence (2), le Docteur percevra une rémunération de par mois.

Article 6 : Résiliation de la convention

- 1° La présente convention pourra être résiliée par l'une ou l'autre des parties, moyennant un préavis de 2° La notification de résiliation doit être faite par écrit avec indication du motif.

Article 7 : Secret professionnel

- 1° Le chef d'entreprise s'engage à prendre toutes dispositions utiles au respect du secret médical.
- 2° Le Docteur..... est tenu au secret professionnel dans les conditions prévues par la législation et réglementation en vigueur, Il s'engage à conserver le secret sur les dispositifs industriels, les techniques de fabrication et les produits industriels, sans préjudice des dispositions relatives à la déclaration de maladies professionnelles.

Article 8 : Remplacement

- 1° En cas d'absence du Docteurd'entreprise pourvoira à son remplacement par un médecin agréé, après avis du Docteur le chef.
- 2° Le remplacement devra répondre aux conditions prévues par les articles 60 et 61 du Code de déontologie, Il prendra lieu et place du Docteur dans toutes les obligations vis-à-vis de la direction et du personnel de l'entreprise.

Article 9 : Litiges

Tout litige portant sur les obligations réciproques du chef d'entreprise et du médecin en matière d'exercice de la médecine du travail sera soumise au préalable à l'arbitrage du Médecin-Inspecteur du ressort, ou à défaut aux services compétents du Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale.

Article 10 : Exonération des droits de timbre et d'enregistrement

La présente convention est exempte de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Fait à le

Lu et approuvé
LE DOCTEUR

Lu et approuvé
LE CHEF D'ENTREPRISE

ANNEXE N°3AU DÉCRET N° 79/096 DU 21 MARS 1979 CONVENTION DE VISITES ET DE SOINS ENTRE L 'ETAT ET UNE ENTREPRISE

En application des dispositions du décret n°
du, une convention de visites et soins est passée entre:
Le gouvernement de la République du Cameroun représenté par le Ministre de la Santé Publique d'une part.
M..... qualité pour son entreprise comportant un effectif de travailleurs et de membre de leur famille d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit

Article 1er: Dispositions générales

- 1° L'administration s'engage à meure à la disposition du chef d'entreprise susvisé un médecin pour assurer le service médical du travail dudit établissement dans les conditions prévues par la législation et le réglementation en vigueur.
- 2° Le chef d'entreprise est tenu de mettre à la disposition du médecin les locaux l'ameublement, les matériels d'exploitation et techniques ainsi que le personnel prévu par les textes en vigueur et d'assurer à l'administration, la rémunération fixée à l'article 3 ci-dessous.
- 3° Le chef d'entreprise s'engage à communiquer au médecin, à l'intention de l'administration, les effectifs des travailleurs et des membres de leur famille une fois par mois.

Article 2 : Conditions d'exercice

- 1° Le médecin chargé de l'exécution de la convention est désigné par décision du Ministre de la Santé, ce dernier se réserve le droit, en cours de convention de remplacer le médecin désigné initialement par un autre praticien.
- 2° Le médecin désigné exercera son activité médicale en toute indépendance dans le cadre des horaires fixés en accord avec le chef d'entreprise.
- 3° Il aura libre accès à tous les locaux, et pourra se mettre librement en rapport avec tous les membres du personnel quelles que soient leur position hiérarchique et leurs fonctions, en vue de recevoir d'eux tous les renseignements utiles à sa tâche.
- 4° Le chef d'entreprise s'engage à prendre toutes les dispositions utiles au respect du secret professionnel.
- 5° Le médecin désigné est tenu au secret professionnel par la législation et la réglementation en vigueur.
- 6° Il s'engage à conserver le secret sur les dispositifs industriels. Les techniques de fabrication et les produits industriels sans préjudice des dispositions relatives à la déclaration des maladies professionnelles.

Article 3 : Rémunération

- 1° La rémunération due par l'entreprise à l'administration est de par mois et se décompte comme suit, conformément aux textes en vigueur.
- 2° La rémunération est versée dans les conditions fixées ci- dessous, à savoir :
 - a) sur les indications du praticien, un relevé mensuel des sommes dues à l'administration est en huit (8) exemplaires par l'économie de la formation sanitaire à laquelle est attachée le médecin chargé

- de l'exécution de la convention. Le chef d'entreprise porte sur tous les exemplaires du relevé mensuel la mention « service fait » suivie de signature et de l'empreinte du cachet de l'entreprise,
- b) le chef d'entreprise verse dans le cadre de l'économie le montant total de rémunération. Le paiement peut être effectué soit en numéraire, soit par chèque établi au nom de l'économie. Ce dernier remet au chef d'entreprise un exemplaire du relevé mensuel, appuyé d'un récépissé de versement valant quittance - ,
- c) l'économie verse ensuite au praticien, contre récépissé, une quote part de 50% du montant de la rémunération encaissée.
- d) En vue de versement au trésor de la part de recette revenant à l'État, l'économie adresse au Ministère de la Santé Publique dix (10) du relevé mensuel pour mission d'un ordre de recette à son encontre par les soins du Ministère des Finances.
- (e) Frais à verser directement au médecin lorsqu'il utilise un moyen de transport personnel.

Article 4 : Durée de la convention

La présente convention prend effet pour compter du jour de sa signature pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'une des parties en observant un préavis de trois (3) mois.

Article 5 : Acceptation

Le chef d'entreprise susnommé déclare avoir pris connaissance des clauses de conditions de la présente convention et en accepter sans réserve toutes les dispositions.

Fait à le

LE CHEF D'ENTREPRISE

LE MINISTRE DE LA SANTÉ PUBLIQUE

DOSSIER MÉDICAL

Sexe M F MCVD

ANTECEDENTS PERSONNELS

Réforme

AT-MP

Vaccination-Sérums

Groupe sanguine Cuti

ANTECEDENTS FAMILIAUX

Père

Mère

Colla

Conj

Enfants

RENSEIGNEMENTS PROFESSIONNELS

	Date	Poste travail	Changements d'adresse du consultant		
Nom					
Prénom					
Adresse					
Né le					
A					
N° SS					
Entreprise					
Poste					
Date	Docteur	Poids taille	Date		
			P.		
			T.		

Denture	AUDITION	VISION			
TEGUMENT
Locomoteur					
RX	V.resp Cardio P. TA Varic		
Abd.			
He.					
.....					
Génit.ur					
Alb					
Suc					
.....					
Endocr					
.....					
Neuro.					
R.O					
Equil,					
Tremb.					
Etat général					
Conclusion			

Aptitude au travail : apte – inapte temporaire – à reclasser – inapte définitif

III.11

**DÉCRET N°82/100 DU 03 MARS 1982
MODIFIANT LE DÉCRET N°78/484 DU
9 NOVEMBRE 1978 FIXANT LES CONDITIONS
COMMUNES APPLICABLES AUX AGENTS DE
L'ÉTAT RELEVANT DU CODE DU TRAVAIL**

DÉCRET N°82/100 DU 03 MARS 1982
MODIFIANT LE DÉCRET N°78/484 DU 9 NOVEMBRE 1978 FIXANT
LES CONDITIONS COMMUNES APPLICABLES AUX AGENTS DE
L'ÉTAT RELEVANT DU CODE DU TRAVAIL

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

Vu la constitution ;

Vu la loi n°74/14 du 27 Novembre 1974 portant code du travail ;

DÉCRÈTE :

Article 1er:

Les dispositions de l'article 5 du décret n°78/484 du 9 Novembre 1978 fixant les dispositions communes applicables aux agents de l'Etat relevant du code du travail sont abrogées et remplacées par les dispositions ci-après:

Article 5 (nouveau) :

(1) Nul ne peut être recruté dans un emploi public:

a) S'il ne possède pas la nationalité Camerounaise.

Toutefois, le ministre chargé de l'emploi et de la main d'oeuvre peut autoriser le recrutement des ressortissants étrangers en cas de manque de candidature des nationaux à une offre d'emploi.

b) S'il n'est pas de bonne moralité ou s'il a déjà fait l'objet d'une condamnation à une peine privative de liberté supérieure à six mois pour crime, délit de probité (vol, faux, trafic d'influence, escroquerie; corruption, détournement de deniers publics, abus de confiance), ou à toute autre peine assortie de l'une des déchéances prévues aux alinéas let 6 de l'article 30 du code pénal, à moins d'en avoir été amnistié ou réhabilité.

c) S'il a fait l'objet d'une mesure administrative d'assignation à résidence surveillée ou d'internement pendant une durée ininterrompue au moins égale à six mois, prise conformément à la législation.

d) Durant les cinq années qui suivent son licenciement d'un précédent emploi qu'il occupait dans l'une quelconque des administrations publiques ou para-publiques

e) S'il ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'emploi considéré, et s'il n'est reconnu indemne de toute affection tuberculeuse, cancéreuse, lépreuse, nerveuse ou poliomyélitique, à la suite d'un examen subi auprès d'un médecin de l'administration.

A l'exception des agents licenciés par suite de compression de personnel, il est interdit au sociétés d'Etat et aux entreprises para-publiques de recruter un agent qui a été licencié d'un emploi d'une administration publique, d'une sociétés d'Etat ou entreprise para-publique dans les cinq ans qui suivent son licenciement.

Article 2 :

Le présent décret sera enregistré puis publié au journal officiel en français et en anglais.

Yaoundé, le 03 mars 1982

Le Président de la République
AHMADOU AHIDJO

III.12

DÉCRET N°92/221/PM DU 08 MAI 1992 FIXANT L'ÂGE D'ADMISSION À LA RETRAITE DES PERSONNELS DE L'ETAT RELEVANT DU CODE DU TRAVAIL

DECRET N°92/221/PM DU 08 MAI 1992
FIXANT L'ÂGE D'ADMISSION À LA RETRAITE DES PERSONNELS
DE L'ETAT RELEVANT DU CODE DU TRAVAIL

LE PREMIER MINISTRE, CHEF DU GOUVERNEMENT.

Vu la Constitution ;

Vu la loi n° 90/ 063 du 19 décembre 1990 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n°69/LF/18 du 10 novembre 1969 instituant un régime d'assurance de pension vieillesse, d'invalidité et de décès, modifiée par la loi n°94/001 du 04 juillet 1984 ;

Vu le décret n°78/484 du 09 novembre 1978 fixant les dispositions communes applicables aux agents de l'Etat relevant du Code du Travail ;

Vu le décret n°92/069 du 09 avril 1992 portant organisation du Gouvernement ;

Vu le décret n°92/089 du 4 mai 1992 précisant les attributions du Premier Ministre ;

Vu le décret n°92/068 du 09 avril 1992 portant nomination d'un Premier Ministre ;

DECRETE :

Article 1er :

L'âge d'admission à la retraite des personnels de l'Etat relevant du Code du Travail, ci-après désignés « travailleurs », est à compter du 1er juillet 1992, fixé ainsi qu'il suit :

- Cinquante cinq (55) ans pour les personnels de 18eme à la 12eme catégorie ;
- Cinquante (50) ans pour les personnels de la 1ere à la 7eme catégorie.

Article 2

Toutefois, pour la période transitoire allant du 1er juillet 1992 au 30 juin 1994, l'admission à la retraite des travailleurs est échelonnée de la manière suivante :

PERIODE	CATEGORIES 8 A 12	CATEGORIE 1 A 7
Du 1er juillet 1992 au 30 juin 1993	57 ans et plus	54 ans et plus
Du 1er juillet 1993 au 30 juin 1994	55 ans et plus	50 ans et plus
A partir du 1er juillet 1994	55 ans	50 ans

Article 3

L'acte qui prononce la mise à la retraite concède et liquide en même temps la pension du travailleur, conformément aux dispositions de l'arrêté n°236/CAB/PR du 09 novembre 1978 fixant la procédure d'octroi des pensions civiles et militaires, des rentes viagères, du capital décès et de l'indemnité de décès.

Article 4

Le Ministre des Finances, le Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative, le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale sont, chacun en ce qui le concerne, chargés de l'exécution du présent décret qui sera enregistré, publiés suivant la procédure d'urgence, puis inséré au Journal Officiel en français et en anglais et prendra effet à compter du 1er juillet 1992.

Yaoundé, le 08 mai 1992

Le Premier Ministre,
ACHIDI ACHU Simon

III.13

DÉCRET N°93/084/PM DU 26 JANVIER 1993 FIXANT L'ORGANISATION ET LE FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION NATIONALE CONSULTATIVE DU TRAVAIL

DÉCRET N°93/084/PM DU 26 JANVIER 1993
FIXANT L'ORGANISATION ET LE FONCTIONNEMENT DE LA
COMMISSION NATIONALE CONSULTATIVE DU TRAVAIL

Article 1er :

Le présent décret fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement de la Commission Nationale Consultative du Travail, ci-après désignée «la commission», du comité permanent et des comités ad hoc créés en son sein.

Chapitre I

DE L'ORGANISATION DE LA COMMISSION

Article 2 :

Le nombre des sièges attribués aux représentants titulaires des employeurs et des travailleurs est fixé à douze (12) à raison de six (6) par collège.

Article 3 :

Un arrêté du ministre chargé du travail détermine la répartition desdits sièges entre les organisations syndicales les plus représentatives.

Article 4 :

- (1) Les organisations syndicales et institutions intéressées proposent au ministre chargé du travail autant de noms de représentants, titulaires et suppléants, qu'il leur a été attribué de sièges.
- (2) Les représentants visés à l'alinéa (1) sont nommés par arrêté du ministre chargé du travail.

Article 5 :

- (1) La durée du mandat des membres de la commission est de deux (2) ans renouvelable.
- (2) En cas de manquement grave dûment constaté par la commission, il peut être mis fin au mandat d'un membre par arrêté du ministre chargé du travail.

Article 6 :

En cas de vacance d'un siège de membre titulaire ou de membre suppléant de la commission par suite de décès, démission, déchéance, perte de la qualité ayant motivé la désignation, ou par suite de quelque cause que ce soit, il est pourvu à cette vacance par la nomination, pour la durée du mandat restant à courir, d'un nouveau membre dans un délai maximum de trois (3) mois.

Chapitre II

DU FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION

Article 7 :

- (1) La commission se réunit sur convocation du ministre chargé du travail.
- (2) La convocation indique les date, lieu et ordre du jour de la session. Elle est accompagnée, s'il y a lieu, des documents de travail.

Article 8 :

- (1) Il peut être fait appel à des experts et techniciens qualifiés en raison de leur compétence et en fonction des questions inscrites à l'ordre du jour d?, la session.
- (2) Ces experts et techniciens sont désignés par décision du Ministre chargé du travail. Ils prennent part aux travaux sans voix délibérative.

Article 9 :

La commission ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres représentant les employeurs et les travailleurs qui en font partie sont présents. Elle se prononce à la majorité absolue des membres présents.

Article 10 :

- (1) Le Secrétariat permanent de la commission est assuré par le service des institutions et organisations professionnelles au ministère chargé du travail.
- (2) Ce service est chargé de l'élaboration et de la conservation des procès-verbaux de session, ainsi que de la tenue du registre où sont reportés les avis, propositions et résolutions de la commission.

Article 11 :

Chaque session de la commission donne lieu, au plus tard dans les deux (2) mois suivant sa clôture, à l'établissement d'un procès-verbal dont un exemplaire est adressé à chaque membre.

Chapitre III

DU COMITÉ PERMANENT ET DES COMITÉS AD HOC

Article 12 :

- (1) Dès la première session suivant immédiatement sa constitution, la commission désigne en son sein, pour une durée égale à celle du mandat de ses membres, un comité permanent ci-après désigné «le comité».
- (2) Présidé par le ministre chargé du travail ou son représentant, le comité est composé de sept (7) membres dont :
 - un membre de l'Assemblée Nationale ;
 - un membre du Conseil Economique et Social ;
 - un membre de la Cour Suprême ;
 - deux (2) représentants des employeurs ; et
 - deux (2) représentants des travailleurs ;

(3) Chaque groupe socio-professionnel désigne ses représentants. Cette désignation doit être consignée sur procès-verbal.

Article 13 :

- (1) Les règles de fonctionnement de la commission prévues aux articles 7 et 11 du présent décret s'appliquent, mutatis mutandis, au comité
- (2) Toutefois, le comité se réunit au moins une fois l'an.

Article 14 :

Les membres des comités ad hoc sont désignés, en tant que de besoin, par la commission.

Chapitre IV

DES DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Article 15 :

- (1) Les membres de la commission et du comité ainsi que les experts et techniciens appelés en consultation, peuvent prétendre à l'occasion de chaque session, à une indemnité de vingt mille (20.000) francs par jour, mandatée sur production d'un état signé par le ministre chargé du travail.
- (2) Ceux des membres et experts appelés en consultation ne résidant pas au lieu où se tient la session bénéficient de la gratuité de transport et d'une indemnité de déplacement dans les mêmes conditions que les fonctionnaires du groupe I.
- (3) Les indemnités définies aux alinéas (1) et (2) sont exclusives de toute autre prestation en nature. Les dépenses sont imputables au budget du ministère chargé du travail.

Article 16 :

Sont abrogées toutes les dispositions antérieures contraires au présent décret, notamment celles des décrets n°75/741 et 75/739 du 29 Novembre 1975 fixant les conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail et de la commission nationale paritaire des conventions collectives et des salaires.

Article 17 :

Le présent décret sera enregistré, publié suivant la procédure d'urgence, puis inséré au Journal Officiel, en français et en anglais.

III.14

DÉCRET N°93/570/PM DU 15 JUILLET 1993 FIXANT LES MODALITÉS DE PLACEMENT DES TRAVAILLEURS

DÉCRET N°93/570/PM DU 15 JUILLET 1993 FIXANT LES MODALITÉS DE PLACEMENT DES TRAVAILLEURS

Article 1er :

Le présent décret fixe les modalités :

- de déroulement des opérations de placement des travailleurs ; et
- d'ouverture par les syndicats professionnels ou les organismes privés des bureaux et des offices de placements des travailleurs, ci-après désignés " les Bureaux " et " les Offices suivant le cas.

Chapitre I

DES OPERATIONS DE PLACEMENT

Article 2 :

(1) Les opérations de placement consistent :

- à aider les travailleurs à trouver un emploi susceptible de leur convenir ; et
- à faciliter aux employeurs le recrutement de travailleurs dont le profil est adapté aux besoins de leurs entreprises ;

(2) Elles sont assurées :

- par des services ou organismes publics, conformément aux dispositions de l'article 4 ; et
- par des Bureaux et Offices créés conformément aux dispositions du présent décret.

Article 3 :

Les services et organismes publics, ainsi que les Bureaux et Offices visés à l'article 2, alinéa (2) :

enregistrent les demandeurs d'emploi ;

- tiennent des fiches de compétence faisant état de leurs qualifications professionnelles, de leurs expériences et préférences ; et
- orientent vers les emplois vacants les candidats remplissant les conditions requises.

Chapitre II

DES MODALITES D'OUVERTURE ET DE FONCTIONNEMENT DES STRUCTURES CHARGES DES OPERATIONS DE PLACEMENT

Section I

DES SERVICES ET ORGANISMES PUBLICS

Article 4 :

Les services et organismes publics chargés des opérations de placement sont créés et régis par des textes particuliers.

Section II

DES BUREAUX ET OFFICES

Article 5 :

- (1) L'ouverture des Bureaux et Offices est subordonnée à l'obtention d'un agrément délivré par arrêté du Ministre chargé du travail.
- (2) Le dossier en vue de l'obtention de l'agrément visé à l'alinéa (1) comprend :
 - a) une demande timbrée au tarif en vigueur précisant la raison sociale ainsi que l'adresse du Bureau ou de l'Office, suivant le cas ;
 - b) le certificat d'enregistrement du syndicat ou l'acte constitutif de l'organisation promotrice;
 - c) une fiche de localisation indiquant l'emplacement du Bureau ou de l'Office.

Article 6 :

- (1) Tout dossier de demande d'agrément est déposé auprès du responsable de l'Administration chargée de la main d'œuvre territorialement compétente.
- (2) Le Ministre chargé du travail est tenu de faire connaître sa décision dans un délai de deux (2) mois à compter de la date de dépôt du dossier concerné. Passé ce délai, l'agrément est réputé accordé.
- (3) Tout refus d'accorder l'agrément doit être motivé et notifié au demandeur.
- (4) L'agrément est personnel et inaccessible.

Article 7 :

Tout Bureau ou Office agréé conformément aux dispositions du présent décret, est:

- => tenu de faire parvenir au Ministre chargé du travail un rapport annuel d'activités;
- => soumis au contrôle des services compétents de l'Administration chargée du travail ; et
- => tenu de notifier au Ministre chargé du travail toute cessation d'activité.

Article 8 :

- (1) En cas de violation de la législation et/ou de la réglementation en vigueur ainsi que de violation des objectifs fixés lors de l'octroi de l'agrément, le Ministre peut, par arrêté, prononcer à l'encontre du Bureau ou de l'Office en cause, l'une des sanctions suivantes :
 - la suspension temporaire des activités relatives aux opérations de placement, pour une durée ne pouvant pas excéder six (6) mois ;
 - le retrait de l'agrément.
- (2) Les sanctions prévues à l'alinéa (1) sont prononcées au vu d'un rapport d'enquête ou d'inspection initiée par les services compétents du Ministère chargé du travail.
Elles sont précédées d'une mise en demeure adressée par le Ministre chargé du travail au Bureau ou à l'Office de se conformer, dans les délais qu'il fixe, aux dispositions législatives et/ou réglementaires en vigueur ainsi qu'à ses obligations.
- (3) En cas de faute grave ou lorsque le fonctionnement d'un Bureau ou d'un Office porte atteinte à l'ordre public, le Ministère chargé du travail peut à titre de mesure conservatoire, procéder à la suspension provisoire dudit Bureau ou Office.

Article 9 :

La reprise des activités d'un Bureau ou Office, après interruption à la suite d'une sanction de suspension prévue à l'article 8, est prononcée dans les mêmes formes, dès que l'Administration chargée du travail constate que ledit Bureau ou Office a remédié à la cause de la suspension.

Article 10 :

Toute cessation d'activité d'un Bureau ou d'un Office donne lieu au retrait de l'agrément qui lui a été accordé.

Chapitre III

DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 11 :

- (1) Les Bureaux et Offices privés de placement exerçant légalement leurs activités au Cameroun sont tenus, dans un délai de trois (3) mois à compter de la date de publication du présent décret, d'en faire la déclaration par écrit au Ministre chargé du travail au moyen d'un dossier comprenant une attestation sur papier timbré indiquant la raison sociale et l'adresse dudit Bureau ou Office, ainsi qu'une copie de l'acte d'agrément.
- (2) Passé le délai prévu à l'alinéa (1) et faute d'avoir fait la déclaration ci-dessus exigée, le Ministre chargé du travail peut suspendre les activités de placement dudit Bureau ou Office. Celui-ci ne peut les reprendre qu'après avoir remédié à la cause de la suspension.

Article 12 :

Sans préjudice des sanctions administratives, les infractions aux dispositions du présent décret sont punies des peines prévues à l'article 167 du Code du Travail.

Article 13 :

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'application du présent décret qui sera enregistré, publié suivant la procédure d'urgence puis inséré au Journal Officiel en anglais et en français.

Le Premier Ministre

Simon ACHU ACHU

III.15

**DÉCRET N° 93-571-PM DU 15 JUILLET 1993
FIXANT LES CONDITIONS D'EMPLOI DES
TRAVAILLEURS DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE
POUR CERTAINES PROFESSIONS OU
CERTAINS NIVEAUX DE QUALIFICATION
PROFESSIONNELLE**

DÉCRET N° 93-571-PM DU 15 JUILLET 1993
FIXANT LES CONDITIONS D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS
DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE POUR CERTAINES
PROFESSIONS OU CERTAINS NIVEAUX DE QUALIFICATION
PROFESSIONNELLE

Décret n° 93-571-PM du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs de nationalité étrangère pour certaines professions ou certains niveaux de qualification professionnelle

LE PREMIER MINISTRE, CHEF DU GOUVERNEMENT,

Vu la Constitution ;

Vu la loi n° 92-007 du 14 août 1992 portant Code du Travail, notamment en son article 113

Vu le décret n° 92-245 du 26 novembre 1992 portant organisation du Gouvernement ensemble ses modifcatifs subséquents ;

Vu le décret n° 92-089 du 4 mai 1992 précisant les attributions du Premier Ministre, Chef du Gouvernement ;

Vu le décret n° 92-244 du 25 novembre 1992 portant nomination du Premier Ministre, Chef du Gouvernement ;

Sur avis du Comité Permanent de la Commission Nationale Consultative du Travail rendu à l'issue de sa séance du 15 juillet 1994 ;

DECRETE :

Article 1er

Tout employeur de quelque nature qu'il soit et quel que soit son statut juridique, est soumis aux dispositions du présent décret.

Article 2

1. Nonobstant les dispositions du Code du Travail relatives au visa des contrats des travailleurs de nationalité étrangère, les emplois de manœuvre, d'ouvrier, d'employé ou d'agent de maîtrise ne peuvent être confiés à un étranger que sur présentation d'une attestation délivrée par les Services de la main-d'œuvre certifiant le manque de travailleurs camerounais dans la spécialité concernée.
2. Un arrêté du Ministre chargé du Travail fixe après avis de la Commission Nationale consultative du Travail, la liste des professions pour lesquelles l'attestation prévue à l'alinéa 1 est également requise.

Article 3

1. A titre transitoire et dans un délai de trente jours à compter de la date de publication du présent décret, tout employeur ayant engagé, même à l'essai, un travailleur ou un apprenti de nationalité étrangère non titulaire d'un contrat de travail dûment visé par le Ministre chargé du Travail, doit en aviser par lettre recommandée, avec avis de réception, les Services compétents de la main-d'œuvre ou, à défaut l'Inspecteur du Travail et de la Prévoyance Sociale du ressort.
2. A compter de la date de notification de la situation irrégulière, l'employeur dispose d'un délai maximal de deux mois pour déposer un dossier réglementaire de demande de visa du contrat de travail à titre de régularisation.

3. Le défaut d'application des dispositions prévues aux alinéas 1 et 2 entraîne la nullité du contrat de travail. Dans ce cas, l'Inspecteur du Travail et de la Prévoyance Sociale compétent veille à la cessation effective des relations professionnelles entre les parties.

Article 4

Sans préjudice des sanctions plus sévères prévues par les textes en vigueur, les infractions aux dispositions du présent décret sont punies des peines prévues à l'article R 370 du Code Pénal.

Article 5

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera enregistré, publié suivant la procédure d'urgence puis inséré au Journal Officiel en anglais et en français.

Yaoundé, le 15 juillet 1993

**Le Premier Ministre
Simon ACHIDI ACHU.**

III.16

DÉCRET N° 93-572-PM DU 15 JUILLET 1993 RELATIF AUX ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

DÉCRET N° 93-572-PM DU 15 JUILLET 1993 RELATIF AUX ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Décret n° 93-572-PM du 15 juillet 1993 relatif aux entreprises de travail temporaire

LE PREMIER MINISTRE, CHEF DU GOUVERNEMENT,

Vu la Constitution,

Vu la loi n° 92-007 du 14/08/1992 portant Code du Travail, notamment en son article 26, alinéa 7

Vu le décret n° 92-245 du 26/11/1992 portant organisation du Gouvernement, ensemble ses modificatifs subséquents ;

Vu le décret n° 92-089 du 4 mai 1992 précisant les attributions du Premier Ministre ;

Vu le décret n° 92-244 du 25 novembre 1992 portant nomination du Premier Ministre, Chef du Gouvernement ;

Vu l'avis émis par la Commission Nationale Consultative du Travail en sa séance du 30/03/1993 ;

DECRETE :

Article 1er :

Le présent décret fixe :

- les modalités d'ouverture d'une entreprise de travail temporaire, ci-après désignée « l'Entreprise », et de conclusion d'un contrat de mise à disposition, ainsi que
- les conditions d'emploi du travailleur temporaire recruté dans le cadre d'une « Entreprise », pour l'exécution des tâches non durables et dans les seuls cas prévus à l'article 25, alinéa 4a du Code du Travail ci-après désigné « le Code ».

Chapitre III

DE L'OUVERTURE D'UNE ENTREPRISE

Article 2 :

1. L'ouverture d'une « Entreprise » est subordonnée à l'obtention d'un agrément délivré par arrêté du Ministre chargé du Travail.

2. Le dossier en vue de l'obtention de l'agrément visé à l'alinéa 1 comprend :

- une demande timbrée au tarif en vigueur, indiquant la raison sociale, le siège, ainsi que l'adresse de « l'Entreprise » ;
- une attestation de garantie financière pour le paiement des salaires et des charges sociales, souscrite auprès d'un établissement financier agréé par le Ministre chargé des Finances.

Article 3 :

1. Le dossier visé à l'article 2, alinéa 2 est adressé sous pli recommandé à l'Inspecteur du Travail et de la Prévoyance Sociale du ressort du siège de « l'Entreprise ». Il es tenu de le transmettre, assorti d'un avis motivé, au Ministre chargé du Travail, dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception.

2. Le Ministre compétent se prononce dans un délai de trente jours à compter de la transmission du dossier par l'Inspecteur du Travail et de la Prévoyance Sociale. Passé ce délai, l'agrément est réputé accordé.

3. Tout refus d'accorder l'agrément doit être motivé et notifié à « l'Entreprise ».

Article 4 :

1. En cas de violation de la législation et/ou de la réglementation en vigueur, le Ministre chargé du Travail peut, par arrêté, prononcer à l'encontre de « l'Entreprise », l'une des sanctions suivantes :
 - la suspension temporaire des activités régies par le présent décret, pour une durée ne pouvant excéder trois mois ;
 - le retrait de l'agrément.
2. Les sanctions prévues à l'alinéa 1 sont prononcées au vu d'un rapport d'enquête ou d'inspection initiée par les Services compétents du Ministère chargé du Travail. Elles sont précédées d'une mise en demeure adressée par l'Inspecteur du Travail du ressort à « l'Entreprise » de se conformer, dans les délais qu'il fixe, aux dispositions législatives en vigueur.
3. En cas de faute grave ou lorsque le fonctionnement d'une « Entreprise » soumise au présent décret porte atteinte à l'ordre public, le Ministre chargé du Travail peut, à titre de mesure conservatoire, procéder à la suspension provisoire de l'entreprise en cause.

Article 5 :

La reprise des activités d'une « Entreprise », après interruption à la suite de la sanction de suspension prévue à l'article 4, est prononcée dans les mêmes formes, dès que l'Administration chargée du Travail constate que « l'Entreprise » concernée a remédié à la cause de la suspension.

Chapitre II

DU CONTRAT DE MISE A DISPOSITION

Article 6 :

Le contrat de mise à disposition entre « l'Entreprise » et un utilisateur doit prévoir un terme précis dès sa conclusion et ne peut excéder, renouvellement inclus, une durée maximale de douze mois entre ladite entreprise et le même utilisateur.

Article 7 :

1. Conformément à l'article 26, alinéa 6 du « Code », un contrat écrit de mise à disposition doit être conclu, pour chaque travailleur, entre l'Entreprise et l'utilisateur.
2. Il doit comporter les mentions suivantes :
 - le motif du recours au travail temporaire ;
 - le terme de la mise à disposition assorti, en tant que de besoin, d'une clause prévoyant la possibilité de modifier ce terme ;
 - la description du poste à occuper précisant ses caractéristiques et la qualification professionnelle requise ;
 - et le lieu d'exécution et l'horaire.

Article 8 :

Les conditions de renouvellement visé à l'article 6 sont prévues dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié préalablement à l'arrivée du terme initialement fixé.

Chapitre III

DES CONDITIONS D'EMPLOI DU TRAVAILLEUR TEMPORAIRE

Section I

DE LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 9 :

1. Conformément à l'article 26¹, alinéa 5 du « Code », le contrat de travail conclu entre le responsable de « l'Entreprise », ci-après désigné « l'Entrepreneur », et le travailleur mis à la disposition d'un utilisateur, doit être écrit. Il est signé par les deux parties.
2. Outre les mentions inscrites dans le contrat de mise à disposition et prévues à l'article 7 du « Code », ce contrat doit notamment indiquer :
 - la qualification du salarié ;
 - les éléments de rémunération et les modalités de paiement ; et
 - la possibilité pour l'utilisateur d'embaucher le salarié au terme de l'exécution du contrat de travail

Article 10 :

1. Le contrat de travail :
 - cesse de plein droit à l'expiration du terme prévu ; sa suspension ne fait pas obstacle à l'échéance dudit terme ;
 - ne peut être rompu que suivant les conditions fixées à l'article 38 du « Code ».
2. A son expiration, le travailleur a droit à une indemnité compensatrice de congé, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Section II

DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 11 :

Le travailleur est rémunéré suivant les modalités fixées à l'article 68² du « Code ».

Article 12 :

L'application au travailleur de la condition d'ancienneté dans « l'Entreprise », conformément aux textes en vigueur, s'effectue en additionnant les périodes pendant lesquelles le travailleur concerné a été lié à la même « Entreprise » par un contrat de travail.

Article 13 :

1. Sauf cas de faute lourde ou de force majeure, le contrat de travail ne peut être rompu avant le terme prévu.
2. En cas de rupture du contrat de travail avant le terme prévu, « l'Entrepreneur » est tenu de proposer au travailleur un nouveau contrat dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date de notification de ladite rupture. Le cas échéant, « l'Entrepreneur » est tenu de verser au travailleur une rémunération équivalente à l'intégralité de celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme de son contrat.
3. Une rupture anticipée du fait du travailleur ouvre droit au versement à l'Entreprise de dommages et intérêts, conformément à la législation en vigueur.
4. La rupture du contrat de mise à disposition entre « l'Entreprise » et l'utilisateur ne constitue pas un cas de force majeure au sens de l'article 38 du « Code ».

¹ Voir plutôt article 27 de la loi 92/007 du 14/8/92 portant Code du Travail du Code de Travail.

² Voir plutôt article 61 de la loi 92/007 du 14/8/92 portant Code du Travail du Code de Travail.

Article 14 :

1. Le travailleur bénéficie de toutes les mesures de protection sociale prévues par la législation sur la Sécurité Sociale. Les cotisations y afférentes sont à la charge de « l'Entreprise ».
2. Les obligations se rapportant à la médecine du travail sont à la charge de « l'Entreprise ».
3. En cas d'accident du travail, la déclaration incombe à « l'Entreprise ». A cet effet, l'utilisateur doit communiquer à « l'Entrepreneur » dans les délais prévus par la législation sur la réparation et la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles, tout accident dont la survenance a été portée à sa connaissance.

Section III

DE LA SITUATION DU TRAVAILLEUR DANS L'ÉTABLISSEMENT DE L'UTILISATEUR

Article 15 :

1. Le travailleur mis à disposition n'est pas salarié de l'utilisateur.
2. Pendant la durée de la mise à disposition, le travailleur est soumis aux conditions d'exécution du travail fixées par la législation et la réglementation en vigueur, ainsi que les conventions collectives applicables au lieu de travail.

Article 16 :

1. Le travailleur ne peut être inscrit sur les listes électorales établies en vue de l'élection des délégués du personnel dans l'établissement de l'utilisateur.
2. Il peut toutefois recourir aux dits délégués en vue de présenter ses réclamations relatives aux conditions d'exécution du travail prévues à l'article 15.

Chapitre V

DES DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Article 17 :

Toute « Entreprise » ayant cessé ses activités est tenue d'en faire la déclaration par écrit à l'Inspecteur du Travail et de la Prévoyance Sociale du ressort.

Article 18 :

Sans préjudice des sanctions administratives, les infractions aux dispositions du présent décret sont passibles des peines prévues aux articles 168 et 170 du Code Pénal.

Article 19 :

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'application du présent décret qui sera enregistré, publié suivant la procédure d'urgence, puis inséré au Journal Officiel en anglais et en français.

Yaoundé, le 15 juillet 1993

Le Premier Ministre
Simon ACHIDI ACHU

III.17

DÉCRET N°93/573 DU 15 JUILLET 1993 FIXANT LES MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE VOYAGE ET DE TRANSPORT DU TRAVAILLEUR DÉPLACÉ

DÉCRET N°93/573 DU 15 JUILLET 1993
FIXANT LES MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE
VOYAGE ET DE TRANSPORT DU TRAVAILLEUR DÉPLACÉ

LE PREMIER MINISTRE, CHEF DU GOUVERNEMENT

Vu la constitution

Vu la loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant Code du Travail, notamment en son article 113 ;

Vu le décret nb92/245 du 26 novembre 1992 portant organisation du Gouvernement, ensemble modificatifs subséquents ;

Vu le décret n° 92/089 du 4 mai 1992 précisant les attributions du Premier Ministre ;

Vu le décret n°92/244 du 25 novembre 1992 portant nomination du Premier Ministre, Chef Gouvernement; Sur avis la Commission Nationale Consultative du Travail, rendu en sa séance du 1er Avril 1993 ;

DÉCRÈTE

Article 1er :

Le présent décret fixe les modalités de prise en charge des frais de voyage et de transport travailleur déplacé.

Article 2 :

Sont à la charge de l'employeur dans les cas visés l'article 3, les frais de voyage et de transport

- Du travailleur dont le contrat entraîne ou a entraîné son déplacement du lieu de sa résidence habituelle;
- Du conjoint du travailleur et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui, quand le conjoint entraîne son installation hors de sa résidence habituelle, telle que définie par la réglementation relative à l'établissement et au vise du Contrat de Travail.

Article 3 :

(1) Sont à la charge de l'employeur les frais de voyage et de transport:

- a) Du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi;
- b) Du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle dans les cas suivants:
 - expiration du contrat à durée du terminée;
 - résiliation du contrat à durée indéterminée par le travailleur lorsqu'il a acquis droit au congé dans les conditions prévus à l'article 92 du Code du Travail;
 - rupture du contrat du fait de l'employeur;
 - rupture du contrat due à un cas de force majeure;
 - décès du travailleur.
- c) Du lieu d'emploi au lieu de résident habituelle et vice-versa, en cas de congé annuel. Le retour au lieu d'emploi n'est dû que si le contrat n'est pas venu à expiration avant la date de fin de congé le travailleur à cette date est en état de reprendre son service.

(2) Toutefois, le contrat de travail ou la convention collective peut prévoir une durée d'exécution du con en-deçà de laquelle les frais de voyage des familles ne seront pas la charge de l'employeur. Cette durée peut excéder six (6) mois.

Article 4:

Lorsqu'un contrat est résilié pour des causes autres que celles visées à l'article 3 ou par suite d'une faute du travailleur le montant des frais de voyage, aller et retour, incombeant à l'employeur, est proportionnel au temps de service du travailleur.

Article 5 :

La classe de passage et le poids des bagages sont déterminés par la situation occupée par le travailleur dans l'entreprise suivant la disposition de la convention collective ou, à défaut, suivant les règles adoptées par l'employeur à l'égard de son personnel, ou suivant les usages locaux.

Dans tous les cas, il est tenu compte du nombre des membres de la famille pour le calcul du poids des bagages.

Article 6 :

Les voyages et les transports sont effectués par une voie et les moyens normaux au choix de l'employeur; celui est responsable des dommages subis par le travailleur ou sa famille dans le cas où il aurait choisi une voie ou des moyens de transport qui seraient pas reconnus comme normaux.

Article 7 :

1) Le travailleur qui use d'une voie de moyens de transport plus coûteux que ceux choisis ou agréés par l'employeur n'est remboursé qu'à concurrence des frais occasionnés par la voie ou les moyens régulièrement choisis.

S'il use d'une voie ou des moyens de transport plus économiques, il ne peut prétendre qu'au remboursement des frais engagés.

(2) A défaut de convention contraire, le travailleur qui d'une voie ou des moyens de transport moins rapides que ceux régulièrement choisis par l'employeur ne peut prétendre de ce fait à délais de route plus longs que ceux prévus par la voie ou les moyens normaux.

S'il use d'une voie ou des moyens plus rapides, il continue à bénéficier, à condition d'en faire la demande, en plus de la durée du congé proprement dit, des délais qui auraient été nécessaires avec l'usage des voies et des moyens choisis par l'employeur.

(3) Lorsque l'employeur détermine la voie ou les moyens de transport, le contrat de travail est réputé commencer dès le départ du travailleur de sa résidence habituelle et se termine à son retour à cette résidence.

Article8 :

Le travailleur qui a cessé son service et qui est dans l'attente du moyen de transport désigné par l'employeur pour regagner son lieu de résidence habituelle conserve le bénéfice des avantages en nature et reçoit de l'employeur une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Article 9:

Les dispositions du présent décret ne font pas obstacle à l'application des textes en vigueur régissant les conditions d'entrée, de séjour et de sortie des étrangers du Cameroun.

Article 10 :

Les infractions aux dispositions du présent décret sont punies des peines prévues à l'article R370 du Code Pénal.

Article 11:

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires au présent décret, notamment celles du décret n°68/D F/255 du 10juillet 1968.

Article 12 :

Le Ministre du travail et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'application du présent décret qui sera enregistré, publié suivant la procédure d'urgence, puis inséré au journal officiel en anglais et en français.

Yaoundé, le 15 juillet 1993.

**Le Premier Ministre
SIMON ACHIDI ACHU**

III.18

**DÉCRET N°93/574
FIXANT LA FORME DES SYNDICATS
PROFESSIONNELS ADMIS À LA PROCÉDURE
D'ENREGISTREMENT**

DECRET N°93/574
FIXANT LA FORME DES SYNDICATS PROFESSIONNELS
ADMIS À LA PROCÉDURE D'ENREGISTREMENT

LE PREMIER MINISTRE, CHEF DU GOUVERNEMENT

Vu la constitution

Vu la loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant Code du Travail, notamment en ses articles 9; Vu le décret n° 92/089 du 4 mai 1992 précisant les attributions du Premier Ministre;

Vu le décret n°92/244 du 25 novembre 1992 portant nomination du Premier Ministre, Chef du Gouvernement;

Vu le décret n°92/245 du 26 novembre 1992 portant organisation du Gouvernement, ensemble ses modifcatifs subséquents;

Sur avis la Commission Nationale Consultative du Travail, rendu en sa séance du 30 mars 1993;

DÉCRÈTE

Article 1er:

(1) Les syndicats professionnels d'employeurs ou de travailleurs, admis à la procédure d'enregistrement doivent être constituées:

- a) En un syndicat groupant les membres employeurs ou travailleurs appartenant, à la même branche d'activités, ou à des branches d'activités connexes suivant le cas;
- b) En unions groupant des syndicats de professions ou des branches d'activités différentes;
- c) En fédérations groupant les syndicats de base de la même profession ou de la même branche d'activité
- d) En confédérations regroupant par affinité:
 - Des fédérations de syndicats;
 - Des syndicats de base constitués à l'échelon national;
 - Des unions des syndicats;

(2) Les formes de syndicats prévues à l'alinéa (1) a), b) et c) peuvent être constituées à l'échelon départemental, inter départemental, régional, inter régional ou national.

Article 2 :

(1) La nomenclature des professions est celle défini par la classification internationale type des professions.

(2) La nomenclature des branches d'activités est fixé à l'annexe au présent décret.

(3) Les branches d'activités connexes sont fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail.

Article 3 :

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires.

Article 4:

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'application du présent décret qui sera enregistré, publié suivant la procédure d'urgence, puis inséré au Journal Officiel en anglais et en français.

Yaoundé, le 15 juillet 1993.

ANNEXE AU DÉCRET N°93/574 DU 15 JUILLET 1993 FIXANT LA FORME DES SYNDICATS PROFESSIONNELS ADMIS À LA PROCÉDURE D'ENREGISTREMENT NOMENCLATURE DES BRANCHES D'ACTIVITÉS

SECTEUR PUBLIC

- Services et établissements publics;
- Collectivités décentralisés.

SECTEUR PRIVE

Secteur Primaire

- Pêche;
- Exploitations forestières et sylviculture;
- Agriculture;
- Elevage;
- Chasse, piégeage, capture d'animaux.

Secteur secondaire

- Industries extractives;
- Industries de transformation;
- Industries automobiles (fabrication, montage, réparation);
- Bâtiments et Travaux Publics (1);
- Production, transport et distribution d'énergie électrique et d'eau;

Secteur Tertiaire I : Transports

- Transports urbains (autobus et taxis);
- Transports routiers;
- Transports ferroviaires;
- Transports maritimes et fluviaux;
- Transports aériens;
- Auxiliaires de transport, transitaires.

Secteur tertiaire II: Commerce-Banque Assurances Professions libérales Services

- Commerce de gros et de détail;
- Banques et autres établissements financiers (1);
- Assurances;
- Affaires immobilières;
- Organismes privés de santé (2);
- Médecins;
- Pharmaciens;
- Dentistes

- Enseignement privé;
- Organisations religieuses en vue du culte;
- Associations professionnelles, Syndicats professionnels;
- Conseils juridiques, Contentieux;
- Cabinets comptables & fiscaux;
- Agences de voyages, Agences de publicité;
- Agence de Presse, Journalisme;
- Cinémas, Théâtres;
- Organisations & Entreprises de sports ou de loisirs (3), Clubs;
- Domestiques & Employés de maison;
- Hôtels, Restaurants, Bars, Cafés, Dancings;
- Boulangeries, Pâtisseries;
- Blanchisseries, Teintureries;
- Studios photographiques;
- Salons de coiffure, instituts de beauté.

- (1) Y compris études topographiques et géographiques, services annexes du bâtiment, études d'architecture et géométries.
- (2) Y compris des organismes para publics de crédits et d'investissements, ainsi que la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale.
- (3) Tels que les hôpitaux, dispensaires, cliniques, maisons de retraite, pouponnières hormis les services médicaux, sanitaires, médico-sociaux d'entreprise.
- (4) Hormis les organisations de sports et de loisirs d'entreprise.

III.19

**DECRET N°93/575 DU 15 JUILLET 1993
FIXANT LES MODALITES D'ETABLISSEMENT
ET DE VISA DE CERTAINS CONTRATS
DE TRAVAIL**

DECRET N°93/575 DU 15 JUILLET 1993
FIXANT LES MODALITÉS D'ESTABLISSEMENT ET DE VISA
DE CERTAINS CONTRATS DE TRAVAIL

LE PREMIER MINISTRE, CHEF DU GOUVERNEMENT

Vu la Constitution;

Vu la loi n° 92/007 du 14 août 1994 portant Code du Travail, notamment en son article 27; Vu le décret n° 92/245 du 26 novembre 1992 portant organisation du Gouvernement, ensemble ses modificatifs subséquents;

Vu le décret n° 92/089 du 4 mai 1992 précisant les attributions du Premier Ministre;

Vu le décret n° 92/244 du 25 novembre 1992 portant nomination du Premier Ministre, Chef du Gouvernement; sur avis de la Commission Nationale Consultative du Travail en sa séance du 31 mars 1993;

DECRETE

Article 1:

1- le présent décret fixe les modalités d'établissement et de visa des contrats de travail d'une durée déterminée supérieure à trois (3) mois ou nécessitant l'installation d'un travailleur hors de sa résidence habituelle

CHAPITRE I

DES DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 2 :

(1) conformément à l'article 27 du code du travail, ci-après désigné « le code », les contrats de travail visés à l'article 1er doivent être constatés par écrit.

(2) ils doivent obligatoirement comporter des dispositions concernant:

- Les noms, prénom, raison sociale et adresse complète de l'employeur;
- Les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, filiation, résidence habituelle, nationalité et profession du travailleur;
- La référence de la convention collective applicable, lorsqu'il en existe une;
- La nature du contrat avec indication de la date de prise d'effet de l'enseignement et si le contrat est à durée indéterminée, de la durée du préavis de résiliation;
- La nature de l'emploi à tenir avec une description des activités et responsabilités qui incombent au travailleur;
- Le lieu d'exécution du contrat;
- La catégorie professionnelle et l'échelon attribués au travailleur;
- Le montant du salaire effectif, prime permanentes, indemnités et avantages en nature alloués au travailleur;
- La durée de service effectif ouvrant droit au congé ainsi que la durée dudit congé
- Le numéro d'affiliation de l'employeur à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale.

Article 3

(1) Le contrat de travail dont l'exécution nécessite l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle, doit en outre, contenir des précisions concernant

- La composition de la famille du travailleur au sens de la législation et de la réglementation sur les prestations familiales
 - Les modalités d'exécution des dispositions légales et réglementaires concernant les voyages et transports;
 - Les modalités d'attribution du logement ou de l'indemnité de logement prévus à l'article 66 du code;
- (2) Est présumé nécessitant l'installation du travailleur hors de sa résidence où le lieu d'embauche est distant de plus de vingt-cinq (25) kilomètre du lieu d'emploi.

CHAPITRE II

DES DISPOSITIONS CONCERNANT LES TRAVAILLEURS DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE

Article 4:

- 1- Conformément à l'article 27 alinéas (2) du code, les contrats de travail des travailleurs de nationalité étrangère doivent, avant tout commencement d'exécution, être visés par le Ministre chargé du travail.
(2) Le visa est obtenu selon la procédure définie dans le présent chapitre.

Article 5 :

- (1)- le contrat est déposé ou adressé par lettre recommandée, avec avis de réception, auprès des services compétents du Ministère chargé du travail dans le ressort duquel s'exécutera le contrat.
(2) L'envoi ou dépôt s'effectue à la diligence de l'employeur, en six exemplaires datés et signés par les deux parties. Il est joint au dossier tous documents susceptibles d'établir la qualification et la compétence professionnelles du travailleur au regard de l'emploi et de la catégorie portée au contrat; ou de justifier l'occupation du poste à pourvoir par un étranger, notamment:
 - a) Un certificat médical datant de moins de trois (3) mois délivré par une autorité médicale du lieu de recrutement, et attestant que l'intéressé est apte à exercer son activité au Cameroun;
 - b) Les références professionnelles ou universitaires du candidat, telles que les copies certifiées conformes des certificats de travail ou diplômes;
 - c) Une note descriptive détaillée de l'emploi dont il s'agit, faisant ressortir le profil correspondant;
 - d) Un curriculum vitae du candidat;
 - e) Un extrait de casier judiciaire datant de moins de trois (3) mois ou toute pièce légale en tenant lieu;
 - f) Une copie certifiée conforme du titre d'entrée et de séjour au Cameroun pour les expatriés qui s'y trouvent déjà;
 - g) Une copie du marché de la convention ou toute autre document justifiant l'occupation du poste par un étranger;
 - h) Le plan de camerounisation des emplois approuvés par le Ministre chargé du travail;
 - i) Un organigramme détaillé de l'entreprise, faisant ressortir tous les postes de cadre et d'agents de maîtrise, assortis des profils correspondants.

En cas de dépôt du contrat, il est délivré immédiatement à l'employeur ou à son représentant, un récépissé comportant l'indication des parties contractantes et la date de dépôt.

Article 6 :

- (1)- le contrat est transmis pour visa au Ministère chargé du travail qui doit se prononcer dans le délai mentionné à l'article 27 alinéa (4) du code

- (2)en cas de refus du visa, il est fait retour du contrat à l'employeur avec indication des motifs du rejet
- (3)est rejeté de plein droit tout contrat de travail d'étrangers résidant au Cameroun sous le couvert d'un visa touristique ou temporaire, à l'exception des cas ci-après
- a) Des techniciens admis à séjourner au Cameroun pendant la durée d'un marché passé entre le Gouvernement Camerounais et une entreprise dont le siège se trouve, soit au Cameroun, soit à l'étranger
 - b) Des spécialistes admis à séjourner au Cameroun pendant la durée de montage ou d'entretien d'un matériel technique ou industriel lorsqu'il est acquis par une entreprise exerçant au Cameroun qui bénéficie d'un visa temporaire de six (6) mois valable pour plusieurs entrées et sorties mais non renouvelables sans un contrat de travail dument visé;
 - c) Des titulaires d'un visa d'affaires qui créent une entreprise ou s'associent à une entreprise camerounaise.
- (4)Toutefois, les personnes prévues à l'alinéa 1 doivent quitter le pays; dès la fin des travaux sur présentation d'un quitus délivré par les services compétents du Ministère chargé des finances, du Ministère chargé du travail et de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale.

Article 7:

- (1)-Le visa comporte, sur chaque exemplaire du contrat, la date et le numéro d'enregistrement, la signature du Ministre ou le fonctionnaire délégué à cet effet, et l'apposition du cachet spécial du service.
- (2) Quatre (4) exemplaires sont remis aux parties contractantes, les exemplaires restants sont conservés par le Ministère chargé du travail

CHAPITRE III

DES DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Article 8:

- 1- Les infractions aux dispositions du chapitre H du présent décret sont punies des peines prévues à l'article 168 du Code.

Article 9 :

- (1)- Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires au présent décret, notamment celles du décret n° 76/176 du 3 mai 1976.

Article 10:

- 1- Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'application du présent décret qui sera enregistré, publié selon la procédure d'urgence, puis inséré au Journal Officiel en anglais et en français.

Yaoundé, le 15 juillet 1993

LE PREMIER MINISTRE
SIMON ACHIDI ACHU

III.20

**DÉCRET N°93/576
FIXANT LA FORME DU CERTIFICAT
D'ENREGISTREMENT D'UN SYNDICAT**

DÉCRET N°93/576
FIXANT LA FORME DU CERTIFICAT D'ENREGISTREMENT
D'UN SYNDICAT

LE PREMIER MINISTRE, CHEF DU GOUVERNEMENT

- **Vu la constitution;**
- **Vu la loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant Code du Travail, notamment en son article 11, alinéa (2); Vu le décret n° 92/245 du 4 mai 1992 précisant les attributions du Premier Ministre;**
- **Vu le décret n°92/244 du 25 novembre 1992 portant nomination du Premier Ministre, Che Gouvernement : Sur avis de la Commission Nationale Consultative du Travail en sa séance du 30 mars 1993**
- **Vu le décret n°92/245 du 26 novembre 1992 portant organisation du Gouvernement, ensemble modificatifs subséquents;**

DÉCRÈTE

Article 1er :

Le présent décret fixe la forme du certificat d'enregistrement d'un syndicat ci-après désigné le Certificat.

Article 2 :

- (1) Le Certificat est délivré par le greffier des syndicats.
- (2) Il est conforme au modèle annexé, au présent décret et comporte les mentions suivantes:
 - a) La dénomination complète ainsi que le siège de l'organisation syndicale concernée;
 - b) La date et le numéro d'enregistrement;
 - c) Le cachet et la signature du greffier des syndicats.

Article 3:

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'application du présent décret sera enregistré, publié suivant la procédure d'urgence puis inséré au Journal Officiel en anglais et en français.

Yaoundé, le 15 juillet 1993.

CERTIFICAT D'ENREGISTREMENT DELIVRE CONFORMEMENT AUX DISPOSITIONS DE LA LOI N°92/007 DU 14 AOUT PORTANT CODE DU TRAVAIL

Le Greffier des Syndicats certifie que

Dont le siège est établi à

Eté enregistré sous le n°

certificat est délivré pour servir et valoir ce que de droit. /-

Yaoundé, le

Cachet - Signature

III.21

DÉCRET N°93/577 DU 15 JUILLET 1993 FIXANT LES CONDITIONS D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES, OCCASIONNELS OU SAISONNIERS

DÉCRET N°93/577 DU 15 JUILLET 1993

FIXANT LES CONDITIONS D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES, OCCASIONNELS OU SAISONNIERS

LE PREMIER MINISTRE, CHEF DU GOUVERNEMENT

- **Vu la constitution;**
- **Vu la loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant Code du Travail, notamment en ses articles 25 alinéa (5);**
- **Vu le décret n°92/245 du 26 novembre 1992 portant organisation du Gouvernement, ensemble ses modificatifs subséquents;**
- **Vu le décret n° 92/089 du 4 mai 1992 précisant les attributions du Premier Ministre;**
- **Vu le décret n°92/244 du 25 novembre 1992 portant nomination du Premier Ministre, Chef du Gouvernement;**
- **Sur avis la Commission Nationale Consultative du Travail, rendu en sa séance du 30 mars 1993;**

DÉCRÈTE

Article 1er :

Le présent décret fixe les conditions d'emploi des travailleurs engagés à titre temporaire, occasionnellement ou saisonnier.

Article 2 :

Un emploi temporaire ne peut durer plus de trois (03) mois.

Article 3 :

Un emploi occasionnel ne peut durer plus de quinze (15) jours.

Article 4 :

Un emploi saisonnier ne peut excéder six (06) mois par années.

Article 5 :

(1) La réalisation d'un ouvrage déterminé tel que prévu à l'article 25, alinéa (1) du Code de Travail ne saurait être considéré ni comme un emploi temporaire ou occasionnel, ni comme un emploi saisonnier. (2). Nul ne peut être considéré comme travailleur temporaire ou occasionnel s'il a effectivement été au service de la même entreprise ou d'un employeur perdant une période de plus de trois (03) mois consécutifs.

Article 6 :

- (1) Le contrat de travail temporaire, occasionnel ou saisonnier peut être constaté dans la forme qu'il convient aux parties d'adopter, sous réserve des dispositions de l'article 26 alinéa (5) du Code du Travail.
- (2). Le contrat de travail temporaire ou occasionnel ne peut être renouvelé qu'une seule fois.
- (3). Le contrat de travail à caractère saisonnier peut être renouvelé chaque année avec le même employeur suivant les besoins des contractants, sous réserve des dispositions de l'article 4.

(4). L'utilisation d'une main d'œuvre temporaire, occasionnelle ou saisonnière est soumise à une déclaration adressée à l'inspecteur du Travail et de la Prévoyance Sociale du ressort.

Article 7 :

- (1) Lorsque la période maximale prévue dans le présent décret est dépassée et que les relations de travail se poursuivent, le contrat de travail temporaire, occasionnel ou saisonnier se transforme de plein droit en contrat à durée indéterminée.
- (2). Le remplacement d'un travailleur temporaire ou saisonnier au terme de son contrat par un autre in sauf cas d'empêchement du travailleur. Dans ce cas, l'autorisation de l'Inspecteur du Travail et Prévoyance Sociale est requise.

Article 8 :

Les dispositions des articles 2, 3, 4, 5, 6 et 7 ne sont pas applicables aux travailleurs docker les conditions particulières d'emploi sont régies par les usages et les conventions collectives de travail.

Article 9 :

Le contrat de travail temporaire, occasionnel ou saisonnier ne peut cesser avant terme volonté d'une seule des parties, que dans les cas prévus au contrat ou en cas de faute lourde lais l'appréciation de la juridiction compétente.

Article 10 :

Le travailleur temporaire, occasionnel ou saisonnier à droit:

- A la protection sociale telle que définie par les textes sur la sécurisation sociale ; et
- A une carte professionnelle délivrée par l'employeur.

Article 11:

Les infractions aux dispositions du présent décret sont punies des peines prévues à l'art. 370 du Code Pénal.

Article 12 :

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'application du présent qui sera enregistré, publié suivant la procédure d'urgence, puis inséré au Journal en anglais et en français

Yaoundé, le 15 juillet 1993

III.22

**DECRET N°93/578 DU 15 JUILLET 1993
FIXANT LES CONDITIONS DE FOND
ET DE FORME APPLIQUEES AUX
CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL**

DECRET N°93/578 DU 15 JUILLET 1993
FIXANT LES CONDITIONS DE FOND ET DE FORME APPLIQUEES
AUX CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

LE PREMIER MINISTRE CHEF DU GOUVERNEMENT,

VU la Constitution ;

VU la loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant Code du Travail, notamment en son article 60; VU le Décret n°92/245 du 26 novembre 1992 portant organisation du Gouvernement, ensemble ses modifications subséquentes ;

Vu le décret 92/089 du 04 mai 1992 précisant les attributions du Premier Ministre, chef du gouvernement; sur avis de la Commission Nationale Consultative du Travail en Séance du 31 mars 1993 ;

DECRETE

Article 1:

Le présent décret fixe les conditions de fond et de forme applicables aux conventions collectives de travail

CHAPITRE I

**DE L'OBJET ET DU CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL
ET TERRITORIAL D'UNE CONVENTION COLLECTIVE**

Article 2:

(1) Conformément à l'article 52, alinéa (1) du code du travail ci-après désigne « le code », une convention collective a pour objet de régler les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs, soit d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, soit d'une branche d'activités ou de plusieurs branches d'activités réputées connexes entre elles.

Article 3:

(1) Lorsqu'une convention collective est conclue dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprise, son champ d'application territorial peut être normal, interdépartemental ou local. Elle est dite convention collective d'entreprise et ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'une extension à une entreprise non signataire

(2) Lorsqu'une convention collective est conclue dans le cadre d'une ou de plusieurs branches d'activités, son champ d'application doit obligatoirement couvrir l'ensemble du territoire. Elle est alors dite convention collective nationale et peut faire l'objet de l'extension prévue au chapitre IX avec les effets et sanctions définies à l'article 22.

(3) Lorsqu'une convention collective est conclue, il ne peut plus être négocié de convention collective d'entreprise dans la même branche d'activité. Dans ce cas, seul sont admis les accords d'établissement aux conditions fixés par l'article 57 du code

CHAPITRE II

DE LA CONCLUSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Section I

DES DISPOSITIONS COMMUNES À TOUTES LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Article 4:

- (1) les représentants des organisations syndicales visées à l'article 52 du code peuvent contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent en vertu
 - a) Soit des stipulations particulières ou statutaires de cette organisation;
 - b) Soit d'une délibération spéciale de cette organisation;
 - c) Ou de mandats écrits qui leur sont remis, individuellement, par la majorité des membres de cette organisation
- (2) Les pouvoirs des représentants des organisations syndicales et les pouvoirs des employeurs pris individuellement doivent être vérifiés avant l'ouverture des négociations.

Article 5:

- (1) toute convention collective est conclue pour une durée indéterminée.
- (2) elle doit prévoir dans quelles formes et à quelle époque de son exécution elle pourra être dénoncée ou révisée.
- (3) elle doit préciser notamment la durée du préavis de dénonciation; faute d'une telle stipulation, la durée de ce préavis est fixée à trois (3) mois.

Article 6:

La convention collective est établie sur papier libre et doit être signée par chacun des négociateurs.

Article 7:

- (1) Outre les indications relatives à son champ d'application professionnelle et territoriale, au lieu et à la date de sa conclusion, à la désignation des parties contractantes, au nom et qualité des signataires, la convention collective doit obligatoirement compter des dispositions concernant:
 - a) Le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs;
 - b) Les conditions d'embauche et le licenciement des travailleurs, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par le travailleur;
 - c) La durée de la période d'essai, les conditions et la durée du préavis;
 - d) L'indemnité des licenciements;
 - e) La classification professionnelle et la grille des salaires y afférentes;
 - f) L'institution d'une commission paritaire des classements à laquelle ils sont soumises les contestations individuelles sur la classification professionnelle des travailleurs qui n'auraient pu être réglées dans le cadre de l'entreprise;
 - g) Les modalités particulières concernant l'attribution du logement;
 - h) L'indemnité de déplacement;
 - i) Les conditions particulières du travail: heures supplémentaire, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés, travail par roulement;
 - j) Les majorations de congé pour l'ancienneté;

- k) Les voyages et les transports quand ceux-ci sont à la charge de l'employeur;
 - l) L'organisation et le fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée;
 - m) La procédure de révision, de modification et dénonciation de tout ou partie de la convention collective
- (2) Elle peut également contenir, sans que cette énumération soit limitative, des dispositions concernant:
- a) La prime d'assiduité;
 - b) L'indemnité pour frais professionnels et assimilés;
 - c) La prime de panier pour les travailleurs devant prendre leur repas sur lieu de travail;
 - d) Les majorations pour travaux pénible, dangereux, insalubres, et en générale, toute disposition ayant pour but de régler ou d'améliorer les rapports professionnels entre les travailleurs et non prévues par la loi et règlement en vigueur.

Section II

DES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES

Article 8:

- (1) La convention collective nationale est élaborée par une commission mixte composée, en nombre égal des représentants des employeurs et les travailleurs, nommé par arrêté du Ministre chargé du travail, sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives
- (2) cette commission est constituée soit à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeur pour des travailleurs intéressés, soit à l'initiative du Ministre chargé du travail.
- (3) lors que dans la branche d'activité concernée par la convention collective, il n'existe pas de convention syndicale d'employeur ou qu'il n'existe qu'une ou plusieurs organisation(s) syndicale(s) insuffisamment représentative(s), la délégation patronale de la commission mixte peut être constituée de représentants d'un groupement d'employeurs à condition que ceux-ci utilisent ensemble au moins 60% de l'effectif des travailleurs employés dans la branche. Aux fins de la conclusion et de l'exécution de la convention et les modifications ultérieures, le groupement est alors investi des mêmes obligations, droit et prérogatives qu'une organisation syndicale.

Article 9:

Pour l'application des dispositions de l'article 8, le caractère représentatif d'une organisation syndicale s'apprécie dans la branche d'activité concernée par la convention collective, en fonction du critère défini à l'article 20 du Code.

Article 10:

- (1) La commission mixte est présidée par un représentant de l'Administration chargée du travail, désigné dans l'arrêté prévu à l'article 8.
- (2) Le Président convoque la commission mixte et en conduit les travaux.
- (3) Il assure pour chaque séance, l'établissement d'un procès verbal qu'il soumet à l'approbation des membres de la commission à l'ouverture de la séance suivante.

Yaoundé, le 15 Juillet 1993

Le Premier Ministre
Simon ACHIDI ACH

III.23

DÉCRET N°94/197/PM RELATIF AUX RETENUES SUR SALAIRE

DÉCRET N°94/197/PM RELATIF AUX RETENUES SUR SALAIRE

LE PREMIER MINISTRE, CHEF DU GOUVERNEMENT

- Vu la constitution;
- Vu la loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant code du travail, notamment en ses articles 75 et 76;
- Vu le décret n° 92/245 du 26 novembre 1992 portant organisation du Gouvernement, ensemble ses modifications subséquentes;
- Vu 10 décret n° 92/089 du 4 mai 1992 précisant les attributions du Premier Ministre;
- Vu le décret n° 92/244 du 25 novembre 1992 portant nomination du Premier Ministre, Chef du Gouvernement;
- Sur avis émis par la Commission Nationale Consultative du Travail à l'issue de sa séance du 30 mars 1993;

DÉCRÈTE

Article 1^{er}

Le présent décret :

- Détermine la quotité des fractions de salaire soumises à des prélèvements progressifs ainsi que les taux y afférents ; et
- Fixe la procédure applicable à la cession volontaire de salaire;

CHAPITRE I

DES PRÉLÈVEMENTS PROGRESSIFS SUR SALAIRE

Article 2 :

- (1) La quotité saisissable et/ou cessible du salaire à l'occasion de chaque paie est fixée suivant les modalités ci-dessous:
 - a) Un dixième (1/10) sur la fraction au plus à dix-huit mille sept cent cinquante (18 750) francs par mois ;
 - b) Un cinquième (1/5) sur la fraction supérieur à dix-huit mille sept cent cinquante (18 750) francs et inférieure ou égale à trente-sept mille cinq cents (37 500) francs par mois ;
 - c) Un quart (1/4) sur la fraction supérieure à trente-sept mille cinq cent (37 500) francs et inférieure ou égale à soixantequinze mille francs (75 000) par mois ;
 - d) Un tiers (1/3) sur la fraction supérieure à soixantequinze mille (75 000) francs et inférieure ou égale à cent douze mille cinq cent (112 500) francs par mois ;
 - e) La moitié (1/2) sur la fraction supérieure à cent douze mille (112 000) francs et inférieure ou égale à cent quarante-deux mille quatre cents (142 400) francs par mois ; et
 - f) La totalité sur la fraction 1 supérieure à cent quarante-deux mille cinq cent (142 500) francs.
- (2). En cas de prêt ou de location-vente d'un ou de plusieurs immeubles, l'habitation et consenti(e) par un établissement ou un organisme du secteur para public intervenant dans le cadre de la promotion immobilière, la quotité saisissable et/ou cessible tel que prévu à l'alinéa (1) peut, en vue du remboursement par le travailleur des prêts et/ou dettes, résultant de la location-vente, être

- porter au quart (1/4) pour la fraction au plus égale à soixantequinze mille (75 000) francs par mois.
- (3) en matière de paiement de dette (s) alimentaire(s) conformément à la législation en vigueur par voie de session volontaire du salaire ou de saisie arrêt sur le salaire, le terme mensuel de la pension alimentaire est, à chaque échéance, prélevé intégralement sur la fraction insaisissable du salaire.

Le cas échéant, la fraction saisissable du salaire peut être retenue en sus:

- Pour sûreté des arriérés et des frais; ou
- Au profit de créanciers ordinaires opposants ou cessionnaires.

Article 3 :

- (1) Sous réserve des dispositions de l'article 4, alinéa (1) est nulle et de nul effet toutes compensations effectuées par un employeur entre:
- Les salaires CL indemnités qu'il doit au travailleur; et
 - Les sommes que celui-ci pourrait lui devoir à quelque titre que ce soit
- (2). En cas de rupture du contrat sans préavis du fait du travailleur ou sans que le préavis ait été intégralement observé par celui-ci, l'employeur est admis à précompter sur les salaires indemnités restants dus audit travailleur, jusqu'à due concurrence, le montant correspondant à la partie du préavis non effectué.
- (3) Le remboursement à l'employeur d'une somme versée à titre d'avance au travailleur ne peut être réalisé que par retenue successives, conformément aux dispositions du présent décret relatif à la session de salaire, et suivant les modalités fixées à l'article 2.

Article 4 :

N'entrent pas dans le champ d'application des dispositions de l'article 3, alinéa (1)

- Les prélèvements obligatoires, remboursement d'acompte. () Sur travail en cours et, consignations prévus par les conventions collectives et les contrats individuels;
- Les remboursements de prestations éventuellement fournies par l'employeur conformément aux dispositions de l'article 66, alinéa (3) du Code.

CHAPITRE II

DE LA CESSION VOLONTAIRE DE SALAIRE

Article 5 :

- (1) la cession volontaire de salaire ci-après désignée « la cession » personnellement souscrite par le cédant. Elle est communiquée
- A l'inspecteur du Travail et à la Prévoyance Sociale du ressort lorsqu'il s'agit du remboursement d'avances consentis par l'employeur au travailleur;
 - Au Président du Tribunal dans les autres cas.
- (2). La déclaration de cession se fait par écrit. Elle comprend:
- a) Les bulletins de salaire des trois (3) derniers mois faisant ressortir le montant mensuel dudit salaire;
 - b) Une attestation dûment signée de l'employeur relative à l'absence de l'une quelconque des retenues prévues à l'article 75 alinéa (J) du Code, ou indiquant dans le cas contraire, le montant détaillé des retenues subie dans ce cadre.

Article 6 :

- (1) Le Président du Tribunal statuant en matière sociale s'assure de la conformité de la cession consentie aux dispositions de l'article 2 alinéa (1), en tenant éventuellement des retenues déjà effectuées sur le salaire du cédant.
- (2). Il demande au greffier de la juridiction compétente de notifier la déclaration de cession au débiteur du salaire ou à son représentant préposé au paiement dans le lieu du travail du cédant.
- (3). La notification correspondante fait ressortir:
 - a) Le montant mensuel du salaire du cédant;
 - b) Le montant de la quotité cessible ou saisissable mensuellement à l'occasion de chaque paie suivant la périodicité, de celle-ci ; et
 - c) Le montant des retenues effectuées pour chaque paie au titre de la cession consentie.
- (4). Le cessionnaire perçoit directement le montant des retenues entre les mains du débiteur du salaire, sur production d'une — copie de la déclaration de cession, enregistrée conformément aux dispositions de l'alinéa (2).

CHAPITRE III

DES DISPOSITIONS FINALES

Article 7 :

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires, notamment celles. Décret n°69/DF/289 du 30juillet 1960 relatif aux saisies arrêts, cessions et retenues sur le salaire.

Article 8 :

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret q sera enregistré, publié suivant la procédure d'urgence puis inséré au Journal Officiel en anglais et en français.

YAOUNDÉ, LE 09 MAI 1994

LE PREMIER MINISTRE
SIMON ACHIDI ACHU

III.24

DÉCRET N° 95-099-PM DU 17 FÉVRIER 1995 FIXANT LE SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL GARANTI

DÉCRET N° 95-099-PM DU 17 FÉVRIER 1995
FIXANT LE SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL
GARANTI

LE PREMIER MINISTRE, CHEF DU GOUVERNEMENT ;

Vu la Constitution ;

Vu la loi n° 92-007 du 14 août 1992 portant Code du Travail, notamment en son article 62 (1) ;

Vu le décret n° 92-245 du 26 novembre 1992 portant organisation du Gouvernement ensemble ses modificatifs subséquents ;

Vu le décret n° 92-089 du 4 mai 1992 précisant les attributions du Premier Ministre, Chef du Gouvernement ;

Sur avis du Comité Permanent de la Commission Nationale Consultative du Travail rendu à l'issue de sa séance du 15 juillet 1994 ;

DECRETE

Article 1er :

Le salaire minimum interprofessionnel garanti, en abrégé SMIG, est fixé sur l'ensemble du territoire national, à vingt trois mille cinq cent quatorze (23.514) francs par mois, quel que soit le secteur d'activité.

Article 2 :

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires.

Article 3 :

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'application du présent décret qui sera enregistré, publié suivant la procédure d'urgence, puis inséré au Journal Officiel en anglais et en français.

Yaoundé, le 17 février 1995

**Le Premier Ministre
Simon ACHIDI ACHU**

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES EMPLOIS		
CATÉGORIES	DIPLÔMES	EMPLOIS
I- PREMIÈRE CATÉGORIE		
Travailleur à qui sont confiés des travaux élémentaires n'exigeant ni connaissances professionnelles ni adaptation, exemple:	-/-	<ul style="list-style-type: none"> • Manœuvre ordinaire • Gardien
II- DEUXIÈME CATÉGORIE		
Travailleur à qui sont confiés des travaux simples exigeant des connaissances élémentaires et une mise au courant rapide.	-/-	<ul style="list-style-type: none"> • Emplois • Planton • Manœuvre spécialisé
III- TROISIÈME CATÉGORIE		
Travailleur à qui sont confiés des travaux exigeant un minimum d'instruction ou de compétence acquise par la pratique. Les employés de bureau titulaires du certificat de perfectionnement délivré par les C.F.P.R. bénéficient de la bonification d'un échelon	<ul style="list-style-type: none"> • C.E.P.E, First School Leaving Certificate, titre technique équivalent. 	<ul style="list-style-type: none"> • Employé de bureau • Garçon de laboratoire • Téléphoniste • Chauffeur titulaire des permis B ou C • Ouvrier ordinaire.
IV- QUATRIÈME CATÉGORIE		
Travailleur possédant une formation professionnelle de base ou une compétence de même niveau acquise par la pratique. Les employés de bureau (dactylographe, sténo-dactylographe) qui sont titulaires d'un diplôme de perfectionnement délivré par les centres de formation rapide des employés de bureau, bénéficient de la bonification d'un échelon.	<ul style="list-style-type: none"> • Titulaire du C.E.P.E. (certificat d'études primaires) ou F.S.L.C. (First School Leaving Certificate) ayant suivie 2 années d'études secondaires. • C.F.A (certificat de fin d'apprentissage) • R.S.A. (Royal Society of Art) Stage I Elementary • Trade Test III 	<ul style="list-style-type: none"> • Employé de bureau • Dactylographe (25 mots/minute-test) • Sténo-dactylographe sans C.A.P. • Aide-opérateur radio • Aide-opérateur mécanographe • Chauffeur titulaire des permis D ou E • Mécanicien sans C.A.P. • Electricien sans C.A.P. • Chaudronnier-soudeur, forgeron, plombier, maçon, peintre, etc. sans C.A.P. effectuant des travaux courants de leur spécialité. • Conducteur d'engin de terrassement • Conducteur d'engin de manutention

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES EMPLOIS

CATÉGORIES	DIPLÔMES	EMPLOIS
V- CINQUIÈME CATÉGORIE		
Les employés de bureau, (secrétaire, sténo-dactylographes diplômés, sténotypistes diplômés, aide-comptable) bénéficient d'une bonification d'un échelon lorsqu'ils sont titulaires d'un diplôme de perfectionnement délivré par le Centre de formation et de perfectionnement.	<ul style="list-style-type: none"> • Certificat de formation rapide des employés de bureau (sans BEPC) • B.E. (Brevet élémentaire) • B.E.P.C. (Brevet d'études du premier cycle) • G.C.E.O.L. (General Certificat of Education Ordinary Level) avec matières au moins religion non comprise • C.A.P. (Certificat d'aptitude professionnelle) • R.S.A. (Royal Society of Art) Stage II • City and Guilds (Intermediate, Ordinary, Party) • Diplôme de sortie du collège technique d'Ombe • Trade Test II 	<ul style="list-style-type: none"> • Secrétaire sténo-dactylographe diplômé • Sténotypiste diplômé • Aide-comptable • Employé qualifié de bureau • Magasinier • Opérateur-radio • Mécanicien • Electricien • Chaudronnier, soudeur, forgeron, plombier, maçon, peintre, menuisier, etc. • Diéséliste • Tôlier-formeur en carrosserie
VI- SIXIÈME CATÉGORIE		
Les employés de bureau très qualifiés, les secrétaires sténo-dactylographes, sténotypistes et aide comptables, bénéficient de la bonification d'un échelon, lorsqu'ils sont titulaires d'un certificat de perfectionnement délivré par les centres.	<ul style="list-style-type: none"> • G.C.E.O.L. (General Certificat of Education Ordinary Level) en 4 matières au moins avec l'anglais et le français (sans religion) • Niveau de première avec le Brevet d'études du premier cycle sans probatoire (enseignement général et technique) • R.S. stage II 4 matières au moins sans religion • Certificat de formation professionnelle rapide avec B.E.P.C. (toutes spécialités) ou diplôme équivalent. 	<ul style="list-style-type: none"> • Emplois • Secrétaire sténo-dactylographe Aide-comptable • Sténotypiste • Employé très qualifié de bureau • Mécanicien Electricien • Dessinateur • Calqueur
VII- SEPTIÈME CATÉGORIE		
Les employés de bureau très qualifiés, les secrétaires sténo-dactylographes, sténotypistes et aide comptables, bénéficient de la bonification d'un échelon, lorsqu'ils sont titulaires d'un certificat de perfectionnement délivré par les centres.	<ul style="list-style-type: none"> • Probatoire • G.C.E.O.L.- (Général certificate of Education OrdinaryLevel) avec 4 matières au moins complétées par matière à l'avance Level (sans religions) • W.A.S.C. 5West African School Certificate) • B.E.C. (Brevet d'Etudes Commerciale) • Probatoire Technique • R.S.A. Stage III advanced en 2 matières au moins d'examen • B.P.I. (Brevet et professionnel 1er et 2ème séries) ancien régime • B.E.P. (Brevet d'Etudes professionnelles). 	<ul style="list-style-type: none"> • Agent d'application • Agent de maîtrise • Mécanicien, Electricien, plombier... • Aide-conducteur de travaux • Métreur, calculateur d'étude

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES EMPLOIS		
CATÉGORIES	DIPLÔMES	EMPLOIS
VIII- HUITIÈME CATÉGORIE		
	<ul style="list-style-type: none"> • BACC complet • G.C.E.A.L (General Certificate of Education Advanced Level) 02 matières au moins (religion non comprise) 04 matières au moins à l'Ordinary Level (Religion non comprise) • H.S.C (Higher School Certificate) • Capacité en Droit complet • I.P.D (Diplôme de l'institut Panafricain de Développement) de Douala-Bassa • B.S.E.C (Brevet Supérieur d'Etudes Commerciales) • B.T (Brevet de Technicien ou B.A.C.C Technique) • Probatoire du DECS (du Diplôme d'Etudes Comptables Supérieures) • R.S.A Advanced ou Stage III en 04 matières au moins dont 2 techniques • City and Guilds advanced craft certificate • Corporation of Secrétaire Intermediate • B.P complet nouveau régime 	<ul style="list-style-type: none"> • Agents d'application Comptable • Secrétaire de Direction • Contremaitre d'atelier • Métreur • Cartographe • Dessinateur
IX- NEUVIÈME CATEGORIE		
	<ul style="list-style-type: none"> • B.A.C.C. en droit (Diplôme d'études générales de droit et sciences économiques) • Two years successful university work • B.T.S. (Brevet de technicien supérieur) toutes spécialités (sauf santé) • Diplôme d'études littéraires générales • Diplôme d'études scientifiques générales • Diplôme universitaire de technologie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contremaitre • Topographe • Dessinateur d'études • Chef de centrale (Diesel, vapeur ou hydraulique)

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES EMPLOIS

CATÉGORIES	DIPLÔMES	EMPLOIS
X- DIXIÈME CATÉGORIE		
	<ul style="list-style-type: none"> • Licence de toutes disciplines • Bachelor degrees toutes disciplines (sauf médecine et chirurgie) • Diplôme d'ingénieur des travaux • Diplôme d'ingénieur commercial • Diplôme de hautes études commerciales • Diplôme des Instituts d'études politiques • D.E.C.S. (Diplôme d'études comptables supérieur comptable (3certificats • Doctorat de troisième cycle en droit ou économie + bonification d'un échelon • D.E.S. (Diplôme d'études supérieures) + bonification d'un échelon • Master's degree + bonification d'un échelon (toutes disciplines sauf médecine avec bonification d'un échelon • Diplôme de pharmacien. 	<ul style="list-style-type: none"> • Emplois • Ingénieur • Professeur • Pharmacien • Comptable • Journaliste • Chercheur.
XI- ONZIÈME CATÉGORIE		
	<ul style="list-style-type: none"> • Doctorat d'Etat en Médecine Pharmacie • Soins ou chirurgie dentaires Droit • Sciences économiques • Doctorat 3e cycle (Lettres) • Diplôme d'ingénieur de conception • Agrégation des lycées et collèges • Bachelor Of medicine • Bachelor of Surgery • Ph. D. Law 	<ul style="list-style-type: none"> • Ingénieur • Professeur • Pharmacien • Comptable Médecin
XII- DOUZIÈME CATÉGORIE		
	<ul style="list-style-type: none"> • Agrégation de médecine • Agrégation de pharmacie • Agrégation du droit ou sciences économiques • Doctorat d'Etat en lettres • Doctorat d'Etat en science • Master degree en médecine • M.R.C.P. (Membre of the Royal college of Obstricians and Gyncologists) • F.R.C.S. (Fellow of Royal College of Surgeons) • Ph.D. Anatomy, Physiology Pharmacology 	<ul style="list-style-type: none"> • Ingénieur • Professeur • Médecine • Chercheur.

III.25

**DECRET N°95/677/PM DU 18 DÉCEMBRE 1995
RELATIF AUX DEROGATIONS A LA DUREE
LEGALE DU TRAVAIL LE PREMIER MINISTRE,
CHEF DU GOUVERNEMENT**

DECRET N°95/677/PM DU 18 DÉCEMBRE 1995
RELATIF AUX DEROGATIONS A LA DUREE LEGALE DU TRAVAIL
LE PREMIER MINISTRE, CHEF DU GOUVERNEMENT

VU la Constitution;

VU la loi n° 67/5 du 07 décembre 1973 fixant le régime des fêtes légales en République Unie du Cameroun, ensemble son modificatif du décret 76/8 du 8 juillet 1976;

VU la loi n°92/2007 du 14 Août 1992 portant Code du Travail, notamment en son article 80 (2) et (4)

VU le Décret nb92/245 du 26 Novembre 1992 portant organisation du Gouvernement ensemble ses modificatifs subséquents;

VU le décret n°92/089 du 04 1991 précisant les attributions du Premier Ministre;

VU le décret n°92/244 du 25 Mai 1991 portant nomination du Premier Ministre, Chef du Gouvernement; Sur avis de la Commission National Consultative du Travail, en sa séance du 28 février 1995.

DECRETE:

Article 1er :

(1) Le présent décret fixe :

Les circonstances et les limites dans lesquelles des dérogations à la durée légale du travail sont autorisées
Les modalités d'exécution et de rémunération des heures supplémentaires donnant lieu à majoration.

2) Il s'applique aux entreprises soumises au régime de la durée légale hebdomadaire de travail de quarante (40) heures, ainsi qu'aux entreprises agricoles ou assimilées, dans lesquelles la durée de travail ne peut excéder quarante-huit (48) heures par semaine. Répartition à raison de huit heures par jour pendant cinq jours avec repos le samedi ou le lundi

CHAPITRE I

Section I

DES DÉROGATIONS À LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL
DES ÉQUIVALENCES À LA DURÉE DU TRAVAIL

Article 2 :

(1) Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou des contrat individuels de travail, une durée de présence supérieur à la durée hebdomadaire de travail de quarante (40) heures ou quarante-huit (48) heures suivant le cas, et considérée comme équivalente à celle-ci est admise pour les préposés à certains travaux en raison soit de la nature de ceux-ci soit de leur caractère intermittent.

(2) Le salaire hebdomadaire dû pour les heures de présence ainsi admises est celui qui correspond à quarante (40) heures ou quarante-huit (48) heures de travail suivant les cas.

Article 3 :

Les équivalences prévues à l'article 2 (1) sont établies de la manière suivante:

1) Cinquante-six (56) heures équivalent à :

- a) Quarante (40) heures de travail effectives par semaine lorsqu'il s'agit du personnel occupé exclusivement occupé à des opérations de gardiennage ou de surveillance ainsi que du service d'incendie;
 - b) Quarante-huit (48) heures de travail effectives par semaine lorsqu'il s'agit du personnel exclusivement occupé à des opérations de gardiennage de surveillance ainsi que du service d'incendie dans des entreprises agricoles ou assimilées;
- 2). Quarante-cinq (45) heures équivalant à quarante (40) heures de travail effectif par semaine pour le personnel
- a) Des hôpitaux, hospices, cliniques, dispensaires, maisons santé et de tous les établissements de cure, soins repos et/ou convalescence;
 - b) Exclusivement affecté à la vente dans les établissements de vente au détail de denrées alimentaires, dans les officines de détail, ainsi que dans les stations services;
 - c) Des salons de coiffure et instituts de beauté;
 - d) Cuisine et buanderie dans les hôtels et restaurants;
- 3). Cinquante-quatre (54) heures équivalant à quarante (40) heures de travail effectif par semaine pour:
- a) Le personnel des hôtels, restaurants, débits de boisson, cafés, autre que celui exerçant l'une des activités visées au paragraphe (b)
 - b) Les domestiques et employés de maison.

Section II

DE LA PROLONGATION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Article 4:

(1)- La durée du travail effectif journalier peut être prolongée au-delà des limites assignées au travail normal de l'établissement ou de l'exploitation concernée, lorsqu'il s'agit de certains travaux préparatoires ou complémentaires insusceptibles d'être effectuée dans le cadre de l'horaire établi, ainsi que pour certaines opérations techniques qui ne peuvent être arrêtées à volonté lorsqu'elles ne sont pas terminées dans les limites normales de temps de travail.

(2) Peuvent notamment faire l'objet de prolongation, les travaux.

Article 5:

(1) En vue de la prévention des accidents imminents de la perte inévitable d'un produit ou de l'arrêt d'une production continue, de l'organisation des sauvetages moyens de transport de l'entreprise ou de l'exploitation concernée;

2). Pour sauver d'une perte inévitable des récoltes ou denrées essentiellement périssables.

Article 6:

(1)- Les heures de travail accomplies au titre des prolongations prévues aux articles 4 et 5 sont rémunérées au taux normal.

2). Elles doivent faire l'objet d'une mention spéciale dans le bulletin de paie, indépendamment des heures de travail effectuées dans le cadre de l'horaire normal.

Section III

DE LA RÉCUPÉRATION DES HEURES DE TRAVAIL PERDUES

Article 7:

- (1) Une prolongation de journée de travail peut être pratiquée à titre de récupération des heures perçue en cas d'interruption collective de travail résultant d'une cause accidentelle ou d'une force majeure, notamment:
 - un accident survenu au matériel;
 - une interruption de force motrice;
 - une pénurie accidentelle de matière (s) première (s) d'outillage (s) ou de moyen (s) de transport
 - un sinistre ; et/ou
 - une intempérie.
- 2) elle peut être pratiquée dans la semaine effectuée par l'interruption, le cas échéant, la ou les semaine (s) suivante (s)
- 3) Est interdite toute récupération des heures perdues par suite de grève ou lock-out déclenché (e) après épuisement des procédures de conciliation et d'arbitrage prévues aux articles 158 à 164 du Code du Travail.

Article 8:

- (1) La récupération des heures perdues, telle que prévue par le présent décret, ne peut intervenir que lors de l'interruption collective de travail qui en est la cause a pour conséquence de porter l'horaire hebdomadaire de la semaine affectée en-deçà de la durée hebdomadaire de travail soit de quarante (40) heures, soit de quarante-huit (48) heures, ou de toute autre durée considérée comme équivalente, conformément aux dispositions de l'article 2 alinéa (1).Seules les heures de travail perdues en deçà de ladite durée peuvent être récupérées.
- 2) la récupération doit être réalisée pendant les jours ouvrables et respecter le repos hebdomadaire.
- 3) les heures de travail effectuées au titre d'une récupération sont rémunérées au taux normal.

CHAPITRE II

DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Section I

DES MODALITÉS D'EXÉCUTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Article 9:

1. La durée effective du travail peut, à titre temporaire, être prolongée au-delà de durée légale en de travaux rendus nécessaires:
 - par un surcroît exceptionnel ou saisonnier de travail ; et/ou
 - par l'impossibilité d'achever les opérations et travaux dans les délais impartis.
- 2) Dans chacune des éventualités prévues au (1) l'employeur ne peut faire accomplir des heures supplémentaire que lorsqu'il n'a pas la possibilité de recruter une main d'œuvre supplémentaire en raison
 - de la qualification et de la nature des travaux à exécuter; et/ou
 - de l'organisation des postes de travail dans son établissement.

- 3) Si la manière de servir d'un maître ou professeur ne donne pas satisfaction, son avancement peut être retardé d'une période ou de deux années supplémentaires. Cependant au bout de quatre ans le passage à l'échelon supérieur est de droit.

ARTICLE 10

- 1) L'employeur désireux de faire effectuer des heures supplémentaires adresse au préalable à l'inspecteur du travail du ressort une demande faisant ressortir
 - La période et le nombre de travailleurs concernés;
 - Les motivations de la prolongation de la durée du travail ; et
 - Les modifications corrélatives à apporter à l'horaire de l'établissement.
- 2) L'inspecteur du Travail est tenu de se prononcer dans un délai de maximum de quinze (15) jours à compter de la date de réception de la demande mentionnée au (1) après consultation des délégués du personnel de l'établissement concerné, s'il en existe. Passé ce délai et en cas de silence de l'inspecteur de Travail, l'autorisation est réputée accordée.
- 3) En cas d'urgence ou force majeur survenue pendant les jours non ouvrables, l'employeur peut faire effectuer des heures supplémentaires, sous réserve de solliciter la régularisation auprès de l'inspecteur du Travail du ressort dès le premier jour ouvrable.
- 4) L'autorisation visée au (2) est accordée pour une période maximale de trois (3) mois. Elle ne peut avoir pour effet, sauf accord exprès et exceptionnel de l'inspecteur du Travail, de porter la durée totale du travail à plus de soixante (60) heures par semaine et à plus de dix (10) heures par jour.

Article 11 :

- 1) L'employeur ayant fait effectuer des heures supplémentaires à des travailleurs ne peut licencier ces derniers pour manque de travail ou compression d'effectifs.
- 2) L'interdiction édictée au (1) est valable pendant les trois (3) mois suivant l'accomplissement des heures supplémentaires. Elle ne s'applique pas aux travailleurs embauchés temporairement en raison du surcroît exceptionnel travail.

Section II

DE LA RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Article 12:

Les heures supplémentaires effectuées conformément aux dispositions du présent décret donnent lieu à majoration de salaire de manière suivante:

- a) Heures supplémentaires de jour:
 - Pour les huit (8) premières : Vingt pour cent (20%) du salaire horaire
 - Pour les huit (8) suivantes : Trente pour cent (30%) du salaire horaire
 - Pour la troisième (3^e) tranche d'heure, jusqu'à quarante pour cent (40%) du salaire horaire;
 - Pour les heures supplémentaires accomplies les dimanches : quarante pour cent (40%) du salaire horaire.
- b) Heures supplémentaires de nuit:
 - Cinquante pour cent (50%) du salaire horaire.
- c) Heures supplémentaires accomplies dans les circonstances prévues à l'article 10, (3) Cinquante pour cent (50%) du salaire horaire.

Article 13:

- 1) les majorations prévues à l'article 12 sont dues pour toute heure effectuée au-delà de la durée hebdomadaire de travail rappelée à l'article 2.

2) Nonobstant les dispositions du 1), assujettis à des dispositions particulières du présent décret bénéficiant d'une rémunération majorée, au titre du paiement des heures supplémentaires dans les cas suivants :

- lorsque le temps de travail effectué se situe au-delà de la durée considérée comme équivalente à la durée légale dans le régime des équivalences fixées à l'article 3, consécutivement à l'accomplissement de la durée de travail prolongée, lorsqu'il s'agit du régime de la prolongation de la durée de travail telle que définit à l'article 4.

Article 14 :

(1) le salaire horaire auquel s'applique la majoration est le salaire effectif perçu par le travailleur, les diverses primes inhérentes à la nature du travail incluses.

(2) le salaire horaire des travailleurs dont la numération est appliquée au mois s'obtient en divisant le salaire mensuel effectif par :

- cent soixante treize (173) heures un tiers (1/3) pour les travailleurs effectuant quarante (40) heures de travail par semaine ;
- deux cents (200) heures pour les travailleurs effectuant quarante huit (48) heures par semaine ;
- le total des heures considérées comme équivalentes effectuant quarante aux dispositions du présent décret.

CHAPITRE III

DES DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Article 15:

(1) au sens de l'article 80 (2) du code du travail, les entreprises agricoles ou assimilées comprennent notamment :

- a) Les exploitations agricoles proprement dites ;
- b) Les haras ;
- c) Les exploitations d'élevages, de dressage et d'entraînement ;
- d) Les exploitations de polyculture
- e) Les exploitations forestières effectuent les travaux :
 - D'abatage, d'ébranchage et de transport de bois en forêt, lorsque lesdits travaux sont exécutés sur le parterre ou aux environs du parterre de la coupe ;
 - De débit, de façonnage, de sciage, de carbonisation, d'empilage et d'écorçage ;
- f) Les établissements de sciage, déroulage et tranchage lorsque lesdits établissements :
 - Tirent au moins soixante pour cent (60%) du bois qu'il traite de l'entreprise forestière concernée et/ou
 - Ont pour objet la transformation des grumes en matériaux bruts, à l'exclusion de la fabrication de tout produits finis ;
- g) Les usines de conditionnement des produits agricoles ;
- h) Les usines rattachées à des exploitations agricoles ;
- i) Les bureaux, dépôts et magasins de vente se rattachant à une exploitation agricole ou assimilée, lorsque celle-ci constitue le principal établissement.

(2) Sont exclus de la catégorie d'entreprises visées au (1) :

- a) les établissements traitant et transformant les produits agricoles lorsque ces opérations ne sont pas nécessaires pour tirer parti de la récolte ;

- b) les ateliers annexes à une exploitation agricole ou assimilée autre que ceux nécessaire à la réparation et à l'entretien du matériel de l'exploitation.
- c) les laboratoires annexes à une exploitation agricole ou assimilée, autre que ceux nécessaires au contrôle des opérations de traitement et de transformation.

Article 16 :

Sans préjudice des peines plus sévères, les infractions aux dispositions du présent décret sont punies à l'article R370 du code pénale.

Article 17 :

Le présent décret abroge toutes les dispositions antérieures contraires du décret n°68-OF- 249 du 10 juillet 1968 fixant les modalités d'application de la durée de travail et déterminant les dérogations dans les entreprises soumises au régime de la durée hebdomadaire de quarante(40) heures, et du décret n°68- DF-250 du 10 juillet 1968 fixant les modalités d'application de la durée de travail et déterminant le régime des dérogations dans les entreprises agricoles et assimilées.

Article 18 :

le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'application du présent décret qui sera enregistré, publié suivant la procédure d'urgence, puis inséré au journal officiel en anglais et en français.

Yaoundé, le 18 Décembre 1995.

LE PREMIER MINISTRE
Simon ACHIDI ACHU

III.26

DÉCRET N°2000/286 DU 12 OCTOBRE 2000 PRÉCISANT LES CONDITIONS D'ENTRÉE DE SÉJOUR ET DE SORTIE DES ÉTRANGERS AU CAMEROUN (EXTRAIT)

DÉCRET N°2000/286 DU 12 OCTOBRE 2000 PRÉCISANT LES CONDITIONS D'ENTRÉE DE SÉJOUR ET DE SORTIE DES ÉTRANGERS AU CAMEROUN (EXTRAIT)

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE,

Vu la Constitution;

Vu la Loi n°97/0 12 du 10 janvier 1997 fixant les conditions d'entrée, de séjour et de sortie des étrangers au Cameroun;

Vu la loi de finances;

DÉCRÈTE:

CHAPITRE I

DES DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1er

Le présent décret fixe les modalités d'application de la loi n°97/012 du 10 janvier 1997 relative aux conditions d'entrée, de séjour et de sortie des étrangers au Cameroun.

CHAPITRE II

DES DIFFERENTES CATEGORIES D'ETRANGERS

Section I

DES VISITEURS TEMPORAIRES

Article 2

Honnis les étrangers en transit, la catégorie des visiteurs temporaires comprend, entre autres, les personnes suivantes:

- visiteurs privés
- les touristes .
- les personnes en mission
- les hommes d'affaires;
- les promoteurs;
- les invités ou les participants une manifestation organisée sur le territoire national;
- les rentiers ;
- les pensionnés;
- les évacués sanitaires.

Article 5

Les personnes en mission sont des étrangers qui viennent au Cameroun à titre officiel, dans le cadre de leurs activités professionnelles.

Article 6

Les hommes d'affaires sont, sous réserve des dispositions de l'article 9 ci-dessous, et exception faite des artistes et des hommes de culture, des particuliers exerçant à titre personnel, une activité professionnelle à but lucratif.

Article 7

Les promoteurs sont des personnes dont l'activité professionnelle consiste à fournir des capitaux, pour un investissement à caractère économique, scientifique, social, culturel ou autre.

Article 8

Les invités ou les participants à une manifestation organisée sur le territoire national sont des personnes qui viennent au Cameroun, munies d'une invitation individuelle ou collective pour prendre part, à titre personnel ou en délégation, à une manifestation à caractère notamment économique, scientifique, technique, agricole, pastoral, culturel ou sportif.

Article 9

Les rentiers sont des personnes d'origine étrangère, qui possèdent au Cameroun, une rente ou des biens immobiliers, et viennent périodiquement s'occuper de leur gestion.

Section II

DES ETRANGERS EN SEJOUR

Article 12

Rentrent dans la catégorie des étrangers en séjour au Cameroun, les personnes ci-après:

- les travailleurs contractuels;
- les travailleurs indépendants;
- les stagiaires de longue durée;
- les étudiants;
- les membres de famille de l'étranger en séjour;
- les réfugiés.

Article 13

Les travailleurs contractuels sont:

- les étrangers salariés du secteur privé exerçant au Cameroun;
- les étrangers exerçant dans le secteur public, ou para-public, liés par un contrat de travail;
- les personnels de l'assistance technique.

Article 14

Les travailleurs indépendants sont des personnes exerçant, à titre individuel au Cameroun, une profession. Libérale, commerciale, industrielle, agricole, pastorale, culturelle ou artisanale.

Article 26

A l'exception du visa long séjour, aucun autre visa n'ouvre droit à l'exercice d'une activité lucrative ou professionnelle, et à la possibilité d'effectuer des études au Cameroun.

Article 30

L'obtention «un visa long séjour est subordonnée û la production , selon le cas

- d'un passeport ayant une validité de 6 mois au moins;
- d'un billet d'avion ou de tout autre titre de transport valable jusqu'au Cameroun;
- des certificats internationaux de vaccination requis;
- de la garantie de rapatriement;
- d'un contrat de travail dûment visé par le ministre du travail pour les étrangers désireux d'exercer une activité salariale au Cameroun;
- d'une autorisation d'exercer une profession libérale ou de promouvoir une activité agricole, pastorale, industrielle, commerciale, artistique ou autre, délivrée par les autorités compétentes, lorsqu'une telle autorisation est requise;
- d'un acte justifiant le lien conjugal, pour le conjoint, ou parental pour les enfants mineurs;
- d'un certificat d'inscription ou de réinscription délivré par le responsable de l'établissement, pour les étudiants;
- d'un acte de mise en stage, pour les stagiaires

III.27

DÉCRET N°2011/408 DU 09 DÉCEMBRE 2011 PORTANT ORGANISATION DU GOUVERNEMENT (EXTRAIT)

DÉCRET N°2011/408 DU 09 DÉCEMBRE 2011 PORTANT ORGANISATION DU GOUVERNEMENT (EXTRAIT)

Article 4

(1) Les Départements Ministériels sont classés par ordre alphabétique :

- le Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation ;
- le Ministère des Affaires Sociales ;
- le Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural ;
- le Ministère des Arts et de la Culture ;
- le Ministère du Commerce ;
- le Ministère de la Communication ;
- le Ministère chargé du Contrôle Supérieur de l'Etat ;
- le Ministère de la Défense ;
- le Ministère des Domaines, du Cadastre et des Affaires Foncières ;
- le Ministère de l'Eau et de l'Energie ;
- le Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire ;
- le Ministère de l'Education de Base ;
- le Ministère de l'Elevage, des Pêches et des Industries Animales ;
- le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ;
- le Ministère des Enseignements Secondaires ;
- le Ministère de l'Enseignement Supérieur ;
- le Ministère de l'Environnement, de la Protection de la Nature et du Développement Durable ;
- le Ministère des Finances ;
- le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative ;
- le Ministère des Forêts et de la Faune ;
- le Ministère de l'Habitat et du Développement Urbain ;
- le Ministère de la Jeunesse et de l'Education Civique ;
- le Ministère de la Justice ;
- le Ministère des Marchés Publics ;
- le Ministère des Mines, de l'Industrie et du Développement Technologique ;
- le Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Economie Sociale et de l'Artisanat ;
- le Ministère des Postes et Télécommunications ;
- le Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille ;
- le Ministère de la Recherche Scientifique et de l'Innovation ;
- le Ministère chargé des Relations avec les Assemblées ;
- le Ministère des Relations Extérieures ;
- le Ministère de la Santé Publique ;
- le Ministère des Sports et de l'Education Physique ;
- le Ministère du Tourisme et des Loisirs ;
- le Ministère des Transports ;
- le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale ;
- le Ministère des Travaux Publics.

Article 8

Les attributions des Ministres sont fixées ainsi qu'il suit :

(16) LE MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière d'emploi, de formation et d'insertion professionnelles.

A ce titre, il est chargé :

- de l'élaboration de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- des études sur l'évolution de l'emploi et du marché du travail ;
- des études sur l'évolution des qualifications des emplois ;
- de la promotion de l'emploi ;
- de la définition des programmes de formation et d'insertion professionnelles en liaison avec les Administrations et les Organismes concernés ;
- de la définition des normes d'organisation des systèmes d'apprentissage et de qualification professionnelles et du contrôle de leur application ;
- de la conception et de l'organisation des activités de formation à cycles courts ;
- de l'orientation et du placement de la main d'œuvre ;
- de l'organisation et du suivi de l'insertion professionnelle des jeunes formés ;
- de l'organisation des activités de recyclage ou de requalification pour les travailleurs en activité et ceux ayant perdu leur emploi ;
- du suivi de l'adéquation formation-emploi ;
- des relations avec les entreprises et les organisations professionnelles en liaison avec les Départements Ministériels sectoriels concernés ;
- du suivi et du contrôle des structures de formation professionnelles en liaison avec les Départements Ministériels concernés.
- Il suit les activités des organismes d'intervention en matière de prospection d'emploi.
- Il exerce la tutelle sur le Fonds National de l'Emploi (FNE).

III.28

DÉCRET N°2012/558 DU 26 NOVEMBRE 2012 PORTANT ORGANISATION DU MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

DÉCRET N°2012/558 DU 26 NOVEMBRE 2012 PORTANT ORGANISATION DU MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE,

Vu le décret n° 2011/408 du 9 décembre 2011 portant organisation du Gouvernement,

DÉCRÈTE:

TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er

- (1) Le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale est placé sous
(2) Le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement dans les domaines des relations professionnelles, du statut des travailleurs et de la sécurité sociale.

A ce titre, il est chargé :

- de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de prévoyance et de sécurité sociales ;
 - du contrôle de l'application du Code du travail et des Conventions internationales ratifiées par le Cameroun, ayant trait au travail ;
 - de la liaison entre le Gouvernement et les organisations syndicales et patronales ;
 - de la liaison avec les Institutions du système des Nations-Unies et de l'Union Africaine spécialisées dans le domaine du travail, en liaison avec le Ministre des Relations Extérieures.
- (3) Il assure la liaison entre le Gouvernement et ('Organisation Internationale du Travail (OIT) et les organismes internationaux relevant de son secteur de compétence, en liaison avec le Ministre des Relations Extérieures.
- (4) Il exerce la tutelle sur la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) et les organismes publics ou parapublics relevant de son secteur.

Article 2

Pour l'accomplissement de ses missions, le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale dispose :

- d'un Secrétariat Particulier ;
- de deux (2) Conseillers Techniques ;
- d'une Inspection Générale ;
- d'une Administration Centrale ;
- de Services Déconcentrés

TITRE II

DU SECRETARIAT PARTICULIER

Article 3

Placé sous l'autorité d'un Chef de Secrétariat Particulier, le Secrétariat Particulier est chargé des affaires réservées du Ministre.

TITRE III

DES CONSEILLERS TECHNIQUES

Article 4

Les Conseillers Techniques effectuent toutes missions qui leur sont confiées par le Ministre.

TITRE IV

DE L'INSPECTION GÉNÉRALE

Article 5

(1) Placée sous l'autorité d'un Inspecteur Général, l'inspection Générale est chargée"":

- du contrôle interne et de l'évaluation du fonctionnement des services du Ministère, des structures sous tutelle, ainsi que des organismes et projets rattachés, le cas échéant ;
- de l'évaluation des performances des services par rapport aux objectifs fixés, en liaison avec le Secrétaire Général ;
- du suivi de la mise en œuvre, ainsi que de l'évaluation régulière de l'application par les services du Département, des techniques d'organisation et méthodes ainsi que de la simplification du travail administratif, en liaison avec les services compétents de la Réforme Administrative ;
- de l'information et de l'application des techniques d'organisation et méthodes ainsi que de la simplification du travail administratif, en liaison avec les services chargés de la Réforme Administrative ;
- de la mise en œuvre de la stratégie de lutte contre la corruption au sein du Ministère, en liaison avec la Cellule Ministérielle de Lutte contre la Corruption.

(2) Elle comprend, outre l'inspecteur Général, trois (3) Inspecteurs.

Article 6

(1) Dans L'accomplissement des missions de contrôle-et d'évaluation, l'inspecteur Général et les Inspecteurs ont accès à tous les documents des services contrôlés.

A ce titre, ils peuvent :

- demander des informations, des explications ou des documents aux responsables des services qui sont tenus de répondre dans les délais impartis ;
- disposer à titre ponctuel, du personnel nécessaire relevant d'autres services du Ministère ;

- requérir en cas de nécessité, après avis du Ministre et conformément à la loi, la force publique en vue de leur prêter main forte ou constater les atteintes à la fortune publique.
- (2) Chaque mission d'inspection ou de contrôle donne lieu à la rédaction d'un rapport adressé au Ministre avec copie Secrétaire Général. Le Ministre adresse copie du rapport au Ministre chargé de la réforme administrative et au Ministre chargé du contrôle supérieur de l'Etat.
- (3) Le Ministre adresse trimestriellement un rapport de contrôle ainsi que le rapport annuel d'activités de l'inspection Générale au Premier Ministre, Chef du Gouvernement.

TITRE V

DE L'ADMINISTRATION CENTRALE

Article 7

L'Administration Centrale comprend :

- le Secrétariat Général ;
- la Direction des Relations Professionnelles ;
- la Direction de la Santé et de la Sécurité au Travail ;
- la Direction de la Sécurité Sociale ;
- la Division des Normes et de la Coopération Internationale du Travail ;
- la Division des Etudes, de la Prospective et des Statistiques ;
- la Direction des Affaires Générales.

Chapitre I

DU SECRETARIAT GENERAL

Article 8

- (1) Le Secrétariat Général est placé sous l'autorité d'un Secrétaire Général, principal collaborateur du Ministre, qui suit l'instruction des affaires du Département et reçoit du Ministre, les délégations de signature nécessaires.
- (2) A ce titre, il :
- coordonne l'action des services de l'Administration centrale et des services déconcentrés du ministère et tient à cet effet des réunions de coordination dont il adresse le procès-verbal au Ministre ;
 - définit et codifie les procédures internes du Ministère ;
 - veille à la formation permanente du personnel et organise, sous l'autorité du Ministre, des séminaires et des stages de recyclage, de perfectionnement ou de spécialisation ;
 - suit, le cas échéant, l'action des organismes ou projets des services rattachés dont il approuve le programme d'action et reçoit les comptes rendus d'activités ;
 - veille à la célérité dans le traitement des dossiers, centralise les archives et gère la documentation du Ministère.
- (3) En cas d'absence ou d'empêchement du Secrétaire Général, le Ministre désigne un Directeur pour assurer l'intérim.

Article 9

Sont directement rattachés au Secrétariat Général :

- la Cellule Juridique ;
- la Cellule de Suivi ;
- la Cellule de Communication ;
- la Cellule de Traduction ;
- la Cellule Informatique ;
- la Sous-Direction de l'Accueil, du Courrier et de Liaison ;
- - le Centre de la Documentation et des Archives ;
- - le Service du Greffe des Syndicats.

Section I

DE LA CELLULE JURIDIQUE

Article 10

(1) Placée sous l'autorité d'un Chef de Cellule, la Cellule Juridique est chargée :

- du respect de la légalité et de la régularité juridique des actes engageant le Ministère ;
- de la préparation et de la mise en forme des projets de texte ou convention à caractère législatif ou réglementaire initiés par le Ministère ou soumis à la signature du Ministre ;
- du suivi de l'application de la législation et de la réglementation du travail ;
- des avis juridiques sur les problèmes relevant du Ministère ;
- de la promotion et de la vulgarisation de la culture juridique au sein du Ministère et dans les entreprises ;
- de l'instruction et du traitement des recours administratifs et contentieux dirigés contre les actes produits par le Ministère ;
- de la défense des intérêts de l'Etat en justice, chaque fois que le Ministère est impliqué dans une affaire, en liaison avec le Ministère en charge de la justice.

Section II

DE LA CELLULE DE SUIVI

Article 11

(1) Placée sous l'autorité d'un Chef de Cellule de la Cellule de Suivi est chargée : ' j

- du suivi des activités des services centraux et déconcentrés ;
- de la préparation des réunions de coordination, de la rédaction des rapports, ainsi que le suivi de la mise en œuvre des recommandations ;
- de la synthèse des programmes d'actions, des notes de conjoncture et des rapports d'activités transmis par les services centraux et déconcentrés du Ministère ;
- du secrétariat des réunions de coordination.

(2) Elle comprend, outre le Chef de la Cellule, deux (2) Chargés d'Etudes Assistants.

Section III

DE LA CELLULE DE COMMUNICATION

Article 12

(1) Placée sous l'autorité d'un Chef de Cellule, la Cellule de Communication est chargée :

- de la mise en œuvre de la stratégie de communication gouvernementale au sein du Ministère ;
- de la conception et de la mise en forme des messages spécifiques du Ministre ;
- de la collecte, de l'analyse et de la conservation de la documentation journalistique et audiovisuelle du Ministère ;
- de l'exploitation des articles relatifs aux problèmes du travail et de la sécurité sociale dans la presse nationale ou internationale ;
- de la promotion permanente de l'image de marque du Ministère ;
- du protocole et de l'organisation des cérémonies auxquelles participe le Ministre ;
- de la réalisation des émissions spécialisées du Ministère dans les médias ;
- de l'organisation des conférences de presse et autres actions de communication du Ministre ;
- de la rédaction et de la publication du bulletin d'informations, et de toutes autres publications intéressant le travail et la sécurité sociale ;
- des relations publiques du Ministère.

(2) Elle comprend, outre le Chef de Cellule, deux (2) Chargés d'Etudes Assistants.

Section IV

DES DE LA CELLULE INFORMATIQUE

Article 13

(1) Placée sous l'autorité d'un Chef de Cellule, la Cellule Informatique est chargée :

- de la conception et de la mise en œuvre du schéma directeur informatique du Ministère ;
- du choix des équipements en matière d'informatique et d'exploitation des systèmes ;
- de la mise en place des banques et bases de données relatives aux différents sous-systèmes informatiques du Ministère ;
- de la sécurisation, de la disponibilité et de l'intégrité du système informatique ;
- de la veille technologique en matière d'informatique ;
- de la promotion des technologies de l'information et de la communication ;
- des études de développement, de l'exploitation et de la maintenance des applications et du réseau informatique du Ministère ;
- de la promotion de l'e-government.

(2) Elle comprend, outre le Chef de Cellule, deux (2) Chargés d'Etudes

Section V

DE LA CELLULE DE TRADUCTION

Article 14

(1) Placée sous l'autorité d'un Chef de Cellule, la Cellule de Traduction est chargée :

- de la traduction courante des documents ;
- du contrôle de qualité de la traduction courante ;
- de la constitution d'une banque de données terminologiques relatives au travail, à la santé et la sécurité sociale.

(2) Elle comprend, outre le Chef de Cellule, deux (2) Chargés d'Études Assistants.

Section VI

DE LA SOUS-DIRECTION DE L'ACCUEIL, DU COURRIER ET DE LIAISON

Article 15

(1) Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, la Sous-Direction de l'Accueil, du Courrier et de Liaison est chargée :

- de l'accueil, de l'information et de l'orientation des usagers ;
- de la réception, du traitement et de la ventilation du courrier ;
- de la reproduction, de la notification et de la ventilation des actes individuels ;
- du classement et de la conservation des actes signés ;
- de la publication et de la ventilation des actes réglementaires ainsi que de tout autre document de service ;
- de la relance des services pour le traitement des dossiers.

(2) Elle comprend :

- le Service de l'Accueil et de l'Orientation des Usagers ;
- le Service du Courrier et de Liaison ;
- le Service de la Relance.

Article 16

(1) Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de l'Accueil et de l'Orientation des Usagers est chargé :

- de l'accueil, de l'information et de l'orientation des usagers ;
- de la réception du courrier ;
- du contrôle de la conformité des dossiers.

(2) Il comprend :

- le Bureau de l'Accueil et de l'information ;
- le Bureau du Contrôle de Conformité.

Article 17

- (1) Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service du Courrier et de Liaison est chargé :
- de l'enregistrement et de la codification des dossiers physiques ;
 - de la ventilation du courrier ;
 - du classement et de la conservation des actes signés ;
 - de la reproduction des actes individuels et tous autres documents de service ;
 - de la notification des actes signés ;
 - de la création des dossiers électroniques.

(2) Il comprend :

- le Bureau du Courrier « Arrivée » ;
- le Bureau du Courrier « Départ » ;
- le Bureau de la Reprographie.

Article 18

Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de la relance est chargé :

- du suivi des requêtes des usagers ;
- de la relance automatique des services en cas de non respect des délais normatifs pour le traitement des dossiers ;
- de l'initiation de la relance des autres Administrations.

Section VII

DU CENTRE DE LA DOCUMENTATION ET DES ARCHIVES

Article 19

(1) Placé sous l'autorité d'un Chef de Centre, le Centre de la Documentation et des Archives est chargé :

- de la conception et de la mise en œuvre de la politique du Ministère en matière d'organisation des archives ;
- de la collecte et de la diffusion de la documentation écrite, photographique, numérique et audiovisuelle en matière du travail, de santé, de sécurité au travail et de sécurité sociale ;
- de l'abonnement aux publications générales nécessaires intéressant le Ministère ;
- de la mise sur pied d'une veille documentaire et de l'animation des pages incorporées dans le site web du Ministère ;
- des relations avec les archives nationales et d'autres sources documentaires nationales et internationales ;
- de la conservation des Archives du Ministère ;
- de la promotion de la lecture en matière de travail et de sécurité sociale ;
- du fonctionnement de la bibliothèque du Ministère ;
- de l'acquisition et la conservation des manuels et des revues scientifiques ayant trait au secteur de travail et de sécurité sociale ;
- de la veille documentaire en matière de travail et de sécurité sociale.

(2) Il comprend :

- le Service de la Documentation
- le Service des Archives ;
- la Bibliothèque.

Article 20

(1) Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de la Documentation est chargé de :

- la conception et la mise en place d'un système de classement de la documentation du Ministère ;
- la coordination technique et la mise en réseau des services de documentation des organismes rattachés du Ministère ;
- l'élaboration et la gestion d'un répertoire des études ;
- la collecte, la centralisation et la conservation et la multiplication des études, rapports et documents de toute nature intéressant le travail et la sécurité sociale ;
- l'abonnement aux différentes revues et publications intéressant le Ministère ;
- la centralisation, la documentation et la diffusion écrite dans les domaines du travail et de la sécurité sociale ;
- la mise sur pied d'une veille documentaire et de l'animation des pages incorporées dans le site web du Ministère.

(2) Il comprend :

- le Bureau de la Cotation et des Références ;
- le Bureau de la Diffusion.

Article 21

(1) Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service des Archives est chargé :

- de la conception et de la mise en place d'un système d'archivage physique et virtuelle ;
- de la gestion des archives ;
- des relations avec les Archives Nationales.

(2) Il comprend :

- le Bureau du Classement ;
- le Bureau de la Gestion des Répertoires.

Article 22

Placée sous l'autorité d'un Chef de Bibliothèque, la Bibliothèque est chargée :

- de la codification des documents ;
- de l'achalandage des manuels et des revues scientifiques dans les rayons ;
- de la veille documentaire en matière de travail et de sécurité sociale ;
- du suivi des consultations des documents achalandés.

Section I

DU SERVICE DU GREFFE DES SYNDICATS

Article 23

(1) Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service du Greffe des Syndicats est chargé :

- du suivi de l'application des dispositions du Code du travail, en ce qui concerne la constitution et le fonctionnement des organisations professionnelles ;
- de la tenue du fichier des syndicats.

(2) Il comprend :

- le Bureau du Suivi ;
- le Bureau du Fichier.

Chapitre II

DE LA DIRECTION DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Article 24

(1) Placée sous l'autorité d'un Directeur, la Direction des Relations Professionnelles est chargée :

- des activités liées au maintien de la paix sociale ;
- de la prévention des différends collectifs et individuels de travail par le dialogue social ;
- du suivi du climat social et de la collecte des statistiques y relatives ;
- du suivi des activités des institutions et organisations professionnelles ;
- des questions relatives aux rapports professionnels et aux conditions de travail ;
- du suivi du règlement des conflits de travail de portée nationale, en collaboration avec les services déconcentrés ;
- du suivi et de l'évaluation du volume social des restructurations, des liquidations et des privatisations ;
- des récompenses et des distinctions honorifiques ;
- de la promotion de la négociation collective ;
- du suivi de l'élaboration des conventions collectives et des accords d'établissement.

(2) Elle comprend :

- la Sous-Direction des Relations du Travail
- la Sous-Direction du Climat Social ;
- le Service des Distinctions Honorifiques.

Section I

DE LA SOUS-DIRECTION DES RELATIONS DU TRAVAIL

Article 25

(1) Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, la Sous-Direction des Relations du Travail est chargée :

- du suivi de l'application de la législation et de la réglementation du travail ;
- du suivi des activités des institutions et organisations professionnelles ;
- des questions relatives aux rapports professionnels et aux conditions de travail ;
- de la promotion de la négociation collective ;
- du suivi de l'élaboration des conventions collectives et des accords d'établissements ;
- de la promotion des bonnes relations de travail.

(2) Elle comprend :

- le Service des Relations Individuelles du Travail ;
- le Service des Relations Collectives du Travail ;
- le Service des Institutions et Organisations Professionnelles.

Article 26

Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service des Relations Individuelles du Travail est chargé de :

- l'étude des dossiers relatifs aux différends individuels du travail ;

- l'examen des procès-verbaux des conflits individuels de travail transmis par les inspections du travail.

Article 27

Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service des Relations Collectives du Travail est chargé :

- de l'étude des dossiers relatifs aux différends collectifs du travail ;
- de l'examen des procès-verbaux des conflits collectifs du travail transmis par les Inspections du travail ;
- des études relatives aux rapports professionnels ;
- des questions relatives aux conditions de travail ;
- du suivi et de l'évaluation du volet social des restructurations, des privatisations et des liquidations.

Article 25

Placé, sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service des Institutions et des Organisations Professionnelles est chargé :

- du suivi du fonctionnement de la Commission Nationale Consultative du Travail ;
- des différends relatifs aux délégués du personnel ;
- du suivi des activités des syndicats et autres organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs.

Section I

DE LA SOUS-DIRECTION DU CLIMAT SOCIAL

Article 29

(1) Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, la Sous-Direction du Climat Social est chargée :

- de la promotion du dialogue social ;
- du suivi et de l'évaluation du volet social des restructurations, liquidations et privatisation ;
- du suivi du climat social et de la collecte des statistiques y relatives ;
- de la proposition des récompenses et des sanctions individuelles et collectives.

(2) Elle comprend :

- le Service du Suivi du Climat Social ;
- le Service du Suivi des Droits Sociaux.

Article 30

Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service du Suivi du Climat Social est chargé :

- de la promotion du dialogue social ;
- du suivi du comité de synergie pour la promotion du dialogue social avec les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs ;
- du suivi du tableau de bord du climat social ;
- de l'élaboration des rapports périodiques sur le climat social ;
- delà rédaction du rapport périodique d'inspection du travail.

Article 31

Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service du Suivi des Droits Sociaux est chargé :

- du suivi et de l'évaluation du volet social des restructurations, liquidations et privatisation ;
- de la centralisation et de l'exploitation des données relatives aux activités syndicales.

Section III

DU SERVICE DES DISTINCTIONS HONORIFIQUES

Article 32

- (1) Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service des Distinctions Honorifiques est chargé de :
- l'étude des dossiers de candidature à la Médaille d'honneur du travail ;
 - la préparation des projets d'arrêtés relatifs aux différentes distinctions ;
 - l'autorisation d'achat des insignes ;
 - l'établissement des brevets.
- (2) Il comprend :
- le Bureau des Etudes et des Attributions ;
 - le Bureau des Insignes et des Brevets.

Chapitre III

DE LA DIRECTION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE AU TRAVAIL

Article 33

- (1) Placée sous l'autorité d'un Directeur, la Direction de la Santé et de la Sécurité au Travail est chargée :
- de la conception et de l'élaboration des normes en matière de santé et de sécurité au travail ;
 - du contrôle de l'application des normes techniques de santé et de sécurité au travail ;
 - des études et de la recherche en matière de santé et de sécurité au travail ;
 - de l'expertise médicale en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles ;
 - de l'agrément à l'exercice de la médecine du travail ;
 - de la promotion des mesures de santé au travail ;
 - de la mise à jour de la liste des maladies professionnelles indemnisables ;
 - de la surveillance médicale des travailleurs ;
 - des études et zde 'la recherche des informations relatives à la prévention des accidents de travail et à l'ergonomie ;
 - de la promotion des mesures d'hygiène et de sécurité au travail ;
 - de l'agrément des centres privés de prévention des risques professionnels ;
 - du suivi du fonctionnement de la Commission Nationale de Santé et Sécurité au Travail ;
 - de l'homologation des dispositifs de sécurité au travail ;
 - de l'exploitation des informations concernant les conditions de sécurité au travail ;
 - de l'humanisation et du bien-être au travail.

(2) Elle comprend :

- la Sous-Direction de la Santé au Travail ;
- la Sous-Direction de la Sécurité au Travail ;
- la Sous-Direction de l'Humanisation et du Bien-être au Travail.

Section I

DE LA SOUS-DIRECTION DE LA SANTE AU TRAVAIL

Article 34

(1) Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, la Sous-Direction de la Santé au Travail est chargée :

- des études relatives à la protection des travailleurs contre toute atteinte à la santé résultant soit du travail, soit des conditions de travail ;
- de l'élaboration des textes relatifs à la médecine du travail ;
- du suivi de l'application des mesures relatives à la protection de la santé des travailleurs ;
- du suivi de l'organisation des services médicaux du travail.

(2) Elle comprend :

- le Service des Normes de Médecine du Travail
- le Service du Contrôle et des Agréments.

Article 35

Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service des Normes de Médecine du Travail est chargé de :

- l'élaboration des normes de médecine du travail ;
- la tenue des statistiques des pathologies professionnelles ;
- l'élaboration des normes techniques en matière d'orientation, de surveillance et de réadaptation médicales des travailleurs.

Article 36

Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service du Contrôle et des Agréments est chargé :

- de l'agrément et du contrôle des médecins et personnels médico-sanitaires du travail ;
- du suivi de l'organisation des services médicaux de santé au travail ;
- du suivi des activités des services médicaux du travail ;
- du suivi de la formation continue des personnels des services médicaux des entreprises.

Section II

DE LA SOUS-DIRECTION DE LA SECURITE AU TRAVAIL

Article 37

(1) Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, la Sous-Direction de la Sécurité au Travail est chargée :

- de la participation à l'élaboration des normes techniques de sécurité au travail ;
- de l'homologation des dispositifs de sécurité au travail ;
- du suivi de l'application de la législation et de la réglementation en matière de sécurité au travail ;

- de l'exploitation des informations concernant les conditions de sécurité au travail ;
- de la préparation de l'agrément des centres privés de prévention des risques professionnels.

(2) Elle comprend :

- le Service de la Prévention de risques Professionnels;
- le Service du Contrôle des Conditions de Travail.

Article 38

Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de la Prévention des Risques Professionnels est chargé :

- de la participation à l'élaboration des normes relatives à la prévention des risques professionnels ;
- de l'homologation des machines, appareils et produits manipulés à l'occasion du travail ;
- de la préparation des textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des centres privés de prévention des risques professionnels ;
- de la promotion des mesures de sécurité sur les lieux du travail ;
- du contrôle des mesures de sécurité sur les lieux du travail.

Article 39

Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service du Contrôle des Conditions de Travail est chargé du :

- suivi de l'application des normes nationales et internationales relatives aux conditions de travail ;
- contrôle des conditions d'hygiène et de sécurité ;
- suivi des centres privés de prévention des risques professionnels.

Section III

DE LA SOUS-DIRECTION DE L'HUMANISATION ET DU BIEN-ETRE AU TRAVAIL

Article 40

(1) Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, la Sous-Direction de l'Humanisation et du Bien-être au Travail est chargée :

- de la promotion des bonnes relations de travail ;
- de la promotion des activités socio-culturelles dans les entreprises ;
- du renforcement de la communication et de la culture d'entreprise ;
- de la sensibilisation et du suivi de la création des activités sportives et ludiques en milieu de travail.

(2) Elle comprend :

- le Service de la Promotion de la le Service des Activités Socioculturelles en Entreprise ;

Article 41

Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de la Promotion de la Solidarité en Entreprise est chargé :

- du développement des bonnes relations de travail dans, l'entreprise ;
- du renforcement de la communication et de la culture d'entreprise.

Article 42

Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service des Droits Fondamentaux au Travail est chargé :

- de la promotion des activités socioculturelles dans les entreprises ;
- de la sensibilisation et du suivi de la création des activités sportives et ludiques en milieu de travail.

Chapitre IV

DE LA DIRECTION DE LA SECURITE SOCIALE

Article 43

(1) Placée sous l'autorité d'un Directeur, la Direction de la Sécurité Sociale est chargée :

- de la conception de la politique nationale de sécurité sociale ;
- de la conception, de l'application et du contrôle de la législation et de la réglementation en matière de sécurité sociale ;
- du suivi des activités des organismes publics et privés de sécurité sociale ;
- de la coopération bilatérale et multilatérale en matière de sécurité sociale ;
- des études et de la mise en œuvre de la politique nationale de sécurité sociale ;
- du contrôle de l'application du code de la sécurité sociale ;
- du contrôle de l'application des conventions et traités internationaux ratifiés par le Cameroun ayant trait à la sécurité sociale ;
- de la prise en compte de la sécurité sociale dans les actions de développement ;
- la Sous-Direction des Normes et de la Coopération Technique de Sécurité Sociale ;
- la Sous-Direction du Suivi et du Contrôle des Organismes de Sécurité Sociale ;
- la Cellule de la Promotion de la Mutualité.

Section I

DE LA SOUS-DIRECTION DES NORMES ET DE LA COOPERATION TECHNIQUE DE SECURITE SOCIALE

Article 44.

(1) Placée sous l'autorité d'un Sous-directeur, la Sous-Direction des Normes et de la Coopération Technique de Sécurité Sociale est chargée :

- de l'élaboration des normes techniques en matière de sécurité sociale ;
- de la conception de la législation et de la réglementation en matière de sécurité sociale ;
- de la coopération bilatérale et multilatérale en matière de sécurité sociale ;
- de l'élaboration des ratios prudentiels et indicateurs de performances en matière de sécurité sociale ;
- du suivi de l'application des traités et conventions internationales en matière de sécurité sociale.

(2) Elle comprend :

- le Service des Normes de Sécurité Sociale ;
- le Service de la Coopération Technique.

Article 45.

Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service des Normes de Sécurité Sociale est chargé :

- de l'élaboration des normes de sécurité sociale ;
- de la conception de la législation et de la réglementation en matière de sécurité sociale ;
- des études et de l'élaboration des ratios prudentiels en matière de sécurité sociale.

Article 46

Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de la Coopération Technique est chargé :

- de la coopération bilatérale et multilatérale en matière de sécurité sociale ;
- des relations avec les organismes internationaux de sécurité sociale ;
- du concours à l'élaboration et à la mise en œuvre des conventions et traités de sécurité sociale.

Section II

DE LA SOUS-DIRECTION DU SUIVI ET DU CONTROLE DES ORGANISMES DE SECURITE SOCIALE

Article 47.

(1) Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, la Sous-Direction du Suivi et du Contrôle des Organismes de Sécurité Sociale est chargée :

- le Service des Agréments et du Contrôle | : ;
- le Service du Contentieux de la Sécurité Sociale.

Article 48

Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service des Agréments et du Contrôle est chargé :

- de l'agrément des institutions privées de sécurité sociale ;
- du suivi et du contrôle des activités des organismes publics et privés de sécurité sociale.

Article 49

Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service du Contentieux de la Sécurité Sociale est chargé :

- de l'étude des requêtes en matière de sécurité sociale ;
- du suivi des activités des commissions régionales du contentieux de la sécurité sociale.

Section III

DE LA CELLULE DE LA PROMOTION DE LA MUTUALITE

Article 50

(1) Placée sous l'autorité d'un Chef de Cellule, la Cellule de la Promotion de la Mutualité est chargée de :

- l'élaboration des normes et de contrôle des mutuelles en matière de sécurité sociale ;
- l'encadrement des mutuelles et des sociétés de secours mutuels ;
- l'élaboration des propositions relatives au code de la mutualité ;
- l'identification et la promotion des mutuelles de santé ;
- l'élaboration des caractéristiques des mutuelles de santé et des sociétés de secours mutuel ;
- l'élaboration et de l'exploitation de l'annuaire statistique de la sécurité sociale.

(2) Elle comprend, outre le Chef de Cellule, deux (2) Chargés d'Etudes Assistants.

Chapitre V

DE LA DIVISION DES NORMES ET DE LA COOPERATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Article 51

(1) Placée sous l'autorité d'un Chef de Division, la Division des Normes et de la Coopération Internationale du Travail est chargée :

- des études sur l'opportunité de ratification des conventions internationales ;
- de la constitution d'un répertoire des textes des documents relatifs aux normes internationales du travail ;
- de la conformité des normes nationales du travail aux normes internationales ;
- de l'étude des incidences de la législation internationale sur le droit national du travail ;
- de la promotion et de la mise en œuvre de la stratégie de coopération technique internationale avec les divers partenaires ;
- de la promotion et du suivi des actions de coopération internationale en matière de travail ;
- du suivi des engagements pris dans le cadre des accords de coopération bilatérale ;
- des relations avec les organismes spécialisés dans le domaine du travail ;
- de la préparation des documents de ratification des conventions internationales du travail ;
- de la coopération bilatérale et multilatérale en matière de travail.

(2) Elle comprend :

- la Cellule des Normes Internationales du Travail
- la Cellule de la Coopération Technique.

Section I

DE LA CELLULE DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Article 52

(1) Placée sous l'autorité d'un Chef de Cellule, la Cellule des Normes Internationales du Travail est chargée :

- du contrôle de la conformité des normes nationales du travail aux normes internationales ;
- des études sur l'opportunité de la ratification des conventions internationales en matière de travail ;
- de la constitution d'un répertoire de textes et documents relatifs aux normes internationales du travail ;
- de l'étude des incidences de la législation internationale sur le droit national du travail ;
- de la préparation des documents de ratification des conventions internationales du travail ;
- du suivi de l'application des conventions internationales ratifiées par le Cameroun.

(2) Elle comprend, outre le Chef de Cellule, deux (2) Chargés d'Etudes Assistants.

Section II

DE LA CELLULE DE LA COOPERATION TECHNIQUE

Article 53

(1) Placée sous l'autorité d'un Chef de Cellule, la Cellule de la Coopération Technique est chargée :

- de l'élaboration et de la mise en œuvre de la stratégie de coopération technique internationale avec les divers partenaires ;
- de la promotion et du suivi des engagements pris dans le cadre des accords de coopération bilatérale et multilatérale ;
- des relations avec les organisations spécialisées dans le domaine du travail ;
- du suivi de l'exécution des obligations du Cameroun vis-à-vis de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ;
- de la préparation et du suivi de l'application des accords de coopération bilatérale et multilatérale ;
- de la préparation de la participation du Cameroun aux conférences internationales, en liaison avec les Administrations concernées ;
- des relations avec les Institutions Spécialisées des Nations-Unies et de l'Union Africaine.

(2) Elle comprend, outre le Chef de Cellule, deux (2). Chargés d'Etudes-Assistants.

Chapitre VI

DISPOSITIONS GENERALES

Article 54

(1) Placée sous l'autorité d'un Chef de Division, la Division des Etudes, de la Prospective et des Statistiques est chargée :

- de l'élaboration des projets et stratégies de développement en matière de travail et de sécurité sociale ;
- de la conduite et de la réalisation des études, projets et programmes, en liaison avec les Administrations et les partenaires concernés ;
- de la programmation des activités du Ministère ;
- de l'assistance et du conseil aux autres services du Ministère en matière de planification ;
- de la constitution et de la mise à jour d'une banque de projets ;
- de l'élaboration des plans d'action ;
- des études et recherches socio-économiques ;
- de l'identification des projets à soumettre à divers partenaires ;
- de la planification en matière de travail et de sécurité sociale ;
- de la production, de la diffusion et de la conservation des données statistiques concernant le travail et la sécurité sociale ;
- de la définition et de la diffusion des normes de collecte et de traitement des données statistiques du Ministère ;
- de l'élaboration et de la publication des annuaires statistiques concernant le travail et la sécurité sociale.

(2) Elle comprend :

- la Cellule des Etudes et des Projets ;
- la Cellule de la Planification et de la Prospective ;
- la Cellule des Statistiques.

Section I

DE LA CELLULE DES ETUDES DES PROJETS

Article 55

(1) Placée sous l'autorité d'un Chef de Cellule, la Cellule des Etudes et des Projets est chargée :

- de la conduite -et de la réalisation des études, des projets et des programmes, en liaison avec les Administrations et les partenaires concernés ;
- de la constitution et de la mise à jour d'une banque de projets ;
- de l'initiation des enquêtes à caractère socio-économique ;
- des études et des recherches en développement, en matière de travail, de santé, de sécurité au travail et de sécurité sociale.

(2) Elle comprend, outre le Chef de la Cellule, deux (2) Chargés d'Etudes Assistants.

Section I

DE LA CELLULE DE LA PLANIFICATION ET DE LA PROSPECTIVE

Article 56

(1) Placée sous l'autorité d'un Chef de Cellule, la Cellule de la Planification et de la Prospective est chargée de :

- l'élaboration des plans d'action, des projets et des stratégies de développement en matière de travail et de sécurité sociale ;
- la planification en matière de travail et de sécurité sociale ;
- l'assistance et du conseil en matière de planification des autres services ;
- la programmation des activités du Ministère.

(2) Elle comprend, outre le Chef de Cellule, deux (2) Chargés d'Etudes Assistants.

Section III

DE LA CELLULE DES STATISTIQUES

Article 57

(1) Placée sous l'autorité d'un Chef de Cellule, la Cellule des Statistiques est chargée de :

- la production, la diffusion et la conservation des données statistiques concernant le travail et la sécurité sociale ;
- la définition et de la diffusion des normes de collecte et de traitement des données statistiques du Ministère ;

- l'élaboration et la publication des annuaires statistiques concernant le travail et la sécurité sociale.
- (2) Elle comprend, outre le Chef de Cellule, deux (2) Chargés d'Etudes Assistants.

Chapitre VII

DE LA DIRECTION DES AFFAIRES GENERALES

Article 58

(1) Placée sous l'autorité d'un Directeur, la Direction des Affaires Générales est chargée :

- de la mise en œuvre de la politique de gestion des ..ressources humaines du Ministère ;
- de l'application de la politique) du Gouvernement en matière de formation des personnels en service au Ministère ;
- du recrutement des personnels décisionnaires ;
- de la coordination de l'élaboration du plan de formation des personnels internes ;
- du suivi de l'amélioration des conditions de travail ;
- de la préparation des actes administratifs de gestion des personnels internes ;
- de la préparation des mesures d'affectation des personnels au sein du Département ;
- de l'instruction des dossiers disciplinaires des personnels internes :
- de l'application des textes législatifs et réglementaires relatifs aux dépenses des personnels du Ministère ;
- de la préparation des éléments de solde et accessoires de solde ces personnels en service au Ministère ;
- de la saisie et de la validation solde de la prise en charge des actes de recrutement, de promotion, de nomination, d'avancement de cadre et de grade ;
- de la saisie et de la validation solde des indemnités et primes diverses ;
- de la saisie et de la validation solde des prestations familiales ;
- de la mise à jour du fichier solde ;
- de l'élaboration et de la liquidation des actes de concession des droits à pension et rentes viagères après visa des services compétents ;
- de l'élaboration et de la liquidation des actes concédant les rentes d'accidents de travail et des maladies professionnelles après visa des services compétents ;
- de la mise à jour du fichier des personnels internes ;
- de l'élaboration, de l'exécution et du contrôle du budget du Ministère ;
- de la préparation des dossiers d'appels d'offres et du suivi de l'exécution des marchés publics au sein du Ministère ;
- du contrôle du respect des procédures de passation des marchés ;
- de la tenue du fichier et des statistiques sur les marchés publics ;
- de la conservation des documents des marchés publics ;
- du suivi de l'exécution des travaux et prestations de service ;
- de la gestion et de la maintenance des biens meubles et immeubles du Ministère.

(2) Elle comprend :

- la Cellule de Gestion du Projet SIGIPES ;
- la Sous-Direction du Personnel, de la Solde et des Pensions ;
- la Sous-Direction du Budget, du Matériel et de la Maintenance.

Section I

DE LA CELLULE DE GESTION DU PROJET SIGIPES

Article 59

(1) Placée sous l'autorité d'un Chef de Cellule, la Cellule de Gestion du Projet SIGIPES est chargée :

- de la centralisation et de la mise à jour permanente des fichiers électroniques du personnel et de la solde du Ministère ;
- de l'édition des documents de la solde ;
- de l'exploitation et de la maintenance des applications informatiques de la Sous-direction des Personnels, de la Solde et des Pensions.

(2) Elle comprend, outre le Chef de Cellule, deux (2) Chargés d'Etudes Assistants.

Section II

DE LA SOUS-DIRECTION DU PERSONNEL DE LA SOLDE ET DES PENSIONS

Article 60

(1) Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, la Sous-Direction du Personnel, de la Solde et des Pensions est chargée :

- de la centralisation et de la mise à jour permanente des fichiers physiques du personnel et de la solde du Ministère ;
- de la préparation des mesures d'affectation du personnel au sein du Ministère, conformément au cadre organique ;
- du suivi de la carrière du personnel ;
- de l'élaboration du plan de formation du personnel du Ministère ;
- de la préparation des actes de gestion du personnel ;
- de l'instruction des dossiers disciplinaires du personnel ;
- de la préparation des dossiers disciplinaires du personnel ;
- de l'assistance sociale au personnel et de l'appui à la vie associative et culturelle ;
- de l'exploitation des applications informatiques de gestion intégrée du personnel de l'Etat et de la solde ;
- de la gestion des pensions ;
- de la préparation des éléments de solde et accessoires de solde ;
- de la saisie et de la validation solde de la prise en charge des actes de recrutement, de promotion, de nomination, d'avancement de cadre et de grade ;
- de la saisie et de la validation solde des indemnités et primes diverses ;
- de la saisie et de la validation solde des prestations familiales ;
- de la mise à jour du fichier solde ;
- de l'élaboration et de la liquidation des actes de concession des droits à pension et rentes viagères ;
- de l'élaboration et de la liquidation des actes concédant les rentes d'accidents de travail et des maladies professionnelles.

(2) Elle comprend :

- le Service du Personnel et de la Formation Continue ;
- le Service de la Solde et des Pensions ;
- le Service de l’Action Sociale.

Article 61

(1) Placé sous l’autorité d’un Chef de Service, le Service du Personnel et de la Formation Continue est chargé :

- de la préparation des actes relatifs à la gestion des ressources humaines du Ministère ;
- de la gestion des postes de travail ;
- de la mise à jour du fichier du personnel ;
- de la préparation des dossiers disciplinaires du personnel ;
- de l’identification et de la centralisation des besoins en formation du personnel interne ;
- de la sélection des candidatures et de l’organisation matérielle des séminaires et stages de formation du personnel interne ;
- de l’élaboration et de la mise à jour du planning annuel de formation du personnel ;
- du suivi des relations avec les organismes nationaux et internationaux de renforcement des capacités.

(2) Il comprend :

- le Bureau du Fichier ;
- le Bureau du Personnel Fonctionnaire ;
- le Bureau du Personnel non Fonctionnaire ;
- le Bureau de la Formation Continue.

Article 62

(1) Placé sous l’autorité d’un Chef de Service, le Service de la Solde et des Pensions est chargé :

- de la préparation de la solde et des actes de paiement ;
- du traitement des dossiers des prestations familiales ;
- de la préparation des actes relatifs aux accessoires de solde ;
- de la saisie et de la validation solde de la prise en charge des actes de recrutement, de promotion, de nomination, d’avancement de cadre et de grade ;
- de la saisie et de la validation solde des indemnités et primes diverses ;
- de la saisie et de la validation solde des prestations familiales ;
- de la mise à jour du fichier solde- ;
- de l’élaboration et de la liquidation des actes de concession des droits à pension et rentes viagères après visa des services compétents ;
- de la tenue du fichier et de la consolidation du patrimoine des institutions universitaires publiques ;
- de la préparation des dossiers relatifs aux projets d’investissement du Ministère et des institutions universitaires publiques ;
- de l’instruction des dossiers relatifs à la passation des marchés ;
- du suivi de l’exécution des marchés ;
- du suivi des études relatives aux différents projets du Ministère.

(2) Elle comprend :

- le Service du Budget ;
- le Service des Marchés Publics ;
- le Service du Matériel et de la Maintenance.

Article 65

(1) Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service du Budget est chargé :

- de l'élaboration, de l'exécution et du suivi de l'exécution du budget du Ministère et des organes rattachés ;
- de l'élaboration des instruments d'exécution du budget ;
- du suivi des engagements financiers des services centraux, en liaison avec les Administrations concernées.

(2) Il comprend :

- le Bureau de la préparation du Budget ;
- le Bureau du Suivi de l'Exécution du Budget.

Article 66

(1) Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service des Marchés Publics est chargé :

- de la préparation des dossiers d'appel d'offres ou consultation ;
- du respect et du suivi des procédures de passation et de contrôle de l'exécution des marchés publics, en liaison avec le Ministère en charge des marchés publics ;
- de la tenue du fichier et des statistiques sur les marchés publics du Ministère ;
- du suivi du contentieux en matière des marchés publics ;
- de la conservation des documents des marchés publics du Ministère ;
- de la transmission de tous les documents relatifs à la commande publique au Ministère en charge des marchés publics.

(2) Il comprend :

- le Bureau des Appels d'Offres ;
- le Bureau du Suivi et du Contrôle de l'Exécution des Marchés.

Article 67

(1) Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service du Matériel et de la Maintenance est chargé :

- de la collecte des données sur les équipements ;
- du recensement des besoins en équipements ;
- du suivi de la réhabilitation des équipements ;
- de l'approvisionnement des services en matériel ;
- du suivi de l'utilisation du matériel et des équipements ;
- du conseil et l'assistance des directions techniques en matière d'acquisition du matériel ;
- des mesures de garde, de concertation et de sécurisation du matériel ;
- du suivi de l'application de la réglementation en matière de sécurisation du patrimoine du Ministère ;
- du suivi de la maintenance des équipements ;
- du suivi de la propreté des locaux et de leurs abords ;
- de l'identification des besoins en maintenance.

(2) Il comprend :

- le Bureau de la Maintenance ;
- le Bureau de la Propreté ;
- le Bureau du Matériel.

TITRE VI

DES SERVICES DÉCONCENTRÉS

Article 68

Les Services Déconcentrés du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale comprennent :

- les Délégations Régionales du Travail et de la Sécurité Sociale ;
- les Délégations Départementales du Travail et de la Sécurité Sociale ;
- les Délégations d'Arrondissement du Travail et de la Sécurité Sociale.

CHAPITRE I

DE LA DELEGATION REGIONALE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Article 69

(1) Placée sous l'autorité d'un Délégué Régional, la Délégation Régionale du Travail et de la Sécurité Sociale est chargée :

- de l'élaboration des projets de programmes d'action et de budget de la délégation régionale ainsi que la mise en œuvre des projets retenus ;
- de l'approbation et du suivi de la mise en œuvre des programmes d'action des délégations départementales et des délégations d'arrondissements ;
- de la gestion des ressources humaines, matérielles et financières ;
- du suivi des projets exécutés dans la Région en matière de travail et de la sécurité sociale ;
- du suivi de l'évolution des relations Se travail ;
- du maintien de la paix sociale et de la promotion du dialogue social ;
- de la collecte et de la centralisation des données statistiques du travail contenues dans les registres d'employeurs.

(2) Elle comprend :

- le Service de la Santé et de la Sécurité ;
- le Service des Statistiques du Travail ;
- la Brigade d'inspection du Travail et de la Sécurité Sociale ;
- le Service des Affaires Générales ;
- le Bureau de l'Accueil du Courrier et de Liaison.

Section I

DU SERVICE DE LA SANTE ET DE LA SECURITE AU TRAVAIL

Article 70

(1) Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de la Santé et de la Sécurité au Travail est chargé :

- du contrôle de l'application des normes en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail ;
- de l'enregistrement et des enquêtes sur les accidents de travail et les maladies professionnelles ;
- du contrôle des services médicaux des entreprises ;
- de la promotion auprès des employeurs et des employés des mesures de santé et de sécurité au travail ;
- de l'instruction et du suivi des dossiers des commissions ad hoc sur les questions de santé et de sécurité au travail;
- de l'étude et du suivi des agréments des médecins et personnels para- médicaux du travail ;
- de la mise en œuvre, sur le plan régional, des stratégies de promotion de la santé et la sécurité au travail ;
- de la collecte, de l'exploitation et de la diffusion des informations relatives à la santé et à la sécurité au travail ;
- de l'organisation des campagnes médiatiques pour la sensibilisation des partenaires sociaux aux maladies professionnelles et aux accidents de travail ainsi qu'à leur prévention ;
- de l'étude des postes de travail par rapport aux normes en matière de sécurité au travail ;
- des prélèvements et analyse des atmosphères des lieux du travail et des produits industriels le cas échéant ;
- de la prévention des risques professionnels ;
- de la promotion des mesures d'humanisation et du bien-être au travail.

(2) Il comprend :

- le Bureau de la Promotion de la Santé et la Sécurité familiale ;
- le Bureau de la Promotion de l'Humanisation et du Bien-être au Travail.

Section II

DU SERVICE DES STATISTIQUES DU TRAVAIL

Article 71

Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service des Statistiques du Travail est chargé:-

- de l'établissement des fiches de renseignements sur les statistiques du travail ;
- de la collecte et de l'analyse des statistiques trimestrielles, semestrielles et annuelles ;
- de la réalisation des recherches et enquêtes sur le travail.

Section III

DE LA BRIGADE D'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Article 72

(1) Placée sous l'autorité d'un Chef de Brigade, la Brigade d'inspection du Travail et de la Sécurité Sociale est chargée :

- du conseil et de l'information des partenaires sociaux, notamment par la diffusion des textes et documents législatifs et réglementaires ;

- du contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail ;
- du règlement des différends du travail ;
- du suivi des activités des syndicats professionnels ;
- des études et enquêtes sur les relations professionnelles ;
- du suivi des élections des délégués du personnel ;
- des questions relatives à la sécurité sociale.

(2) Elle comprend :

- un Bureau du Suivi du Climat Social ;
- un Bureau d'Ordre et des Archives ;
- des Inspecteurs Régionaux, à raison de neuf (9) pour la Région du Centre, neuf (9) pour la Région du Littoral et quatre (4) pour chacune des autres Régions.

Section IV

DU SERVICE DES AFFAIRES GENERALES

Article 73

(1) Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service des Affaires Générales est chargé de :

- la gestion du personnel ;
- la préparation et de l'exécution du budget ;
- la gestion et de la maintenance du matériel ;
- l'entretien des bâtiments.
- le Bureau du Budget et du Matériel ;
- le Bureau du Personnel.

Section V

DU BUREAU DE L'ACCUEIL, DU COURRIER ET DE LIAISON

Article 74

(1) Placé sous l'autorité d'un Chef de Bureau, le Bureau de l'Accueil, du Courrier et de Liaison est chargé :

- de l'accueil, de l'information et de l'orientation des usagers ;
- de la réception, du traitement et de la ventilation du courrier ;
- de la conservation des actes signés ;
- de la reproduction et de la notification des actes ;
- de la relance pour le traitement des dossiers ;
- des archives de la délégation.

Chapitre II

DE LA DELEGATION DEPARTEMENTALE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Article 75

- (1) Placée sous l'autorité d'un Délégué Départemental, la Délégation Départementale du Travail et de la Sécurité Sociale est chargée :
- du contrôle des entreprises et des enquêtes ;
 - du conseil et de l'information des partenaires sociaux ;
 - du règlement des différends du travail ;
 - du suivi du climat social et de la promotion du dialogue social ;
 - des statistiques du travail ;
 - du contrôle des services médicaux d'entreprises, de la santé et sécurité au travail ;
 - de l'étude des dossiers d'agrément des médecins du travail.
- (2) Elle comprend :
- deux (2) Inspecteurs du Travail ;
 - le Bureau de la Santé et de la Sécurité le Bureau des Statistiques du Travail ;
 - le Bureau du Courrier et de Liaison.
- (3) Les Chefs-lieux des Régions ne disposent pas de délégation départementale.

Chapitre III

DE LA DELEGATION D'ARRONDISSEMENT DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Article 76

- (1) Placée sous l'autorité d'un Délégué d'Arrondissement, la Délégation d'Arrondissement du Travail et de la Sécurité Sociale est chargée du :
- contrôle des entreprises et de la conduite des enquêtes en matière de santé et de sécurité sociale ;
 - conseil et de l'information des partenaires sociaux ;
 - règlement des différends de travail ;
 - suivi du climat social.
- (2) Elle comprend :
- le Bureau de l'inspection d'Arrondissement du Travail ;
 - le Bureau des Affaires Générales.

Article 77

Les Délégations d'Arrondissement du Travail et de la Sécurité Sociale sont créées dans les Arrondissements à forte concentration des travailleurs, en tant que de besoin, par arrêté du Ministre en charge du travail et de la sécurité sociale.

TITRE VII

DE L'ORGANISME RATTACHE

Article 78

- (1) Est rattaché au Ministère du travail et de la Sécurité Sociale, l'Observatoire National du Travail (ONT).
(2) L'organisation et le fonctionnement de l'organisme rattaché sont fixés par un texte particulier du Premier Ministre.

TITRE VIII

DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Article 79

Ont rang et prérogatives de :

Secrétaire Général :

- l'Inspecteur Général.

Directeur de ['Administration Centrale :

- les Conseillers Techniques ;
- les Inspecteurs ;
- les Chefs de Division.

Directeur-Adjoint de ['Administration Centrale :

- les Délégués Régionaux.

Sous-Directeur de l'Administration Centrale :

- les Chefs de Cellule ;
- le Chef de Centre ;
- les Chefs de Brigade d'inspection du Travail' ;
- les Délégués Départementaux.

Chef de Service de ('Administration Centrale :

- le Chef du Secrétariat Particulier ;
- les Chargés d'Etudes-Assistants ;
- le Chef de. la Bibliothèque ;
- les Chefs de Services Régionaux ;
- les Inspecteurs Régionaux ;
- les Délégués d'Arrondissement ;
- les Inspecteurs Départementaux.

Chef de Service-Adjoint de ['Administration Centrale :

- les Inspecteurs d'Arrondissement.

Chef de Bureau de ('Administration Centrale :

- les Chefs de Bureau des Services Déconcentrés.

Article 80

Les nominations aux postes de responsabilités prévus dans le présent décret se font conformément aux profils retenus dans le cadre organique.

Article 81

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires, notamment celles du décret n°2005/085 du 29 mars 2005 portant organisation du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale.

Article 82

Le présent décret sera enregistré et publié selon la procédure d'urgence, puis inséré au Journal Officiel en français et en anglais./

Yaoundé, le 26 Novembre 2012

**LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE
(é) Paul BIYA**

III.29

**DECRET N° 2013/0004/PM DU 04 JANVIER 2013
MODIFIANT ET COMPLÉTANT L'ANNEXE
DU DÉCRET N° 93/574/PM DU 15 JUILLET
1993 FIXANT LA FORME DES SYNDICATS
PROFESSIONNELS ADMIS À LA PROCÉDURE
D'ENREGISTREMENT**

**DECRET N° 2013/0004/PM DU 04 JANVIER 2013
MODIFIANT ET COMPLÉTANT L'ANNEXE DU DÉCRET
N° 93/574/PM DU 15 JUILLET 1993 FIXANT LA FORME
DES SYNDICATS PROFESSIONNELS ADMIS À LA PROCÉDURE
D'ENREGISTREMENT**

LE PREMIER MINISTRE, CHEF DU GOUVERNEMENT,

Vu la Constitution ;

Vu la loi n°92/007 du 14 aout 1992 portant Code du travail ;

Vu le décret n° 92/059 du 4 mai 1992 précisant les attributions du Premier Ministre ;

Modifié et complété par le décret n° 93/145 bis du 4 août 1995 ;

Vu le décret n° 2011/408 du 9 décembre 2011 portant organisation du Gouvernement ;

Vu le décret n° 2011/409 du 9 décembre 2011 portant nomination d'un Premier Ministre, Chef du Gouvernement ;

Vu le décret n°93/574/PM du 15 juillet 1993, fixant la forme des syndicats professionnels admis à la procédure d'enregistrement ;

Vu le décret n° 93/578/PM du 15 juillet 1993 fixant les conditions de fond et de forme applicables aux conventions collectives du travail ;

Sur avis de la Commission Consultative du Travail en sa 14e session tenue les 20, 21 et 22 juin 2012,

DECREE :

Article 1er

L'Annexe du décret n° 93/574/PM du 15 juillet 1993 fixant la forme des syndicats professionnels admis à la procédure d'enregistrement est modifiée et complétée ainsi qu'il suit :

NOMENCLATURE DES BRANCHES D'ACTIVITES

SECTEUR PRIVE

Secteur Tertiaire II : Commerce – Banques – Assurances – Professions libérales – Services :

- Commerce de gros et de détail
- Banques et autres établissements financiers (1)
- Assurances
- Immobilières
- Organismes de Sécurité Sociale
- Organismes privés de santé (2)
- Médecins
- Pharmaciens
- Dentistes
- Enseignement privé

- Organisations religieuses en vue du culte
- Associations professionnelles, syndicats professionnels
- Conseils juridiques, contentieux
- Cabinets comptable et fiscaux
- Agences de voyage, agences de publicité
- Agences de presse, journalisme
- Cinémas, théâtres
- Organisations et entreprises de sport ou de loisirs (3), clubs
- Domestiques et employés de maison
- Hôtels, restaurants, bars, cafés, dancings
- Boulangeries, pâtisseries
- Blanchisseries, teintureries
- Studios photographiques
- Salons de coiffure, instituts de beauté.

(1) Y compris les organismes para-publics de crédit d'investissement.

(2) Tels les hôpitaux, dispensaires, cliniques, maisons de retraite, pouponnières, hormis les services médicaux, sanitaires, médico-sociaux d'entreprise.

(3) Hormis les organisations de sport et de loisirs d'entreprise.

Le reste sans changement.

Article 2

Le présent décret sera enregistré, publié suivant la procédure d'urgence, puis inséré au Journal Officiel en français et en anglais.

YAOUNDE, le 04 Janvier 2013

**LE PREMIER MINISTRE,
CHEF DU GOUVERNEMENT,
Philemon YANG**

III.30

DÉCRET N° 2014/253 DU 07 JUILLET 2014 PORTANT REVALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION MENSUELLE DE BASE DES PERSONNELS CIVILS ET MILITAIRES

DÉCRET N° 2014/253 DU 07 JUILLET 2014
PORTANT REVALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION
MENSUELLE DE BASE DES PERSONNELS CIVILS ET
MILITAIRES

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu la Constitution;

Vu le décret n° 62/DF/86 du 12 mars 1962 fixant le régime de rémunération des personnels en service hors du Cameroun relevant du Ministère des Relations Extérieures et les textes subséquents;

Vu le décret n° 69/DF/228 du 09 juin 1969 relatif aux éléments de la rémunération des personnels civils et militaires;

Vu le décret n° 75/459 du 26 juin 1975 déterminant le régime de rémunération des personnels civils et militaires et son modifiant n° 79/064 du 3 mars 1979 ;

Vu le décret n° 75/791 du 18 décembre 1975 fixant l'échelonnement indiciaire des différents cadres des fonctionnaires de la République du Cameroun;

Vu le décret n° 78/484 du 9 novembre 1978 fixant les dispositions communes applicables aux agents de l'Etat relevant du Code du Travail;

Vu le décret n° 94/199 du 7 octobre 1994 portant Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat, modifié et complété par le décret n° 2000/287 du 12 octobre 2000 ;

Vu le décret n° 2000/211 du 27 juillet 2000 fixant la rémunération des agents de l'Etat relevant du Code du Travail;

Vu le décret n° 2011/408 du 9 décembre 2011 portant organisation du Gouvernement,

DECRETE :

Article 1er

La rémunération mensuelle de base des personnels civils et militaires est, à compter de la date de signature du présent décret, revalorisée de 5%.

Article 2

Le présent décret qui abroge toutes les dispositions antérieures contraires, sera enregistré, publié selon la procédure d'urgence, puis inséré au Journal Officiel en français et en anglais.

Yaoundé, le 07 Juillet 2014

**Le Président de la République,
(é) Paul BIYA**

III.31

DÉCRET N°2014/2217/PM DU 24 JUILLET 2014 PORTANT REVALORISATION DU SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL GARANTI (SMIG)

DÉCRET N°2014/2217/PM DU 24 JUILLET 2014 PORTANT REVALORISATION DU SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL GARANTI (SMIG)

LE PREMIER MINISTRE, CHEF DU GOUVERNEMENT,

Vu la Constitution ;

Vu la loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant Code du Travail ;

Vu le décret n°92/089 du 04 mai 1992 précisant les attributions du Premier Ministre, modifié et complété par le décret n°95/145 bis du 04 août 1995 ; .

Vu le décret n° 93/084/PM du 26 janvier-1993 fixant l'organisation et le fonctionnement de la Commission Nationale Consultative du Travail ;

Vu le décret n°2011/408 du 09 décembre 2011 portant organisation du Gouvernement ;

Vu le décret n°2011/409 du 09 décembre 2011 portant nomination d'un Premier Ministre, Chef du Gouvernement ;

Sur avis de la Commission Nationale Consultative du Travail rendu en sa 17eme session des 16 et 17 juillet 2014,

DECRETE :

Article 1er

Le salaire minimum interprofessionnel garanti, en abrégé « SMIG », est, à compter de la date de signature du présent décret,.fixé a trente-six mille deux cent soixante- dix (36 270) francs CFA par mois, sur toute l'étendue du territoire national, quelle que soit la branche d'activité:

Article 2

Sont abrogées, toutes dispositions antérieures contraires.

Article 3

Le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale est chargé de l'application du présent décret qui sera enregistré, publié suivant la procédure d'urgence, puis inséré au Journal Officiel en Français et en Anglais./-

YAOUNDE, le 24 Juillet 2014

**LE PREMIER MINISTRE,
CHEF DU GOUVERNEMENT,
Philemon YANG**

IV

LES ARRÊTÉS

IV.1

**ARRÊTÉ N°007/MTLS/DEGRE DU 17 JUIN 1968
RELATIF AUX MODALITÉS DE
COMMUNICATION, DE DÉPÔT ET
D'AFFICHAGE DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR
PRÉVU PAR L'ARTICLE 34 DU CODE
DU TRAVAIL**

ARRÊTÉ N°007/MTLS/DEGRE DU 17 JUIN 1968 RELATIF AUX MODALITÉS DE COMMUNICATION, DE DÉPÔT ET D'AFFICHAGE DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR PRÉVU PAR L'ARTICLE 34 DU CODE DU TRAVAIL

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES,

Vu la Constitution du 1er Septembre 1961 ;

Vu le Décret n° 67/OF/22 du 22 Mai 1967 fixant les attributions ces ministres et ministres-adjoints de la république fédérale ;

Vu le Décret no 69/DF/9 du 15 Janvier 1968 portant remaniement ministériel;

Vu la Loi no 67/LF/6 du 12 Juin 1967 portant Code du Travail du Cameroun, plus particulièrement en son Article 34 ;

Vu le 06cret n° 68/DF/200 du 24 Mai 1960 fixant les conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil national du Travail ;

Vu l'avis exprimé par le Conseil national du Travail en sa séance du 12 Juin 1968 ;

ARRÊTE :

Article 1

1-Un règlement intérieur est obligatoire dans toutes les entreprises, quelle qu'en soit la nature et quel que soit l'employeur, où sont employés habituellement plus de dix travailleurs, relevant du Code du Travail.

2. Dans les entreprises comptant plusieurs établissements il pourra être établi pour chaque établissement ou parties d'établissement (atelier, chantier, magasin) un règlement annexe comportant des dispositions particulières.

Article 2

1. Le règlement est établi en français ou en anglais, selon l'Etat fédéré où se trouve située l'entreprise. Il doit être communiqué, par les soins du chef d'entreprise ou de son représentant, aux délégués du personnel.

2. Cette communication doit s'effectuer dans les trois mois qui suivent la date à laquelle l'entreprise remplit les conditions fixées à l'article 1er ci-dessus.

3. Ladite communication ainsi que les observations des délégués et la réponse du chef d'entreprise indiquées ci-après s'effectuent par tout procédé de transmission susceptible de certifier la communication et de lui donner date certaine.

Article 3

1. Dans les vingt jours qui suivent cette communication les délégués du personnel peuvent présenter sous forme de note écrite et signée leurs observations au chef d'entreprise. L'absence de réponse dans les délais prescrits vaut acquiescement.

2. Dans le cas où ces observations ne lui semblent pas pouvoir être retenues, le chef d'entreprise doit adresser dans les huit jours aux délégués une note motivée de ce rejet, total ou partiel de ces observations.

Article 4

A l'expiration du délai de vingt jours indiqués à l'article 3 ci-dessus, majoré éventuellement de huit jours en cas de rejet des observations des délégués, le chef d'entreprise doit adresser pour visa à l'Inspecteur du Travail dans le ressort duquel se trouve située l'entreprise.

Le projet de règlement intérieur établi en trois exemplaires, accompagné d'une note indiquant à quelle date celui-ci a été communiqué aux délégués du personnel et précisément si ceux-ci ont présenté ou non, des observations, et dans l'affirmative :

- copie de la note d'observation des délégués ; :
- copie de la note de rejet du chef d'entreprise, s'il y a lieu.

Article 5

Dans les trente jours qui suivent la réception de ces documents, l'inspecteur du Travail vise le règlement intérieur ou communique son avis au chef d'entreprise en requérant s'il y a lieu le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur, et à la convention collective applicable à l'entreprise. Il peut dans son avis, se prononcer en qualité de conseil sur les observations présentées par les délégués du personnel et non retenues par le chef d'entreprise.

Article 6

1. Le règlement intérieur,, après visa, est affiché dans les locaux d'embauche et sur les lieux de travail, à une place convenable, aisément accessible. Il doit être tenu constamment en bon état de lisibilité.
2. Lorsqu'il est procédé à l'embauche d'un travailleur illettré l'employeur doit lui lire ou lui faire lire par un membre du personnel, le règlement intérieur, en donnant à l'intéressé, s'il le demande, toutes les explications nécessaires.

Article 7

Le règlement intérieur entre en vigueur quinze jours après le visa de l'inspecteur du Travail, la date et le cachet de l'inspection apposés sur l'original du règlement faisant foi.

Article 8

Les chefs d'entreprise sont tenus de se conformer aux dispositions édictées à l'article 2 ci-dessus dans les trois mois qui suivent la publication du présent arrêté au Journal Officiel de la République Fédérale.

Article 9

Est abrogé l'arrêté n° 2746 du 23 Mai 1953 relatif aux modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur au Cameroun Oriental.

Article 10

Les infractions aux dispositions du présent arrêté sont punies des peines, prévues à l'article R 370 (12°) du Code Ponal.

Article 11

Le présent arrêté sera enregistré et publié selon la procédure d'urgence au Journal Officiel de la République fédérale, en français et anglais.

IV.2

ARRÊTÉ N°013/MTLS/DEGRE DU 18 JUIN 1968 RELATIF AU REGISTRE D'EMPLOYEUR

ARRÊTÉ N°013/MTLS/DEGRE DU 18 JUIN 1968 RELATIF AU REGISTRE D'EMPLOYEUR

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES ARRÈTE :

Article 1

Tout employeur, public ou privé, doit tenir constamment à jour, au lieu d'exploitation, un registre dit « registre d'employeur », et le mettre à la disposition des fonctionnaires de contrôle du Ministère du Travail et des Lois Sociales dans les conditions fixées ci-après :

Section I

CONTENU ET MODELE DU REGISTRE D'EMPLOYEUR

Article 2

Le registre d'employeur est composé de trois fascicules distincts et doit être conforme au modèle annexé au présent arrêté.

Article 3

(1) Le premier fascicule du registre d'employeur est consacré à l'inscription par ordre d'entrée de tous les travailleurs occupés dans l'établissement

(2) Il comporte pour chaque travailleur les mentions suivantes :

- Le numéro d'ordre donné lors de son entrée dans l'établissement ;
- La date d'entrée dans l'établissement ;
- Les nom et prénoms du travailleur ;
- Son lieu de recrutement ;
- Son sexe ;
- Sa date de naissance, même approximative ;
- Sa nationalité
- La référence à sa carte nationale d'identité ;
- Le numéro de sa carte de travail.

Article 4

(1) Le deuxième fascicule de registre d'employeur comporte les renseignements concernant la vie professionnelle et familiale du travailleur ; Il est tenu par feuilles nominatives individuelles, celles-ci se succédant dans l'ordre des numéros d'entrée figurant au premier fascicule.

(2) Chaque feuille nominative comporte les notions suivantes :

- Rappel du numéro d'ordre du travailleur, de ses nom et prénoms, de sa date d'entrée dans l'établissement ;
- Adresse du travailleur ;
- Adresse de la personne à prévenir en cas d'accident survenu au travailleur ;

- Situation de famille ;
- Nature de contrat de travail : verbal ou écrit, avec indication s'il y a lieu du numéro et de la date du visa délivré par le Service National de la main-d'œuvre ;
- Classification professionnelle attribuée au travailleur par référence à la convention collective en vigueur s'il en existe, ainsi que l'emploi tenu correspondant ;
- Les indications relatives au salaire :
 - a) Montant du salaire de base en espèce et en nature (logement, nourriture) ;
 - b) Eventuellement le montant des accessoires fixes du salaire : prime d'ancienneté, prime d'assiduité, indemnité de fonction, indemnité prévue à l'article 70 du Code du Travail, autres indemnités ;
- Les indications relatives au congé et notamment :
 - a) La période de service à laquelle se réfère le congé ;
 - b) Les dates de prise et de fin du congé ;
 - c) Le nombre de jours ouvrables que comporte le congé ;
 - d) Le montant de l'allocation perçue pour le congé considéré ;
- Le montant du cautionnement en numéraire ou en titre remis par le travailleur à l'employeur, avec mention du lieu où le dépôt en a été effectué ;
- La date de sortie de l'établissement, le motif du départ du travailleur (expiration du contrat, rupture de contrat par démission ou licenciement, accident, décès, etc...).

(3) Pour les mentions énumérées aux alinéas 6°, 7° et 8° ci-dessus, la feuille nominative comportera en nombre suffisant des colonnes verticales destinées à recevoir les dates de la première fixation et des variations subséquentes.

Article 5

- (1) Le troisième fascicule du registre d'employeur est réservé aux visas, observations et mises en demeure apposés par l'inspecteur du Travail et des Lois Sociales ou son délégué.
- (2) Il comporte cinq colonnes réservées aux rubriques suivantes :
 - Date de l'observation ou de la mise en demeure ;
 - Objet de l'observation ou de la mise en demeure et de l'infraction constatée ;
 - Délai assigné à l'expiration duquel l'infraction devra avoir disparu ;
 - Signature et cachet de l'inspecteur du Travail et des Lois Sociales ou son délégué ;
 - Les observations concernant les suites données par l'employeur aux infractions constatées.

Section II

TENUE DU REGISTRE D'EMPLOYEUR ET PRÉSENTATION AUX FONCTIONNAIRES DE CONTRÔLE

Article 6

Chaque fascicule du registre d'employeur est tenu par ordre de dates, sans blancs, lacunes ou surcharges apostilles. Il est côté, paraphé et visé dans la forme ordinaire et sans frais par le chef de la Circonscription ou sous-circonscription de contrôle du travail du ressort, ou à défaut, dans les localités où ne sont installées ni un inspecteur ni un contrôleur du travail, par le chef de la circonscription administrative dans le ressort de laquelle est situé l'établissement.

Article 7

1. Dans les entreprises comprenant plusieurs établissements un registre est tenu par établissement, au siège de chacun d'eux.
2. Au sens du présent arrêté, la distinction entre entreprise et établissement est celle définie par l'arrêté n° 0010/ MTLS/ DEGRE du 17 juin 1968 relatif aux délégués du personnel.

Article 8

1. Chaque fascicule du registre d'employeur doit être tenu sans déplacement à la disposition des fonctionnaires de contrôle habilités et présenté à ceux-ci sur leur demande. A cet effet, le chef d'établissement doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour que même en son absence le registre puisse être présenté auxdits fonctionnaires.
2. Le registre d'employeur est conservé au siège de l'établissement pendant un délai de cinq années à dater de la dernière inscription portée. Pendant ce délai il peut être consulté par les fonctionnaires de contrôle habilités.

Section III

DÉROGATIONS À LA TENUE DU REGISTRE D'EMPLOYEUR

Article 9

Ne sont pas astreintes à la tenue d'un registre d'employeur les personnes employant des gens de maison pour leur service personnel.

Article 10

1. Les travailleurs embauchés à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée et qui perçoivent effectivement leur salaire en fin de travail et au plus tard en fin de journée, ne font pas obligatoirement l'objet d'une inscription au registre d'employeur.
2. Il en est de même des manœuvres engagés pour un travail saisonnier ou temporaire ne devant pas excéder deux mois.

Article 11

1. Les entreprises utilisant des fiches individuelles comportant toutes les indications énumérées à l'article 4 ci-dessus sont dispensées, sur autorisation de l'inspecteur du Travail du ressort, de la tenue du second fascicule du registre d'employeur.
2. Chaque feuille doit avoir été, au préalable, cotée et visée dans les formes prévues à l'article 6 du présent arrêté, suivant une numérotation continue correspondant à celle prévue pour les inscriptions au premier fascicule.

Section IV

MESURES TRANSITOIRES ET DISPOSITIONS DIVERSES

Article 12

1. Sont abrogés les arrêtés n° 4914 du 5 octobre 1953 et n° 1015 du 1er Mars 1954, fixant au Cameroun Oriental le modèle du registre d'employeur et portant dérogation à la tenue dudit registre.
2. Les employeurs du Cameroun Oriental pourront toutefois continuer à utiliser jusqu'à achèvement les registres d'employeur actuellement en cours ;

Règlement Intérieur - Registre d'employeur F .

3. Les employeurs du Cameroun Occidental disposeront d'un délai de trois, à compter de la publication du présent arrêté au Journal Officiel de la République Fédérale, pour se mettre en règle avec les dispositions édictées aux articles 1 à 11 ci-dessus.

Article 13

Sont punis des pénalités prévues à l'article R-370 (12°) du Code Pénal > les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 1 à 7 du présent arrêté. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'inscriptions < omises ou erronées, l'ensemble des mentions concernant un travailleur comptant dans chaque fascicule pour une inscription.

Article 14

Le défaut ainsi que le refus de présentation d'un fascicule du registre d'employeur, en contravention des dispositions de l'article 8 ci-dessus, sont considérés comme obstacle à l'exercice des pouvoirs incomptant aux

Inspecteurs et Contrôleurs du Travail et passibles en conséquence des pénalités prévues à l'article 188 du Code du Travail, sans préjudice des sanctions énoncées à l'article précédent et propres à l'omission des inscriptions obligatoires.

Article 15

Le présent arrêté sera enregistré, publié selon la procédure d'urgence au Journal Officiel de la République Fédérale en français et en anglais & communiqué partout où besoin sera.

Yaoundé, le 18 juin 1968

**Le Ministre du Travail et des Lois Sociales
NZO EKHAH NGHAKY**

REGISTRE D'EMPLOYEUR (1^{ER} FASCICULE)

1 NUMÉRO D'ORDRE	2 DATE D'ENTRÉE	3 NOM ET PRÉNOM	4 LIEU DE RECRUTEMENT	5 SEXÉ	6 DATE DE NAISSANCE	7 NATIONALITÉ	8 CARTE D'IDENTITÉ	9 CARTE DE TRAVAIL

REGISTRE D'EMPLOYEUR (2^{ÈME} FASCICULE)

- 1° Nom et Prénoms.....
 Numéro d'ordre
 Date d'entrée.....
 2° Adresse.....
 3° Adresse de la personne à prévenir en cas d'accident
 4° Situation de la famille
 5° Nature du contrat - Verbal (1) - écrit (2)
 2° Adresse.....

Date de fixation ou de variation							
6° Classification professionnelle Emploi tenu							
7° Rémunération							
a) Salaire de base							
- en espèce (3)							
- en nature : nourri (4). logé (4)							
b) Accessoires							
8° Congés							
- Période de référence du Au							
- Date dp prise de congé							
- Date de fin de congé.....							
- Nombres de jours.....							
- Allocations.....							

- 9° Cautionnement. Montant Lieu du dépôt
 10° Date de sortie de l'établissement Motifs
 (1) Préciser la nature de l'engagement : à l'heure, à la journée, au mois.
 (2) Numéro et date du visa
 (3) Préciser le taux et la nature (H ou M)
 (4) Préciser la simple mention «oui» ou «non»

**OBSERVATION ET MISES EN DEMEURES
INSPECTEUR DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES**

DATE DE L'OBSERVATION OU DE LA MISE EN DEMEURE	OBJET DE L'OBSERVATION OU DE LA MISE EN DEMEURE	DÉLAI ASSIGNÉ	SIGNATURE ET CACHET DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES OU DE SON DÉLÉGUÉ	OBSERVATIONS CONCERNANT LES SUITES DONNÉES

IV.3

**ARRÊTÉ N°16/MTLS/DEGRE/SEJS
DU 15 JUILLET 1968 RELATIVE AUX PIÈCES
JUSTIFICATIVES DE PAIEMENT DU SALAIRE
PRÉVUES À L'ARTICLE 76 DU CODE DU
TRAVAIL**

ARRÊTÉ N°16/MTLS/DEGRE/SEJS DU 15 JUILLET 1968 RELATIVE AUX PIÈCES JUSTIFICATIVES DE PAIEMENT DU SALAIRE PRÉVUES À L'ARTICLE 76 DU CODE DU TRAVAIL

Section I

CONTEXTURE DU BULLETIN DE PAIE

Article 1

Tout employeur, public ou privé, est tenu de délivrer au travailleur au moment du paiement, et de sa propre initiative, un bulletin individuel de paie comportant les mentions suivantes :

1. Désignation et adresse de l'employeur et de l'établissement, numéro d'immatriculation de l'employeur à la Caisse Nationale de prévoyance Sociale ;
2. Nom et prénom du travailleur ;
3. Numéro d'ordre du travailleur, tel qu'il figure au registre d'employeur ou toute autre référence permettant l'identification du travailleur ;
4. Classification professionnelle et emploi tenu ;
5. Taux de salaire : mensuel, journalier ou horaire ;
6. Période à laquelle se rapporte la rémunération versée (mois, journée, nombre d'heures) ;
7. Montant de la rémunération brute se décomposant en :
 - rémunération des journées ou heures payées au taux normal ;
 - rémunération des heures supplémentaires payées au taux majoré, avec indication du nombre d'heures et du taux de majoration appliqué ;
 - Primes et indemnités quelles qu'elles soient, qui doivent figurer séparément ;
8. Déductions effectuées sur la rémunération brute au titre des prélèvements et retenues indiqués à l'article 82 du Code du Travail ;
9. Montant de la rémunération nette ;
10. Date de la paie.

Article 2

Sous réserves de comporter les mentions indiquées ci-dessus et d'être établi de façon indélébile, le bulletin de paie peut se présenter sous une forme matérielle quelconque et notamment :

1. être écrit à la main et détaché d'un carnet à souche ;
2. être établi selon tous procédés modernes de duplication ou de mécanographie, pouvant comporter des feuilles mobiles dont le primata constitue le bulletin de paie et le duplicata un état de paiement demeurant entre les mains de l'employeur, à condition que le bulletin de paie issu de ce système soit compréhensible du profane.

Article 3

- (1) Dans les professions où les travailleurs sont régulièrement embauchés pour quelques heures et effectivement payés en fin de travail il pourra être dérogé à l'obligation de délivrer un bulletin de paie, à condition que soient respectées les formalités d'émargement prévues à l'article 8 ci-dessous et que chaque travailleur intéressé dispose d'une carte de pointage où sont récapitulées par journées les heures de travail effectuées.
- (2) La dispense est accordée sur demande de l'employeur par l'inspecteur du Travail du ressort.

Section II

TENUE DES PIÈCES JUSTIFICATIVES DU PAIEMENT

Article 4

- (1) Les pièces dressées ou certifiées par l'employeur prévues à l'article 76 paragraphe 1 du Code du Travail doivent être identiques quant à leur forme et aux mentions qu'elles comportent, au bulletin de paie défini ci-dessus.
- (2) Ces pièces sont réunies après chaque paie de façon à constituer un registre, dit «registre des paiements». Elles doivent se suivre sous une numérotation continue, par ordre de dates, sans blancs, lacunes ni sure larges ; les ratures doivent être approuvées par le travailleur intéressé.

Article 5

- (1) Dans les entreprises contenant plusieurs établissements, un registre des paiements est tenu par établissement, au siège de chacun d'eux.
- (2) Toutefois, lorsque ces établissements sont situés dans une même localité, le chef d'entreprise a la faculté de ne tenir qu'un seul registre au siège de l'établissement principal où est centralisée la comptabilité, sous réserve d'en aviser au préalable l'inspecteur du travail du ressort.
- (3) au sens du présent arrêté, la distinction entre entreprise et établissement est celle définie par l'arrêté n°10/MTLS du 17 Juin 1968 relatif aux délégués du personnel.

Article 6

- (1) Sous réserve des dispositions du paragraphe 2 de l'article 5 ci-dessus, le registre est tenu sans déplacement à la disposition des fonctionnaires de contrôle habilités et présentés à ceux-ci sur leur demande. A cet effet, le chef d'établissement doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour que même en son absence le registre puisse être présenté aux dits fonctionnaires.
- (2) Le registre des paiements est conservé au siège de l'établissement dans les mêmes conditions que les pièces comptables.

Article 7

- (1) Lorsque le bulletin de paie est détaché d'un carnet à souches dont les feuillets fixes et les feuillets détachables portent une même numérotation continue, ce carnet à souches vaut registre de paiements.
- (2) Il en est de même du duplicata visés à l'article 2, paragraphe ci-dessus, ainsi que des états récapitulatifs que dressent certaines entreprises à l'occasion de chaque paie, à condition que ce duplicata et récapitulatifs soient numérotés, enliassés ou encartés dans une reliure mobile et qu'ils contiennent toutes les mentions figurant sur le bulletin de paie.
- (3) Dans les deux cas visés ci-dessus le document restant entre les mains de l'employeur doit comporter l'émargement du travailleur.

Article 8

- (1) La preuve du paiement résulte de la signature du travailleur sur le registre des paiements, ou de celle des deux témoins s'il est illettré. Dans ce dernier cas, l'émargement par deux témoins peut être remplacé par l'apposition des empreintes digitales du pouce droit du travailleur, à condition qu'il lui soit délivré un bulletin de paie comportant les mentions définies ci-dessus.
- (2) Aucune formalité de signature ou d'émargement n'est requise sur le bulletin de paie, sauf dans le cas des carnets à souches, prévus à l'article 7. paragraphe 1, ci-dessus ; dans ce dernier cas le titulaire du bulletin de paie doit également comporter la signature de l'employeur ou de son préposé.

Article 9

Sont abrogés au Cameroun Oriental l'arrêté n°2729 du 28 Mai 1953 fixant la contexture du bulletin de paie et l'arrêté n°5892 du 01 Décembre 1953 portant institution d'un registre de paiement des salaires.

Article 10

Les infractions aux dispositions du présent arrêté sont punies des peines prévues à l'article R-370 (12) du Code Pénal. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de bulletin de paie omis ou établis de façon erronée, autant de fois qu'il y a d'inscriptions omises ou erronées au registre des paiements, l'ensemble des mentions concernant un travailleur comptant pour une inscription.

Article 11

Le présent arrêté sera enregistré, publié selon la procédure d'urgence au Journal Officiel de la République Fédérale en français et en anglais, et communiqué partout où besoin sera.

Yaoundé, le 15 Juillet 1968

**Le Ministre du Travail et des Lois Social.
(é) EKHAH NGHAKY**

IV.4

ARRÊTÉ N° 16/MTLS/DEGRE DU 27 MAI 1969 RELATIF AU TRAVAIL DES FEMMES

ARRETE N° 16/MTLS/DEGRE DU 27 MAI 1969 RELATIF AU TRAVAIL DES FEMMES

Article 1

- (1) Dans les établissements de quelque nature qu'ils soient et quel que soit l'employeur, public ou privé, les conditions de travail des femmes sont soumis aux dispositions du présent arrêté.
- (2) Ces dispositions ne sont cependant applicables aux filles et femmes de moins de dix-huit ans qu'en l'absence de mesures particulières concernant les jeunes travailleurs.

Chapitre I

DURÉE DU TRAVAIL ET TRAVAIL DE NUIT

Article 2

- (1) Dans les établissements industriels la durée du travail des femmes ne peut être supérieure à huit heures par jour. Cette période doit être coupée par un ou plusieurs repos dont la durée ne peut être inférieure à une heure.
- (2) Dans les mêmes établissements les femmes ne peuvent être employées à aucun travail entre huit heures du soir et six heures du matin.
- (3) Est considéré comme industriel, au sens du présent arrêté, tout établissement où s'exerce à titre principal une des activités énumérées à la classification internationale type des branches d'activités sous les branches 1 (industries extractives) 2 — 3 (industries manufacturières) 4 (bâtiment et travaux publics) ainsi que tous les établissement de production, transformation et transport d'énergie électrique.

Article 4

Il peut être temporairement dérogé aux dispositions du paragraphe 2 de l'article 2 ci-dessus dans les cas suivants :

- a) Dans les cas accidentels ou de formes majeures prévus à l'article 6 du décret n°68/DF/249 du 10 Juillet 1968 fixant les modalités d'application de la durée du travail ;
- b) Dans les établissements où sont mises en œuvres des matières susceptibles d'altération très rapide quand la dérogation est nécessaire pour sauver ces matières d'une perte inévitable ;
- c) Le chef d'établissement qui a usé de la présentée faculté de dérogation doit en aviser dans les vingt-quatre heures l'inspecteur du travail du ressort. L'avis indique la cause de la dérogation, la nature des travaux accomplis, le nombre de femmes qui y ont participé, la période affectée par la dérogation.

Article 4

Les dispositions du paragraphe 2 de l'article 2 ne sont pas applicables :

- a) Aux femmes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique impliquant une responsabilité ;
- b) Aux femmes occupées dans les services médicaux et les services sociaux des établissements en cause et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel.

Article 5

Dans tout établissement le repos des femmes doit avoir une durée minima de douze heures consécutives.

Chapitre II

TRAVAUX INTERDITS AUX FEMMES

Section I

TRAVAUX EXCÉDANT LES FORCES DES FEMMES

Article 6

De manière générale il est interdit d'employer les femmes à des travaux excédant leurs forces.

Article 7

- (1) Il est interdit de faire porter, traîner ou pousser aux femmes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'établissement, des charges d'un poids supérieur aux suivants :
- a) Port des fardeaux : 25 kgs
 - b) Transport pas wagonnets circulant sur voie ferrée : 400 kgs (véhicule compris) ;
 - c) Transport sur brouettes : 40 kgs (véhicule compris) ;
 - d) Transport sur véhicule à 3 ou 4 roues : 60 kgs (véhicule compris)
 - e) Transport sur véhicule à deux roues tels que voitures à bras, charretons, haquets à main : 100 kgs (véhicule compris)
- (2) Les modes de transports énoncés aux numéros (c) et (e) ci-dessus sont interdits aux filles et femmes âgées de moins de 18 ans, quel que soit le poids de la charge transportée. Les autres modes sont autorisés dans les limites prévues par la réglementation en vigueur en fonction de l'âge.
- (3) Le transport sur diables, cabrouets et tous engins analogues est interdit aux femmes de tout âge.

Section II

TRAVAUX DANGEREUX OU INSALUBRES

Article 8

Il est interdit d'employer les femmes aux travaux souterrains des mines, carrières et galeries.

Article 9

Il est interdit d'employer les femmes au graissage, au nettoyage, à la visite ou à la réparation des machines ou mécanisme en marche.

Article 10

Il est interdit d'employer les femmes dans les locaux où se trouvent des machines actionnées à la main ou par un moteur, dont les parties dangereuses ne sont pas recouvertes d'un dispositif protecteur approprié.

Article 11

Il est interdit d'employer les femmes au transport sur tricycles porteurs à pédales ou tous engins analogues, même munis d'un moteur auxiliaire.

Article 12

Certains travaux dont la liste figure dans un tableau A annexé au présent arrêté, sont interdits aux femmes quel que soit l'âge. L'accès des locaux où s'effectuent ces travaux leur est également interdit.

Article 13

Le travail des femmes n'est autorisé dans les locaux où s'effectuent les travaux énumérés au tableau B annexé au présent arrêté que dans les conditions prévues audit tableau.

Section III

TRAVAUX DE CARACTÈRE IMMORAL

Article 14

Il est interdit d'employer les femmes à la confection, à la manutention et à la vente d'écrits, imprimés, affiches, dessins, gravures, peintures, photographies, emblèmes, images et autres objets dont la confection, la vente, l'offre, l'exposition, l'affichage ou la distribution sont réprimés par les lois pénales comme tendant à corrompre les mœurs.

Article 15

Il est également interdit d'employer les femmes à aucun genre de travail dans les locaux où s'exécutent les travaux énumérés à l'article précédent.

Chapitre III

TRAVAUX DES FEMMES ENCEINTES ET DES FEMMES ALLAITANT LEURS ENFANTS

Article 16

Sans préjudice des dispositions de l'article 91 du Code du Travail, une femme enceinte ne peut être employée dans les quatre semaines précédant la date présumée de l'accouchement, sous réserve qu'elle ait prévenu l'employeur de son état. La même interdiction d'emploi s'applique pendant les six semaines suivant la délivrance.

Article 17

Il est interdit de faire porter, lever, pousser ou entraîner une charge excédant ses forces par une femme enceinte dont l'état a fait l'objet d'une constatation médicale ou dont la grossesse est apparente. La même interdiction s'applique pendant les trois mois suivant la délivrance.

Article 18

- (1). La durée totale des repos accordés aux mères allaitant leurs enfants est fixé à une heure par jour, prise sur le temps de travail et rémunérée comme tel.
- (2) Cette heure est indépendante du repos prévu à l'article 2 ci-dessus; elle peut être répartie en plusieurs périodes au cours de la journée de travail selon une durée et une périodicité fixées par le intérieur de l'entreprise ou par accord des parties. A défaut le repos pour allaitement est pris au cours de chaque demi-journée de travail, à raison de trente minutes pour chaque période de repos.

Article 19

- (1) La mère doit toujours pouvoir allaiter son enfant dans l'établissement. A cette fin un lieu isolé muni d'un siège doit être mis à disposition.
- (2) Dans les établissements occupant de façon permanente plus de cinquante personnes de sexe féminin il sera installé une salle d'allaitement présentant les caractéristiques suivantes :

- a) être établie à proximité des locaux de travail mais séparée de ceux-ci,
 - b) être munie d'un point d'eau potable et de moyens de chauffage permettant de réchauffer les biberons et aliments destinés aux enfants ;
 - c) être pourvue en nombre suffisant de sièges convenables pour allaitement ;
 - d) être tenue en état constant de propreté.
- (3) Dans les lieux et salles d'allaitement visés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus les enfants ne peuvent séjourner que le temps nécessaire à l'allaitement.
- (4) Aucun enfant atteint ou paraissant atteint d'une maladie transmissible ne doit être admis dans la salle d'allaitement. Des mesures doivent également être prises pour en interdire l'accès à toute personne pouvant constituer une cause de contamination.
- (5) Hormis le personnel affecté au nettoyage des locaux et pour la durée du nettoyage, aucune personne ne doit séjourner dans la salle d'allaitement en dehors des heures prévues pour son utilisation.

Chapitre IV

DISPOSITION DIVERSES

Article 20

Est abrogé au Cameroun Oriental l'arrêté n°981 du 27 février 1954 en ses dispositions concernant le travail des femmes.

Article 21

Les infractions aux dispositions du présent arrêté sont punies des peines prévues à l'article R.370 (12) du Code Pénal.

Article 22

Le présent arrêté sera enregistré, publié selon la procédure d'urgence et communiqué partout où besoin sera. Il sera publié au Journal Officiel de la République Fédérale du Cameroun en français et en anglais.

Yaoundé, le 27 Mai 1969

Le Ministre du Travail et des Lois Sociales
NZO EKHAH NGHAKY

IV.5

ARRÊTÉ N°17/MTLS/DEGRE DU 27 MAI 1969 RELATIF AU TRAVAIL DES ENFANTS

ARRÊTÉ N°17/MTLS/DEGRE DU 27 MAI 1969 RELATIF AU TRAVAIL DES ENFANTS

Chapitre I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1

- (1) Dans les établissements de quelque nature qu'ils soient, même quand ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance et quel que soit l'employeur, y compris les entreprises familiales et chez les particuliers, les conditions d'emploi des enfants sont soumises aux dispositions du présent arrêté.
- (2) Est considéré comme enfant aux fins desdites dispositions toute personne de l'un ou l'autre sexe, salarié ou apprenti, âgé de moins de dix-huit ans.

Article 2

Les enfants ne peuvent être employés avant l'âge de quatorze ans, aucune dérogation n'est admise.

Article 3

D'une manière générale l'emploi des enfants est subordonné à l'observation de conditions de travail satisfaisantes présentant toutes garanties pour leur santé, leur développement physique et mental et leur moralité.

Chapitre II

DURÉE DU TRAVAIL ET TRAVAIL DE NUIT

Article 4

Dans les établissements industriels, la durée du travail des enfants ne peut être supérieure à huit heures par jour. Cette période doit être coupée pour les enfants de moins de seize ans par un ou plusieurs repos dont la durée ne peut être inférieure à une heure.

Article 5

- (1) Dans les établissements industriels, les enfants ne peuvent être employés à aucun travail entre huit heures du soir et six heures du matin. Il en est de même dans les entreprises de transport de personnes et de marchandises par route ou voie ferrée, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, warfs, entrepôts ou aéroports.
- (2) Au sens des présentes dispositions est considéré comme industriel tout établissement où s'exerce à titre principal une des activités énumérées à la classification internationale type des branches d'activité sous les branches 1 (industries extractives) 2-3 (industries manufacturières) 1 (bâtiment et travaux publics), ainsi que tous les établissements de production, transformation et transport d'énergie électrique.

Article 6

Il peut être dérogé aux dispositions ci-dessus en ce qui concerne les garçons de 16 à 18 ans dans les cas suivants :

- 1) Lorsque l'exigent les besoins de leur apprentissage ou de leur formation professionnelle, dans les industries ou activités à fonctionnement continu dont la liste sera fixée par Arrêté pris après avis du Conseil National du Travail.
- 2) Lorsqu'il est indispensable de faire appel à leurs services aux côtés des travailleurs adultes, en vue de prévenir les accidents imminents ou de réparer les accidents survenus. Un avis doit dans ce cas être adressé à l'Inspecteur du Travail du ressort indiquant la cause de la dérogation, la nature des travaux accomplis, le nombre d'enfants qui y ont participé, la période affectée par la dérogation.

Article 7

- (1) Dans tout établissement le repos des enfants doit avoir une durée minima de douze heures consécutives.
- (2) Les enfants employés la nuit en application des dispositions de l'article 6 (1) ci-dessus doivent bénéficier, entre deux périodes de travail d'un repos d'au moins treize heures consécutives.

Article 8

Les enfants placés en apprentissage ne peuvent être tenus à aucun travail de leur profession les dimanches et les jours de fête légale, même dans les établissements et services à fonctionnement continu soumis à un régime de dérogation.

Chapitre III

TRAVAUX INTERDITS AUX ENFANTS

Section I

TRAVAUX EXCÉDANT LA FORCE DES ENFANTS

Article 8

- (1) Il est interdit de faire porter, traîner ou pousser aux enfants, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'établissement, des charges d'un poids supérieur aux suivants :

1) Port des fardeaux :

- garçons de 14 à 16 ans : 10 kg
- filles de 14 à 16 ans : 5 kg
- garçons de 16 à 18 ans : 20 kg
- filles de 16 à 18 ans : 10 kg

2) Transport par wagonnets circulant sur voie ferrée (véhicules compris) :

- garçons de 14 à 16 ans : 200 kg
- filles de 14 à 16 ans : 100 kg
- garçons de 16 à 18 ans : 400 kg
- filles de 16 à 18 ans : 200 kg

3) Transport sur brouettes (véhicules compris) :

- garçons de 14 à 16 ans : 25 kg
- garçons de 16 à 18 ans : 40 kg

4) Transport sur véhicules à 3 ou 4 roues (véhicules compris) :

- garçons de 14 à 16 ans : 50 kg
- filles de 14 à 16 ans : 35 kg

- garçons de 16 à 18 ans : 60 kg
- filles de 16 à 18 ans : 50 kg

5) Transport sur véhicules à deux roues tels que voitures à bras, charretons, haquets à main (véhicule compris) :

- garçons de 14 à 16 ans : 80 kg
- garçons de 16 à 18 ans : 100 kg

6) Transport sur tricycles porteurs (véhicules compris) :

- garçons de 14 à 16 ans : 50 kg
- garçons de 16 à 18 ans : 75 kg

(2) Les modes de transport énoncés aux numéros 3,5,6 ci-dessus sont interdits aux enfants de sexe féminin.

(3) Le transport sur diables, cabrouets et tous engins analogues est interdit aux enfants de deux sexes.

Section II

TRAVAUX DANGEREUX OU INSALUBRES

Article 10

- (1) Il est interdit d'employer les enfants aux travaux souterrains dans les mines, carrières et galeries.
(2) Il peut être dérogé aux présentes dispositions, sur autorisation écrite révocable de l'inspecteur du Travail du ressort, en ce qui concerne les garçons âgés de plus de 16 ans, à condition que ces travaux aient pour but l'acquisition d'une formation professionnelle systématique donnée par des personnes compétentes possédant les connaissances techniques nécessaires et l'expérience pratique du métier.

Article 11

- (1) Il est interdit d'employer les enfants au graissage, au nettoyage, à la visite ou la réparation des machines ou mécanisme en marche.
(2) Il est interdit d'employer les enfants dans les locaux où se trouvent des machines actionnées à la main ou par un moteur, dont les parties dangereuses ne sont pas recouvertes d'un dispositif protecteur approprié.

Article 12

Il est interdit d'employer les enfants, dans les verreries, à cueillir, souffler ou étirer le verre.

Article 13

- (1) Il est interdit d'employer les enfants :
- 1) au travail des cisailles et autres lames tranchantes mécaniques;
 - 2) au travail des scies circulaires et scies à ruban ;
 - 3) au travail des presses de toute nature autres que celle faites à la main.
- (2) Il peut être dérogé aux présentes dispositions sur autorisation écrite révocable de l'inspecteur du Travail du ressort en ce qui concerne les garçons âgés de plus de 16 ans, quand ces travaux sont indispensables à leur formation professionnelle.

Article 14

Il est interdit d'employer les enfants à tous travaux dans l'air comprimé.

Article 15

Il est interdit d'employer les enfants à la fabrication, la manipulation ou l'utilisation des explosifs.

Article 16

Il est interdit d'employer les enfants à la conduite et surveillance des lignes, appareils et machines électriques de toute nature dont la tension de régime par rapport à la terre dépasse 600 volts pour les courants continus et 150 vols (tension efficace) pour les courants alternatifs.

Article 17

Il est interdit d'employer les enfants au bar, quand des boissons alcooliques y sont servies de façon habituelle, dans les hôtels, restaurants, cafés, débits de boissons et établissements similaires.

Article 18

Il est interdit d'employer les enfants âgés de moins de seize ans :

- 1) au service des robinets à vapeur ;
- 2) à actionner des roues verticales ou horizontales, des treuils ou pouliées ;
- 3) aux travaux exécutés à l'aide d'échafaudages volants ;
- 4) à l'exécution de tours de force périlleux ou d'exercices de dislocation dans les représentations publiques quelles qu'elles soient.

Article 19

Il est interdit d'employer des enfants de sexe féminin âgés de moins de seize ans au travail de machines à coudre mues par pédales.

Article 20

Certains travaux dont la liste figure dans un tableau à annexé au présent arrêté sont interdits aux enfants. L'accès des locaux où s'effectuent ces travaux leur est également interdit.

Article 21

Le travail des enfants n'est autorisé dans les locaux où s'effectuent les travaux énumérés au tableau B annexé au présent arrêté que dans les conditions prévues audit tableau.

Section III

TRAVAUX DE NATURE À INFLUER SUR LA MORALITÉ DES ENFANTS

Article 22

- (1) Il est interdit d'employer les enfants à la confection, à la manutention et à la vente d'écrits, imprimés, affiches, dessins, gravures, peintures, photographies, emblèmes, images cl autres objets dont la vente, l'offre, l'exposition, l'affichage ou la distribution sont de nature à blesser leur moralité ou à exercer sur eux une influence fâcheuse, même s'ils ne sont pas réprimés par la loi pénale.
- (2) Il est également interdit d'employer les enfants à aucun genre de travail dans les locaux où s'exécutent les travaux énumérés à l'article précédent.

Article 23

Les chefs d'établissements dans lesquels sont employés des enfants doivent veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique.

Chapitre IV

VISITES MÉDICALES

Article 24

- (1) Les enfants ne peuvent être admis à l'emploi que s'ils ont été reconnus aptes au travail qui leur est destiné, à la suite d'un examen médical passé, à la diligence de l'employeur et à ses frais, devant un médecin agréé.
- (2) Le résultat de cet examen est constaté par un certificat médical. Si le médecin estime que l'enfant concerné n'est pas apte à certains des travaux non interdits par le présent arrêté, il doit spécifier dans le certificat médical à quels travaux l'enfant ne doit pas être affecté.

Article 25

- (1) L'aptitude des enfants aux travaux qui leur sont confiés doit être vérifiée dans les mêmes conditions par des visites médicales périodiques à des intervalles ne dépassant pas douze mois.
- (2) L'inspecteur du travail du ressort peut cependant exiger le renouvellement de ces visites médicales à des intervalles plus courtes, s'il estime que les travaux confiés à l'enfant dépassent ses forces ou sont susceptibles de nuire à sa santé.

Article 26

Les examens médicaux d'admission à l'emploi et périodiques demeurant obligatoires jusqu'à l'âge de vingt-et-un ans dans le cas des travaux suivants :

- 1) travaux souterrains dans les mines, carrières et galeries ;
- 2) travaux dans l'air comprimé ;
- 3) travaux énumérés au tableau à annexé au présent arrêté.

Article 27

Référence aux certificats médicaux avant emploi et périodiques, avec indication de la date de leur établissement et du nom du médecin, est portée au deuxième fascicule du registre d'employeur, à la page nominative réservée à l'enfant concerné.

Chapitre V

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 28

- (1) Tout employeur ayant engagé, même à l'essai, un enfant non titulaire d'un contrat d'apprentissage doit en aviser dans les huit jours l'inspecteur du travail du ressort.
- (2) A cette fin, il adresse une notice nominative comportant les mentions requises par l'article 3 de l'arrêté n° 13 du 18 Juin 1968 relatif au registre d'employeur, et indiquant en outre l'emploi tenu, la classification professionnelle et le taux du salaire attribué. Il y est joint un extrait de l'acte de naissance de l'enfant et une copie certifiée conforme du certificat médical d'admission à l'emploi.

Article 29

Est abrogé au Cameroun C*.entai l'arrêté n°982 du 27 Février 1954 fixant les conditions d'âge pour l'admission des enfants à l'emploi et la nature des travaux qui leur sont interdits, ainsi que l'arrêté n°981 du 27 Février 1954, modifié par le décret n°53-60 de Juin 1963, en ses dispositions concernant le travail des enfants.

Article 30

Les infractions aux dispositions de l'article 2 du présent arrêté sont punies des peines prévues à l'article 184 du Code du travail. Les infractions aux autres dispositions sont punies des peines prévues à l'article R.370 (12) du Code Pénal.

Article 31

Le présent arrêté sera enregistré, publié selon la procédure d'urgence et communiqué partout où besoin sera. Il sera publié au Journal Officiel de la République Fédérale du Cameroun en français et en anglais.

Yaoundé, le 27 Mai 1969

**Le Ministre du Travail et des Lois Sociales
NZO EKHAH-NGHAKY**

IV.6

**ARRÊTE N°19/MTLS/DEGRE DU 27 MAI 1969
FIXANT LA COMPOSITION DE LA RATION
JOURNALIÈRE DE VIVRES FOURNIS
AUX TRAVAILLEURS ET SA VALEUR DE
REMBOURSEMENT**

ARRÊTE N°19/MTLS/DEGRE DU 27 MAI 1969 FIXANT LA COMPOSITION DE LA RATION JOURNALIÈRE DE VIVRES FOURNIS AUX TRAVAILLEURS ET SA VALEUR DE REMBOURSEMENT

Article 1

L'employeur est tenu à la fourniture d'une ration journalière de vivres lorsque le travailleur logé par ses soins en vertu de dispositions légales, réglementaires ou contractuelles ne peut, par ses propres moyens, se procurer pour lui et sa famille, un ravitaillement régulier en denrées alimentaires.

Article 2

- 1) En dehors de ce cas, la ration de vivres peut également être fournie aux termes d'un accord entre l'employeur et le travailleur. Ledit accord précise les conditions d'attribution de la ration et éventuellement les modalités de remboursement dans les limites fixées à l'article 4 ci-dessous.
- 2) Cet accord toujours résiliable par l'une ou l'autre partie moyennant un préavis qui peut être inférieur quinze jours.

Article 3

- 1) La ration journalière de vivres doit comporter au minimum les éléments suivants :

1- une ration de glucides composée de l'un des éléments ci-après:

- macabo 3 kg
- riz 0 kg 500
- maïs 1 kg
- manioc 2 kg
- patates 2 kg 250
- bananes plantains 2 kg
- mil 0 kg 500

2- une ration d'albuminoïdes composée de l'un des éléments ci-après :

- viande fraîche 250 g
- poisson frais 250 g
- poisson sec ou fumé 100 g

3- une ration de matière grasse composée de l'un des éléments ci-après :

- huile de palme 50 g
- arachides décortiquées sèches 100 g

4- une ration de 20 grammes de sel de cuisine et de 10 grammes de piments ou condiments similaires.

- (2) Les éléments constitutifs de la ration doivent être sains, de bonne qualité et adaptés aux habitudes alimentaires des travailleurs.
- (3) Les denrées de substitution ayant une valeur alimentaire équivalente peuvent être fournies aux travailleurs en cas de besoin.

Article 4

Quand la ration journalière de vivres est fournie dans les conditions prévues ci-dessus, l'employeur peut retenir à ce titre pour chaque ration une somme équivalente au maximum à deux fois et demi le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel (ou agricole pour les entreprises agricoles et assimilées) garanti fixé pour la zone de salaire considéré.

Article 5

Sauf accord préalable entre les parties, la fourniture de la ration journalière de vivres n'est pas obligatoire pour l'employeur quand le salaire lui-même n'est pas dû, ou que ne sont pas dues les indemnités prévues par la législation en vigueur dans les cas de suspension du contrat énumérés à l'article 46 du Code du Travail.

Article 6

Quand la ration est fournie à titre onéreux, le travailleur a toujours la possibilité d'y renoncer, à condition de prévenir son employeur par écrit au moins quinze jours à l'avance.

Article 7

Les infractions aux dispositions du présent arrêté sont punies des peines prévues à l'article R. 370 (12e) du Code Pénal.

Article 8

Le présent arrêté, qui abroge au Cameroun Oriental l'arrêté nc 6013 du 5 Décembre 1953, sera enregistré, publié selon la procédure d'urgence et communiqué partout où le besoin sera. Il sera publié au Journal Officiel de la République Fédérale du Cameroun en français et en anglais.

JORFC N° 10 du 1er juin 1969

**Le Ministre du Travail et des Lois Sociales
NZO EKHAH-NGHAKY**

IV.7

**ARRÊTÉ N°020/MTPS/DT
RENDEZ EXÉCUTOIRE UNE DÉCISION DE LA
COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DES
CONVENTIONS COLLECTIVES ET DES SALAIRES**

ARRÊTÉ N°020/MTPS/DT
RENDANT EXÉCUTOIRE UNE DÉCISION DE LA COMMISSION
NATIONALE PARITAIRE DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET
DES SALAIRES

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA PRÉVOYANCE SOCIALE,

Vu la constitution du 1er septembre 1961

Vu le décret N° 70/DF/ 273 du 12 juin 1970 portant organisation du gouvernement fédéral de la République du Cameroun;

Vu le décret n°70/DF/274 du 12 juin 1970 portant nomination des membres du gouvernement fédéral

Le décret n°69/DF/15 du 17 janvier 1969 portant création d'une commission nationale paritaire des conventions collectives et des salaires

Vu l'arrêté n°1/MTLS du 21 janvier 1960 fixant le nombre et la répartition entre organisations professionnelles des sièges à ladite commission pour l'année 1969, arrêté reconduit pour l'année 1970 par l'arrêté n° 18/MTPS/DT du 6 octobre 1970.

ARRÊTE:

Article 1

Est rendue exécutoire la décision de la Commission nationale paritaire des conventions collectives et des salaires en sa séance du 22 octobre 1970, et dont la teneur suit:

- I. Est adoptée la classification professionnelle Nationale type dont le texte figure en annexe.
- II. Chaque catégorie de la présente classification professionnelle fait l'objet d'une définition générale. Des définitions particulières sont données en complément de cette définition générale à titre d'exemple et sans caractère limitatif. Elles devraient permettre d'effectuer un classement des emplois par analogie aux exemples donnés, étant bien entendu que les appellations utilisées peuvent varier selon les branches professionnelles considérées.
- III. Les travailleurs titulaires du certificat d'aptitude professionnelle sont admis au salaire minimum de la 5e catégorie après une période de pratique effective du métier d'une durée maximale de trois mois éventuellement renouvelable une seule fois. Pendant cette période, ils peuvent subir sur ledit salaire minimum un abattement dont le taux est fixé par la commission mixte paritaire de la convention collective de la branche d'activité concernée.
- IV. Les diplômes dont l'énoncé ne figure pas dans la présente classification, et notamment ceux en vigueur au Cameroun Occidental, sont considérés comme permettant à leurs titulaires d'être admis à la catégorie professionnelle afférant au diplôme de même niveau prévu à la classification.
« En cas de désaccord entre employeur et travailleur sur le niveau à assigner au diplôme, le différend est soumis à la Commission d'équivalences instituée au ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation Professionnelle ».

Article 2 :

Aux fins d'application des dispositions du paragraphe III de la présente décision, il est stipulé que le travailleur titulaire du Certificat d'aptitude professionnelle doit être embauché à la 5e catégorie dès son entrée dans la vie professionnelle; il doit alors percevoir au moins le salaire minimum afférent à la cette catégorie, à défaut d'une disposition particulière de la Convention collective dont il relève fixant le taux de l'abattement pendant la période de pratique effective du métier prévue ci-dessus.

Article 3

Le présent arrêté sera enregistré et publié au journal officiel de la République fédérale du Cameroun en français et en anglais.

Yaoundé, le 29 Octobre 1970

**LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA PRÉVOYANCE SOCIALE
(É) NZO EKHAH NGHAKY**

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE NATIONALE TYPE MANŒUVRES - OUVRIERS - EMPLOYÉS

I. PREMIERE CATEGORIE

A. Définition générale

Travailleurs auxquels sont confiés des travaux élémentaires n'exigeant ni connaissances professionnelles ni adaptation.

B. Définitions particulières: Mancœuvre ordinaire

- Balayeur;
- Nettoyeur;
- Manutentionnaire;
- Terrassier;
- Mancœuvre de plantation.

II. DEUXIEME CATEGORIE

A. Définition générale

Travailleur auquel sont confiés les travaux simples, avec ou sans machine de conduite simple, exigeant des connaissances élémentaires, une mise au courant rapide et une adaptation.

B. Définition particulière:

- Filière administrative : Employé de la catégorie II;
- Planton coursier, assurant l'entretien des bureaux, effectuant la transmission des plis et les courses à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement;
- Gardien astreint à des rondes et des pointages;
- Téléphoniste sur une ligne;
- Filière technique: Mancœuvre spécialisé de la catégorie II;
- Mancœuvre spécialisé dans certaines opérations (telles qu'emballage, déballage, cerclage, lavage de voitures, réparation de pneumatique), pompiste simple, treuilliste
- Mancœuvre chargé de l'approvisionnement des machines;
- Mancœuvre chargé de l'entretien des cours et jardins; surveillant d'une équipe de manœuvre ordinaire;
- Opérateur sur équipe de manœuvres ordinaires;
- Assistant d'un ouvrier;
- Nageur;
- Equarrisseur;
- Ebouteur;
- Laveur de lames en laboratoire;

III. TROISIEME CATEGORIE

A. Définition générale:

Travailleur auquel sont confiés des travaux exigeant un minimum d'instruction ou de compétence acquise par la pratique.

B. Définition particulière

- Filière administrative employé de catégorie III;
- Employé de bureau, chargé des travaux de simple copie, ou de la réception ou de l'envoi du courrier ainsi que de l'établissement des bordereaux de transmission;
- Garçon de magasin;
- Garçon de laboratoire;
- Poly copieur ou tireur de plans;
- Téléphoniste sur standard de deux ou trois lignes;
- Gardien-concierge;
- Aide-magasinier débutant;
- Portier-pointeur;
- Filière technique : ouvrier de la catégorie III;
- Ouvrier n'exécutant qu'une partie des opérations constituant l'ensemble du métier;
- Chef d'une équipe de manœuvres spécialisés;
- Conducteur de machine simple;
- Chauffeur de véhicule dont la charge utile est inférieure à cinq tonnes ou de car transportant moins de vingt passagers;
- Conducteur d'engins motorisés de manutention;
- Conducteur d'engins de type B;

IV. QUATRIEME CATEGORIE

A. Définition générale

Travailleur exécutant dans des conditions suffisantes de rapidité et d'exactitude des travaux exigeant une formation professionnelle de base ou une compétence de même niveau acquise par la pratique.

La formation professionnelle est du niveau du certificat de fin d'apprentissage ou du certificat de formation professionnelle rapide (centre de formation professionnelle rapide d'employés de bureau : certificat de perfectionnement dactylographique).

B. Définitions particulières

- Filières administratives: Employés de la catégorie IV:
- Employé de bureau assurant, sur directives précises, divers travaux tels que correspondance simple, dépouillement de documents, constitution et tenue de dossiers simples, calcul de rémunérations, tenue de registres et de livres impliquant des connaissances comptables élémentaires;
- Téléphoniste du standard de plus de trois lignes;
- Dactylographe tapant 215 mots-minute à la machine avec orthographe et présentation correcte;
- Sténo-dactylographe ne présentant pas les qualifications requises pour être classé en 5e catégorie;
- Aide-magasinier chargé notamment du classement des stocks et du contrôle des références;
- Caisse auxiliaire ou teneur de petite caisse;
- Aide-opérateur mécanographe;
- Clerk-cubeur;
- Commis prospecteur;
- Filière technique : Ouvrier de la catégorie IV:
- Mécanicien effectuant des travaux simples de démontage et de remontage de machines
- Electricien effectuant des installations courantes et en assurant l'entretien;
- Chaudronnier, soudeur, forgeron, plombier, maçon, peintre, menuisier, ferrailleur, charpentier, ect. effectuant les travaux de leur spécialité;

- Conducteur d'engins de terrassement;
- Chauffeur de véhicule dont la charge utile est égale ou supérieure à cinq tonnes, ou de car transportant vingt passagers ou plus;
- Chauffeur-livreur contre décharge sans encaissement.

V. CINQUIEME CATEGORIE

A. Définition générale:

Travailleur exécutant des travaux nécessitant une connaissance complète de son métier ainsi qu'une formation théorique et pratique approfondie, acquise soit par un enseignement approprié sanctionné par des résultats satisfaisants à des épreuves professionnelles soit une expérience professionnelle équivalente.

La formation professionnelle est du niveau du certificat de perfectionnement ((secrétaire sténodactylographe » et perfectionnement « dactylographe-aide comptable ».

B. Définitions particulières

Filière administrative employé de la catégorie V

- Employé qualifié de bureau, ayant une formation scolaire du niveau du Brevet d'études premier cycle du second degré, assurant des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité et impliquant des connaissances spécialisées en législation et en technique dans le domaine de l'emploi occupé
- Secrétaire sténodactylographe capable de prendre 90 mots-minutes en sténographie et de transcrire parfaitement ses notes à 25mots-minutes à la machine.
- Sténotypiste capable de prendre 120 mots-minutes et transcrire parfaitement ses notes à 25 mots- minutes à la machine.
- Aide-comptable
- Magasinier assurant la gestion d'un magasin, l'achat, l'expédition de marchandises
- Caissier ayant la responsabilité d'une caisse secondaire avec livre de recettes et de paiement
- Opérateur mécanographe
- Filière technique ouvrier de la catégorie V
- Mécanicien effectuant les travaux complexes de démontage, de remontage, de réglage de machines
- Electricien effectuant des installations complexes et en assurant l'entretien
- Chaudronnier, soudeur, forgeron, plombier, maçon, peintre, menuisier, ferrailleur, charpentier, etc...
- effectuant les travaux complexes de leur spécialité avec une habileté confirmée
- Mécanicien-motoriste
- Diéséliste capable d'essayer, de tarer et de régler au banc une pompe à injection
- Tôlier-formeur en carrosserie
- Dessinateur calqueur, dessinant des éléments de détails à partir d'un ensemble.

VI. SIXIEME CATEGORIE

A. Définition générale:

Travailleur exécutant les travaux particulièrement difficiles de son métier, nécessitant une habileté consommée et une formation théorique et pratique très approfondie acquise soit par un enseignement approprié sanctionné par des résultats satisfaisants à des épreuves professionnelles, soit par une

expérience très confirmée de son métier. Du fait de sa compétence peut surveiller les travaux des travailleurs de catégorie précédente occasionnellement des travailleurs moins confirmés de sa catégorie.

B. Définitions particulières:

Filière administrative employé de la catégorie VI

- Employé très qualifié de bureau, présentant les qualifications requises pour la 5e catégorie avec une responsabilité et des initiatives accrues;
- Secrétaire sténodactylographe capable de prendre 100 mots-minute en sténographie et de transcrire parfaitement ses notes à 40 mots-minutes à la machine;
- Secrétaire sténodactylographe, aide-comptable titulaire du Certificat délivré par le Centre de formation professionnelle rapide d'employés de bureau;
- Sténotypiste capable de prendre plus de 120 mots-minute et de transcrire parfaitement ses notes à 40 mots-minute à la machine;
- Caissier ayant la responsabilité d'une caisse principale effectuant toutes les opérations de caisse et tenant les écritures correspondantes;
- Magasinier connaissant la terminologie exacte des marchandises de sa spécialité, capable de les recevoir, de les différencier, ranger, cataloguer, de tenir en quantité et en valeur les états de stocks dont il a la responsabilité d'inventaire.
- Filière technique : Ouvrier de la catégorie VI
- Ouvrier très qualifié présentant les qualifications requises par la 5e catégorie avec une responsabilité et des initiatives accrues;
- Ouvrier de toutes spécialités effectuant les travaux les plus difficiles de sa profession avec une habileté consommée;
- Mécanicien effectuant des travaux complexes de démontage, de remontage, de mise au point de machines;
- Electricien effectuant des installations particulières délicates et en assurant l'entretien
- Electricien monteur sachant travailler sur plan.

AGENTS DE MAITRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILES

VII. SEPTIEME CATEGORIE

A. Définition générale:

Chargé d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, l'ait de maître de 7e catégorie, qu'il exerce ou non une fonction de commandement, doit avoir soit des connaissances de sa spécialité acquise par une expérience professionnelle ou par une formation complémentaire, soit avoir des connaissances sanctionnées:

- Pour la filière administrative : par le Brevet d'enseignement commercial
- Pour la filière technique : par le Brevet d'enseignement industriel

a) Fonction de commandement

- Agent travaillant sous les ordres d'un agent de maîtrise de catégorie égale ou supérieure, d'un cadre, de l'employeur ou de son représentant, en exerçant également de façon permanente un commandement sur un groupe d'ouvriers ou d'employés, et assurant le respect des temps et des consignes des travaux qui lui ont été préalablement définis, ainsi que la discipline du personnel placé sous ses ordres.

b) Fonction de technicité

- Agent n'exerçant pas nécessairement de commandement mais appelé à assumer des tâches nécessitant une qualification professionnelle supérieure à celle des travailleurs des catégories précédentes, à prendre des initiatives et à étudier d'après des directives précises, des questions relevant de sa qualification professionnelle.

B. Définitions particulières : Agent de maîtrise de la catégorie VII

Filière administrative

- Employé principal;
- Secrétaire sténodactylographe très confirmé;
- Chef magasinier;
- Filière technique:
- Chef de groupe d'ouvriers (mécaniciens, électriciens, plombiers, etc.);
- Chef chantier, surveillant des travaux;
- Mètreur, calculateur d'études.

VIII. HUITIÈME CATEGORIE

A. Définition générale:

Chargé d'exécution ou de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, l'agent de maîtrise de 8e catégorie, qu'il exerce ou non une fonction de commandement doit avoir, soit des connaissances de sa spécialité acquises par une longue expérience professionnelle ou par une formation complémentaire, soit des connaissances sanctionnées:

- Pour la filière administrative : par le Brevet supérieur d'enseignement commercial
- Pour la filière technique:
- Par le Brevet de technicien;
- Ou le Baccalauréat de technicien;
- Ou le Brevet professionnel.

a) Fonction de commandement

- Agent travaillant sous les ordres d'un agent de maîtrise de catégorie égale ou supérieure, d'un cadre, de l'employeur ou de son représentant.

Il est chargé de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés par les agents de maîtrise, des ouvriers ou employés de catégorie précédente. Il assure le respect des temps et des consignes d'exécution des travaux qui lui ont été préalablement définis, ainsi que la discipline du personnel placé sous ses ordres. Il prend des initiatives pour l'amélioration du rendement et de la sécurité ou assure une responsabilité équivalente.

b) Fonction de technicité

Agent n'exerçant pas nécessairement de commandement mais appelé à assumer des tâches nécessitant une qualification professionnelle supérieure à celle des agents des catégories précédentes, à prendre des initiatives et à étudier d'après des directives précises, des questions relevant de sa qualification professionnelle.

B. Définitions particulières : Agent de maîtrise de la catégorie Vit

Filière administrative

- Contremaître d'atelier;
- Chef de chantier principal des travaux publics;
- Métreur;
- Cartographe;
- Dessinateur de petites études.

IX. NEUVIEME CATEGORIE

A. Définition générale: Chargé d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, l'agent de maître de 9e catégorie, qu'il exerce ou non une fonction de commandement, doit avoir soit des connaissances de sa spécialité acquise par une expérience professionnelle ou par une formation complémentaire, soit avoir des connaissances sanctionnée pour la filière administrative et la filière technique par le Brevet de technicien supérieur.

a) Fonction de commandement

Agent travaillant sous les ordres d'un agent de maîtrise de catégorie égale ou supérieure, d'un cadre, de l'employeur ou de son représentant. Il a sous ses ordres des techniciens ou agents de maîtrise dont il coordonne les travaux, Il peut pour des travaux de haute technicité, commander directement des ouvriers et employés des catégories V et VI.

Il assure le respect des temps et des consignes d'exécution des travaux qui lui ont été préalablement définis, ainsi que la discipline du personnel placé sous ses ordres.

Il prend des initiatives pour l'amélioration du rendement et de la sécurité ou assure une responsabilité équivalente.

b) Fonction de technicité

Agent n'exerçant pas nécessairement de commandement mais appelé à assurer des tâches nécessitant une qualification professionnelle supérieure à celle des agents des catégories VIII, à prendre des initiatives et à étudier d'après des directives précises, des questions techniques et administratives délicates de la profession.

B. Définitions particulières: Agent de maîtrise de la catégorie VII

- Contremaître principal;
- Chef d'atelier principal;
- Chef de garage principal;
- Chef de brigade topographique;
- Dessinateur d'études principal;
- Technicien de secrétariat titulaire du Brevet de technicien supérieur.

INGÉNIEURS ET CADRES

Sont considérés comme cadres, ingénieurs et assimilés les collaborateurs qui répondent aux conditions suivantes:

1. Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, résultant, soit d'études sanctionnées par un diplôme d'enseignement supérieur, soit d'une expérience professionnelle équivalente:

2. Susceptible d'occuper un emploi comportant des pouvoirs de décision et de commandement ou des fonctions de conception.

Les cadres seront classés dans l'une des trois catégories, X, XI, XII en fonction de l'importance réelle du poste ainsi que de l'ampleur et de la nature des responsabilités attachées à celui-ci.

X. DIXIEME CATEGORIE

Définition générale:

Agent appelé à occuper les fonctions de cadre administratif, technique ou commerciale, et titulaire du diplôme d'enseignement supérieur reconnu par l'Etat, ou à défaut possédant une formation administrative, juridique, financière, commerciale ou technique, d'un niveau équivalent acquise par une longue expérience personnelle.

Il doit avoir des connaissances générales ainsi que des qualités intellectuelles et humaines, lui permettant de se mettre rapidement au courant des diverses questions relevant de ses attributions.

XI. ONZIEME CATEGORIE

Définition générale: Agent répondant à la définition de la catégorie X et ayant à prendre dans l'accomplissement de son activité les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en suscitant, orientant et contrôlant directement le travail de ses collaborateurs de catégorie précédente.

XII. DOUZIEME CATEGORIE

Définition générale: Cadre supérieur placé directement sous les ordres du chef d'entreprise, ayant pouvoir d'autorité et de décision sur un ou plusieurs collaborateurs des catégories précédentes, assurant la pleine responsabilité de la conception, de l'organisation et du commandement dans le cadre de ses attributions.

IV.8

**ARRÊTÉ N° 22/MTLS/DEGRE DU 27 MAI 1969
DÉTERMINANT LES MODALITÉS
D'APPLICATION DU REPOS HEBDOMADAIRE
LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DES LOIS
SOCIALES**

ARRÊTÉ N° 22/MTLS/DEGRE DU 27 MAI 1969 DÉTERMINANT LES MODALITÉS D'APPLICATION DU REPOS HEBDOMADAIRE LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES

- Vu la constitution du le' septembre 1961
- Vu le décret n° 67/DF/222 du 22 Mai 1967 fixant les attributions des Ministres et Ministres-Adjoints; Vu la loi & 67/LF/6 du 12 Juin 1967 portant Code du Travail, plus particulièrement en son article 95
- Vu le décret n° 68/DF/200 du 24 Mai 1968 fixant les conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail
- Vu l'avis exprimé par le conseil National du Travail en sa séance du 22 Mai 1969;

ARRÊTE:

Article 1 :

- 1) Le repos hebdomadaire est obligatoire pour tous les travailleurs. Il est au minimum, de vingt-quatre heures consécutives. Il est pris, en principe, le dimanche.
- 2) Ces dispositions s'appliquent à tous les établissements de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïcs ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance.

Elles ne sont toutefois pas applicables aux entreprises de transports maritimes ou aériens, ni aux chemins de fer, dont les repos sont régis par des dispositions spéciales.

Article 2 :

Il peut cependant être dérogé au principe du repos hebdomadaire pour certaines professions, dans les conditions fixées ci-après.

Chapitre I

DEROGATIONS AU PRINCIPE DU REPOS DOMINICAL

Section I

DÉROGATIONS DE PLEIN DROIT

Article 3 :

- 1) Sont admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire un autre jour que le Dimanche, par roulement ou collectivement, les établissements ou parties d'établissements appartenant aux catégories suivantes
 - a- Boulangeries, pâtisseries, fabricants de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate;
 - b- Hôtels, restaurants, débits de boissons;

- c- Débits de tabac et magasins de fleurs naturelles;
 - d- Tout établissement sanitaire légalement reconnu et notamment : les hôpitaux, hospices, cliniques, maisons de retraite, dispensaires, maisons de santé,
 - e- Officines, laboratoires d'analyse, pharmacies de garde;
 - f- Etablissements de bains publics et de jeux ; terrains de sport, gymnase, piscines;
 - g- Entreprises de journaux, d'informations et de spectacles, musées et expositions:
 - h- Entreprises d'éclairage et de distribution d'eau ou de force motrice
 - i- Entreprises de transports routiers ou urbains, stations-services d'essence
 - j- Industries où sont mises en œuvre des matières susceptibles d'altération très rapide
 - k- Industries dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication
 - l- Entreprises d'émission et de réception de télégraphie sans fil
 - m- Services d'internat dans les établissements d'enseignement
 - n- Pour toutes les entreprises : services de gardiennage et de sécurité.
- 2) La nomenclature des industries comprises dans les catégories figurant sous les numéros 10 et 11 est fixée en annexe au présent arrêté. Cette liste pourra être complétée ultérieurement sur propositions du conseil National du Travail.

Article 4 :

Dans les établissements de vente au détail de denrées alimentaires le repos peut être donné le dimanche à partir de midi, avec un repos compensateur par roulement, qui peut être d'un après-midi par semaine, soit d'une journée par quinzaine.

Article 5 :

- 1) Dans les entreprises agricoles le travail du dimanche est admis par roulement pour le personnel strictement nécessaire aux soins à donner au bétail. Ce personnel doit cependant bénéficier du repos dominical au moins deux fois par mois
- 2) Le travailleur qui a été occupé le dimanche, ou un jour de fête légale en application de l'article 6 de la loi n° 67/LF/24 du 12 Juin 1967, pour assurer les soins aux animaux, a droit à un repos compensateur d'une durée égale au temps passé le dimanche ou le jour de fête légale. A la demande du travailleur les journées de repos compensateur peuvent être groupées et s'ajouter au congé annuel, l'allocation afférente à ces jours de congé supplémentaires est calculée comme il est stipulé à l'article 4 (paragraphe 3) du décret n° 68/DF/254 du 10 Juillet 1968.

Article 6 :

Le repos hebdomadaire des domestiques et employés de maison régi par les dispositions du décret n° 68/DF/253 du 10 Juillet 1968.

Section II

DÉROGATIONS FACULTATIVES DE CARACTÈRE TEMPORAIRE

Article 7 :

Lorsqu'il est établi que le repos simultané le dimanche de tout le personnel d'une entreprise ou d'un établissement serait préjudiciable au public, compromettrait le fonctionnement normal de cette entreprise ou de cet établissement, le repos hebdomadaire peut être donné pendant toute l'année, ou à certaines époques de l'année seulement, selon une des modalités suivantes :

- 1- Un autre jour que le dimanche à tout le personnel;
- 2- Un autre jour que le dimanche, par roulement, à tout ou partie du personnel;
- 3- du dimanche midi au lundi midi à tout le personnel
- 4- le dimanche après-midi avec un repos compensateur par roulement d'une demi-journée par semaine ou d'une journée par quinzaine.

Article 8 :

- 1) Lorsqu'un chef d'établissement veut bénéficier de l'une des dérogations prévues à l'article précédent, il doit adresser une demande d'autorisation au Ministre du Travail et des Lois Sociales, par l'intermédiaire de l'inspecteur du Travail du ressort, qui transmet la demande avec un avis motivé.
- 2) Le Ministre du Travail et des Lois Sociales statue par arrêté, puis après avis du chef de la circonscription administrative et des syndicats de travailleurs et d'employeurs intéressés. Ces avis doivent être donnés dans le délai d'un mois passé ce délai ils sont réputés favorables.
- 3) L'autorisation est accordée pour une durée limitée qui ne peut être supérieure à douze mois. Elle peut être retirée par arrêté si les conditions qui l'avaient motivée viennent à faire défaut

Section III

DÉROGATIONS FACULTATIVES DE CARACTÈRE OCCASIONNEL

Article 9 :

- 1) A l'occasion des fêtes rituels ou locales tombant un dimanche le repos hebdomadaire peut être supprimé dans les établissements de commerce de détail, par arrêté municipal ou par décision du chef de la circonscription administrative dans la limite de trois dimanches par an.
- 2) Avis de la suppression est adressé par (autorité qui a pris la décision à l'inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort.
- 3) Tout travailleur concerné par ladite suppression doit bénéficier, dans la quinzaine qui précède ou qui suit celle-ci, d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé, ainsi que la quotité normale du salaire correspondant aux heures de travail effectuées pendant le dimanche en cause.

Chapitre II

DÉROGATIONS AU PRINCIPE DU REPOS HEBDOMADAIRE

Section I

DÉROGATIONS ACCORDÉES SANS REPOS HEBDOMADAIRE

Article 10 :

- 1) Le repos hebdomadaire peut être suspendu en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, pour organiser des mesures de sauvetage, pour réparer des survenus aux installations, bâtiments, matériels, moyen de transport de l'entreprise, pour sauver d'une perte inévitable des récoltes ou des denrées essentiellement périssables.
- 2) La dérogation ne concerne que le personnel nécessaire à l'exécution desdits travaux, elle n'est pas applicable aux formes ni aux enfants impliquant une responsabilité ou une certaine technicité rendant leur présence indispensable.

Article 11 :

- 1) L'employeur qui a usé de la faculté de dérogation prévue à l'article précédent doit en aviser dans les vingt-quatre heures l'inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort. L'avis indique la cause de la dérogation, la nature des travaux accomplis et le nombre de travailleurs qui y ont participé, la période de repos affectée par la dérogation.
- 2) Les heures de travail accomplies à ce titre sont rémunérées au taux normal. Elles doivent faire l'objet d'une mention spéciale par le bulletin de paie.

Article 12 :

- 1) Les entreprises qui ont obtenu l'autorisation de faire effectuer les heures supplémentaires de travail, en application de la réglementation en vigueur, sont admises à suspendre le repos hebdomadaire de leur personnel deux fois au plus par mois, sans que le nombre de ces suspensions dans l'année soit supérieur à six.
- 2) Les heures de travail effectuées au titre de la présente dérogation sont imputées sur le crédit d'heures supplémentaires autorisées et sont rémunérées au taux majoré prévu pour les dimanches par la réglementation en vigueur.

Section II

DÉROGATIONS ACCORDÉES AVEC REPOS COMPENSATEUR

Article 13

Les gardiens logés par l'entreprise sur les lieux du travail doivent bénéficier d'un repos compensateur si le repos hebdomadaire ne peut leur être donné.

- 2) A la demande du travailleur, les journées de repos compensateur, dans la limite de la moitié, peuvent être groupées et s'ajouter au congé annuel ; l'allocation afférente à ces jours de congé supplémentaire est calculée comme il est stipulé à l'article 4 (paragraphe 3) du décret n°68/DF/254 du 10 juillet 1968.

Article 14:

- 1 - Dans tout établissement où le repos hebdomadaire est donné le même jour pour tout le personnel. Ce repos peut être réduit à une demi-journée pour les personnes employées à la conduite des générateurs et des machines motrices au nettoyage des locaux industriels, et généralement à tous travaux d'entretien qui doivent nécessairement être faits le jour du repos collectif et qui sont indispensable pour éviter un retard dans la reprise normale du travail.
- 2- Au cas où le repos hebdomadaire a été réduit à ce titre, il est donné un repos compensateur, à raison d'une journée. Entière pour deux réductions d'une demi-journée

Article 15 :

Dans les industries et activités à fonctionnement continu de jour et de nuit le repos hebdomadaire peut être différé pour les travailleurs spécialisés employés aux opérations continues sous réserve que dans une période donnée le nombre de journées de repos compensateur soit toujours au moins égal à celui des semaines comprises dans ladite période et que chaque travailleur intéressé jouisse de son repos au moins un dimanche sur trois.

Article 16 :

- 1- Les exploitations agricoles qui à répondre à certains moments à un surcroît extraordinaire de travail peuvent suspendre le repos hebdomadaire à tout ou partie du personnel pendant une période et qui, sauf autorisation expresse de l'inspecteur du travail du ressort, ne peut excéder trente jours qui suivent.

- 2- Le chef d'exploitation qui se propose d'user de la présente faculté de dérogation doit en aviser (Inspecteur du travail du ressort au moins trois jours francs avant sa mise en application. L'avis indique la nature des travaux nécessitant la dérogation, le nombre des travailleurs qui y participeront, la période affecté par la dérogation, les journées retenues pour les repos compensateurs.

Chapitre III

MESURES DE CONTRÔLE ET DISPOSITIONS DIVERSES

Article 17 :

Dans les établissements ou parties d'établissements relèvent des dispositions du présent arrêté, le chef d'entreprise, ou son représentant est soumis aux obligations ci-après:

1°-Lorsque le repos est donné collectivement à la totalité ou à une partie du personnel soit un autre jour que le dimanche après-midi sous réserve du repos compensateur, indiquant les noms et prénoms et ces travailleurs ainsi que leur numéro d'inscription audit registre.

Article 18 :

- 1- L'affiche prévue ci-dessus doit être écrite en caractères lisibles et apposée de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels elle s'applique ou, en cas de personnel occupé au dehors, dans l'établissement à laquelle le personnel est rattaché.
- 2- Un double de l'affiche et des modifications qui y seraient apportées doit au préalable être adressé à l'inspecteur du travail du ressort.

Article 19 :

- 1- Chaque travailleur figurant sur la liste prévue ci-dessus doit faire l'objet d'une fiche spéciale agrafée à la page nominative qui lui est réservé au 2ème fascicule du registre d'employeur.
- 2- Cette fiche, constamment tenue à jour, doit faire clairement apparaître le régime de repos auquel est soumis le travailleur et notamment les journées ou fractions de journées choisis pour le repos.

Article 20 :

Est abrogé l'arrêté n° 6450 du 3 décembre 1954 déterminant les modalités d'application du repos hebdomadaire au Cameroun Oriental.

Article 21

Les infractions aux dispositions du présent arrêté sont punies des peines prévues à l'article 184 du code du travail.

Article 22 :

Le présent arrêté sera enregistré, publié selon la procédure d'urgence et communiqué partout où besoin sera. Il sera publié Journal Officiel de la République Fédéral du Cameroun, en français et anglais. JORFC N° du 1 juin 1969.

Yaoundé, le 27 mai 1969

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES
NZO EKHAH- NGAKY

BAREME DE SALAIRE DU SECTEUR PUBLIC

AGENTS, CONTRACTUELS ET CADRES

	CATEGORIE 1	CATEGORIE 2	CATEGORIE 3	CATEGORIE 4	CATEGORIE 5	CATEGORIE 6
1^e ECHELON	28216	29004	36082	47394	48644	59875
2^e ECHELON	28216	31906	39688	52133	52540	63930
3^e ECHELON	28913	35091	43655	57351	56741	68325
4^e ECHELON	31801	38603	45494	62424	61079	73060
5^e ECHELON	33396	40227	49682	64165	65288	78206
6^e ECHELON	35135	42648	53055	68235	69774	83209
7^e ECHELON	38646	47521	58354	74063	74774	88240
8^e ECHELON	42506	51602	63789	80686	80210	93833
9^e ECHELON	44200	53659	65974	82655	85166	99766
10^e ECHELON	48620	59019	71799	88913	92075	106043
11^e ECHELON	53477	64308	78129	95317	97705	112685
12^e ECHELON	58825	69840	84208	102293	103644	119706

	CATEGORIE 7	CATEGORIE 8	CATEGORIE 9	CATEGORIE 10	CATEGORIE 11	CATEGORIE 12
1^e ECHELON	89967	17993	108101	18064	97768	19554
2^e ECHELON	94467	18893	90321	18899	102242	20448
3^e ECHELON	98868	14744	94496	19769	106868	21374
4^e ECHELON	73721	15534	98843	20676	111756	22351
5^e ECHELON	77671	16366	103378	21620	117220	23444
6^e ECHELON	81828	17189	113017	22603	122493	24499
7^e ECHELON	85943	19774	118131	23626	128446	25689
8^e ECHELON	103188	20638	123455	24691	134180	26836
9^e ECHELON	107884	21577	129366	25873	139394	27879
10^e ECHELON	112774	22555	134947	26989	146329	29266
11^e ECHELON	1)8020	24663	146949	29390	159431	31886
12^e ECHELON	123317	23604	140732	28146	152756	30551

GRILLE DE SALAIRE CATEGORIELS APPLICABLES AUX COMMUNES CONFORMEMENT AU DECRET N° 2008/099 DU 07 MARS 2008

Catégorie Échelon	CAT1	CAT2	CAT3	CAT4	CAT5	CAT6	CAT7	CAT8	CAT9	CAT10	CAT11	CAT12
1ère ECHELON	28216	29023	30403	33438	35116	36945	40636	44696	46477	51124	56233	61856
2ème ECHELON	S.M.I.G.	33549	36899	40593	42299	44845	49970	54200	56424	62048	68267	75096
3ème ECHELON	32.799	41732	45905	50493	52242	55789	61362	67502	70186	77203	84923	93409
4ème ECHELON	37.942	54305	59740	65710	67543	75590	79853	88423	91339	100812	100512	121560
5ème ECHELON	49368	54525	58888	63595	68686	74177	80115	86518	93437	102781	111003	119876
6ème ECHELON	50484	67061	72424	78216	84471	91229	98524	106407	114919	124114	134043	144759
7ème ECHELON	62093	83354	88354	93658	99273	105228	111524	118235	125329	132851	140823	149269
8ème ECHELON	78634	105686	112021	118744	125870	13422	141425	149909	158902	168436	178541	189252
9ème ECHELON	99705	116733	123168	131293	139170	147519	156368	165752	174112	186237	197407	209253
10ème ECHELON	110236	130688	138528	146842	156562	164988	174887	185378	196500	208272	220592	234036
11ème ECHELON	123291	137987	146264	155040	165357	174202	184650	195730	207474	219921	233114	247100
12ème ECHELON	130175	195945	195945	207700	220159	233367	247372	262211	277942	294620	312228	331031

Indemnité non logement =20% du salaire de base (DECRET N° 2008/099 DU 07 MARS 2008)

ENSEIGNEMENT PRIVE

Échelon Catégorie	1ère ECH	2ème ECH	3ème ECH	4ème ECH	5ème ECH	6ème ECH	7ème ECH	8ème ECH	9ème ECH	10ème ECH	11ème ECH	12ème ECH
CAT 1	28216 SM.I.G.	28767	29318	29318	45740	47695	50650	539395	41695	44755	47295	49840
CAT 2	36050	38635	41210	41210	31095	33695	36290	54085	56455	60455	63670	67050
CAT 3	44055	47750	50885	50885	58125	62220	666500	71140	75970	80790	85530	89630
CAT 4	53055	55475	57750	57750	58125	62705	65115	68745	73390	83210	88025	92630
CAT 5	56485	58790	61095	61095	65695	68005	70315	74365	79100	83835	88575	93305
CAT 6	71465	73765	76075	76075	82990	87605	92215	96825	102590	108355	114115	119890
CAT 7	78010	80150	82285	82285	86565	88695	92855	97670	103965	109310	114645	120660
CAT 8	86960	90900	94830	94830	103295	107825	112335	117465	122580	127885	132620	137940
CAT 9	100150	102115	104080	104080	108015	109985	114315	119425	124505	129855	134595	139910
CAT 10	111360	113320	115295	115295	119230	121205	123130	125505	131850	126505	131560	141870

**BARÈME DES SALAIRES MINIMA
CATÉGORIES DU SECTEUR PRIVE P/C DU 1^{ER} JUILLET 1985**

**ARRÊTÉ N° 017/MTPS/DT DU 1ER JUILLET 1985RENDEANT EXÉCUTOIRE UNE DÉCISION DE LA COMMISSION
NATIONALE PARITAIRE DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET DES SALAIRES**

SECTEUR PRIMAIRE : Catégories I, II et III réajustés au SMIG en vigueur pic du 24.06.2008

Échelon Catégorie	A	B	C	D	E	F
CAT 1						
CAT 2						
CAT 3						
CAT 4						
CAT 5						
CAT 6						
CAT 7						
CAT 8						
CAT 9						
CAT 10						
CAT 11						
CAT 12						

SECTEUR SECONDAIRE ET TERTIAIRE I

Catégorie	A	B	C	D	E	F
Échelon						
CAT 1						
CAT 2						
CAT 3						
CAT 4						
CAT 5						
CAT 6						
CAT 7						
CAT 8						
CAT 9						
CAT 10						
CAT 11						
CAT 12						

SECTEUR TERTIAIRE II

Catégorie	A	B	C	D	E	F
Échelon						
CAT 1						
CAT 2						
CAT 3						
CAT 4						
CAT 5						
CAT 6						
CAT 7						
CAT 8						
CAT 9						
CAT 10						
CAT 11						
CAT 12						

IV.9

**ARRÊTÉ N°010/MTPS/DT
RENDANT EXÉCUTOIRE UNE DÉCISION DE LA
COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DES
CONVENTIONS COLLECTIVES ET DES SALAIRES**

ARRÊTÉ N°010/MTPS/DT
RENDANT EXÉCUTOIRE UNE DÉCISION DE LA COMMISSION
NATIONALE PARITAIRE DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET
DES SALAIRES

LE MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA PRE VOYANCE SOCIALE

Vu la Constitution et les différentes lois modificatives subséquentes -,

Vu le décret n°70/DF/273 du 12 juin 1970 portant organisation du gouvernement Fédéral de la République Fédérale du Cameroun -,

Vu le décret n°70/DF/294 du 12 juin 1970 portant nomination des membres du Gouvernement Fédéral Vu la loi n° 69/LF/6 du juin 1967 portant Code du travail du Cameroun

Vu le décret n°69/DF/15 du 17 juin 1969 portant création d'une commission Nationale Paritaire des conventions collectives et des salaires, Modifié et complété par le décret n° 71/DF/153 du 2 avril 1971, plus particulièrement en ses articles 3 et 6 nouveaux;

ARRETE:

Article 1er

Est rendue exécutoire la décision n°5 prise par la commission Nationale paritaire des conventions collectives et des salaires en sa séance du 14 avril 1971. Et dont la teneur suit:

Dans le but de permettre au travailleur de faire carrière dans l'entreprise il est institué dans toutes les branches d'activité du secteur privé un système de prime d'ancienneté et d'échelons personnels dont les modalités sont ci-après

1. Prime d'ancienneté

- 1) Au sens des présentes dispositions, on entend par ancienneté le temps de services effectives accomplis par le travailleur de façon continue dans les différents établissements de l'entreprise ou de ses filiales.
- 2) sont considérés comme temps de services effectives comptant pour l'ancienneté, les congés payés et les permissions exceptionnelles d'absence, payées ou non, ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail visées aux paragraphes e), d), f) et g) de l'article 46 du code du travail.
- 3) tout travailleur réunissant les conditions définis ci-dessus bénéficie d'une prime d'ancienneté calculée sur le salaire minimum de la catégorie professionnelle dans laquelle il est classé.
- 4) les taux de la prime d'ancienneté sont les suivantes
 - 4% après deux ans d'ancienneté
 - 2% par année de service supplémentaire au-delà de la deuxième année, sans plafond.
- 5) Les modalités d'application et les taux fixés ci-dessus prennent effet pour compter du 1er mars 1971
- 6) les présentes dispositions abrogent et remplacent toutes clauses relatives aux primes d'ancienneté dans les conventions collectives es accords d'établissement ou les accords particuliers existants. Elles constitueront de plein droit les dispositions applicables en la matière au moment de la négociation de nouvelles conventions ou de nouveau accords.
- 7) chaque travailleur bénéficiant précédemment d'une prime ci ancienneté continuera à la percevoir sur les bases antérieures au 1er mars 1971, cette prime fera l'objet, dans la rubrique afférente du registre d'employeur et du bulletin de paie, d'une inscription distincte de celle définie par les présentes dispositions.

2. Echelons personnels de salaire.

- 1) il est créé dans chaque catégorie des classifications professionnelles sept échelons de salaire dénommés échelons A, B, C, D, E, F et G selon les modalités suivantes
 - a) A l'échelon a correspond le salaire minimum de la catégorie, à l'échelon F correspond le salaire minimum de la catégorie immédiatement supérieure -, aux échelons intermédiaires correspondent des salaires dont les taux comportent entre eux une différence égale.
 - b) la différence entre l'échelon A et l'échelon F de la catégorie XII est égale en valeur absolue à celle fixée pour la catégorie II entre les mêmes échelons.
 - c) chaque catégorie comporte un échelon exceptionnel G dont le taux est supérieur à celui de l'échelon F, est fixé par voie contractuelle.
- 2) l'avancement d'échelon s'effectue au choix par décision de l'employeur, en fonction de la manière de servir à tous égards du travailleur. Cependant, après cinq années d'ancienneté dans un échelon, le passage à l'échelon supérieur est de droit pour le travailleur.
- 3) Les présentes dispositions prennent effet pour compter du 1^{er} mars 1971.

Tout travailleur en service à cette date est intégré dans une des catégories de la classification professionnelle du secteur dont il relève, en fonction des critères et définitions retenues par ladite classification.

Le classement dans un échelon est effectué de manière à attribuer au travailleur un salaire perçu à la date du 1^{er} mars 1971, celui-ci minimum au moins égal au salaire effectif majoré le cas échéant de l'augmentation minimale de 3% prévue par les décisions des commissions de secteur mais excluant les primes et indemnités.

Article 2

Les infractions aux dispositions de la présente décision sont passibles des pénalités prévues à l'article 183 du code du travail.

Article 3

Le présent arrêté sera enregistré et publié au journal officiel de la République Fédérale du Cameroun, en français et en anglais, P.C. C. C.

Yaoundé, le 20 Avril 1971

**LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA
PREVOYANCE SOCIALE
NZO EKKAH NGHAKY**

IV.10

**ARRÊTÉ N° 011/MIPS/DT DU 28 AVRIL 1971
RELATIF À LA PROCÉDURE DE
RECLASSEMENT DES TRAVAILLEURS DANS
LES CATÉGORIES DES CLASSIFICATIONS
PROFESSIONNELLES SECTORIELLES**

ARRÊTÉ N° 011/ MIPS / DT DU 28 AVRIL 1971 RELATIF À LA PROCÉDURE DE RECLASSEMENT DES TRAVAILLEURS DANS LES CATÉGORIES DES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES SECTORIELLES

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA PRÉVOYANCE SOCIALE

Article 1

Le classement des travailleurs en service dans les nouvelles catégories de classifications professionnelles adoptées par les commissions des secteurs Primaire, Secondaire, Tertiaire I et Tertiaire II doit s'effectuer selon la procédure définie ci-après.

Article 2

1. Dans chaque établissement au sens de l'arrêté n° 10 du 17 juin 1968, le projet de décision de classement envisagé par le chef d'entreprise est soumis au préalable à la consultation des délégués du personnel.
2. En cas d'inexistence ou de carence des délégués du personnel, les représentants des travailleurs sont désignés par l'inspecteur du Travail du ressort sur proposition des travailleurs de l'établissement.

Article 3

Les délégués du personnel peuvent se faire assister d'un délégué syndical de leur choix. Ils disposent d'un délai de huit jours francs pour examiner les propositions de l'employeur et faire valoir à celui-ci leurs observations.

Article 4

1. Les cas qui n'ont pu faire l'objet d'un accord entre l'employeur et son représentant et les délégués sont soumis par les soins de ceux-ci à la décision de la Commission Paritaire de Classement, selon les modalités définies à l'article 5 ci-dessous, les délégués accompagnent la transmission du dossier à la Commission de leurs observations et de leurs propres propositions motivées.
2. Les cas qui ont fait l'objet d'un accord sont portés sur un tableau de classement, qui est affiché aux emplacements prévus à l'article 24 de l'arrêté n° 10 sus visé et communiqué au personnel de l'entreprise. Le classement ainsi effectué est exécutoire sauf recours des travailleurs intéressés selon les modalités définies ci-après.

Article 5

1. Tout travailleur qui n'est pas d'accord sur le classement qui lui a été attribué a la faculté de présenter lui-même sa réclamation à l'employeur. En cas de désaccord persistant, le litige est soumis par le travailleur intéressé dans un délai de quinze jours francs à la décision d'une Commission Paritaire de Classement.
2. Cette Commission présidée par l'inspecteur du travail du ressort, est composée de deux représentants des employeurs et de deux représentants des travailleurs désignés par les organisations syndicales les plus représentatives. En cas d'inexistence ou de carence desdites organisations, les représentants sont désignés par l'inspecteur du ressort sur proposition de l'Employeur et des travailleurs intéressés, chaque partie en cause en ce qui concerne sa représentation.
3. Chaque délégation peut s'adjointre, à titre consultatif, un expert plus particulièrement qualifié pour apprécier le litige, la même possibilité étant reconnue au Président de la Commission.

Article 6

Les décisions sont prises à la majorité des voix, le Président participant au vote. Elles doivent, être motivées. Elles font dans les huit jours l'objet d'un procès-verbal établi par le Président de la Commission, signé par lui et par les membres. Un exemplaire de ce procès-verbal est remis à chacune des parties intéressées.

Article 7

1. Les recours contre les décisions de la Commission sont introduites devant le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale.
2. A cette fin la partie intéressée dépose, dans le délai de quinze jours francs suivant le prononcé de la décision, une requête écrite entre les mains du Président de la Commission. Celui-ci transmet cette requête avec 1 ensemble du dossier au Ministre, dans un délai de huit jours.

Article 8

Le présent décret sera enregistré et publié au Journal Officiel de la République Fédérale du Cameroun, en français et en anglais.

**Le Ministre du travail et de la
Prévoyance Sociale
NZOEKHAH NGHAKY**

IV.11

**ARRÊTÉ N° 039/MTPS/IMT
DU 26 NOVEMBRE 1984 FIXANT LES
MESURES GÉNÉRALES D'HYGIÈNE ET
SÉCURITÉ SUR LES LIEUX DE TRAVAIL**

ARRÊTÉ N° 039/MTPS/IMT DU 26 NOVEMBRE 1984 FIXANT LES MESURES GÉNÉRALES D'HYGIÈNE ET SÉCURITÉ SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA PRÉVOYANCE SOCIALE,

Vu la Constitution ;

Vu la loi n° 74-14 du 27 novembre 1974 portant Code du Travail, modifiée par la loi n° 78-19 du 29 décembre 1978, notamment en ses articles 102, 104 et 129 ;

Vu le décret n° 84-029 du 4 février 1984 portant organisation du Gouvernement ;

Vu le décret n° 84-032 du 4 février 1984 nommant les membres du Gouvernement ;

Vu le décret n° 84-909 du 26 juillet 1984 réorganisant le Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale ;

Vu le décret n° 75-740 du 29 novembre 1975 fixant les conditions d'organisation et de fonctionnement de la Commission Nationale d'hygiène et de sécurité du travail ;

Vu l'arrêté n° 015/MTPS/IMT du 23 mai 1984 portant nomination des membres de la Commission Nationale d'hygiène et de sécurité du travail ;

Vu l'avis émis par la Commission Nationale d'hygiène et de sécurité du travail en sa séance des 17 et 18 juillet 1984

ARRÊTE :

TITRE I DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er

1. Le présent arrêté fixe les règles générales de base en matière d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail en vue d'une protection aussi efficace que possible de la santé des travailleurs.
2. L'application du présent arrêté ne dispense pas les entreprises et établissements de l'observation d'autres dispositions concernant l'hygiène et la sécurité édictées par des textes réglementaires particuliers.

Chapitre I DES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS

Article 2

1. L'employeur est directement responsable de l'application de toutes les mesures de prévention, d'hygiène et de sécurité destinées à assurer la protection de la santé des travailleurs qu'il utilise.
2. Lorsque plusieurs employeurs utilisent simultanément des travailleurs sur un même lieu de travail, ils doivent collaborer pour assurer à l'ensemble des travailleurs une protection aussi efficace que possible.

Néanmoins chaque employeur reste responsable des dommages causés par le fait de ses activités.

Article 3

1. Tout employeur qui utilise les procédés de fabrication comportant des risques susceptibles de provoquer des maladies professionnelles est tenu d'en faire la déclaration avant le commencement desdits travaux par lettre recommandée adressée au Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale (voie hiérarchique).
2. La déclaration doit indiquer la nature des risques et les mesures de protection et de prévention prises pour mettre les travailleurs à l'abri des nuisances résultant de leurs activités.
3. En cas de risques graves, l'Inspecteur du Travail du ressort diligente une enquête en vue de s'assurer que toutes les dispositions ont été prises.

Article 4

1. L'employeur est tenu de mettre à la disposition des travailleurs et d'entretenir les locaux, les installations et l'outillage appropriés aux travaux à effectuer de manière à assurer aux travailleurs une protection adéquate contre les accidents du travail et tout dommage à la santé.
2. De même, l'employeur est tenu d'assurer aux travailleurs compte tenu de leurs activités, la fourniture, l'entretien et le renouvellement en temps utile des moyens individuels et collectifs de protection reconnus efficaces.
3. Selon la nature du travail, l'équipement de protection approprié sera constitué de :
 - a. masques respiratoires, lorsque la nature de l'industrie ou des travaux à accomplir ne permet pas une élimination suffisante des gaz, vapeurs, poussières ou autres émanations nocives ;
 - b. lunettes ou visières destinées à protéger le travailleur contre toutes projections solides, liquides ou gazeuses susceptibles d'occasionner des lésions ;
 - c. lunettes et autres dispositifs de protection contre les rayonnements de toutes natures nocifs pour la vue ;
 - d. la protection contre toutes les projections dangereuses et contre la chute éventuelle d'objets ;
 - e. gants, gantelets, manchons, couvre-chefs, capuchons et chaussures spéciales, pour la protection appropriée des travailleurs contre les projections, émanations et contacts dangereux ;
 - f. vêtements et/ou équipements spéciaux destinés à la protection des travailleurs dans l'accomplissement des tâches dangereuses ou simplement salissantes ;
 - g. tous autres appareils, dispositifs ou accessoires propres à protéger le travailleur contre les risques liés à son activité.

Article 5

1. Lors de l'embauche ou en cas d'introduction d'un nouveau procédé de travail, l'employeur est tenu de communiquer aux travailleurs toutes les informations concernant les risques que comportent leurs occupations respectives et les mesures à prendre pour les éviter, y compris l'utilisation des systèmes de protection.
2. Par ailleurs, une information permanente est dispensée aux travailleurs en collaboration éventuelle avec les Services compétents du Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale et de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs les plus représentatives, et de tout autre Organisme s'intéressant aux questions d'hygiène et de sécurité.

Article 6

1. Tout établissement exerçant une activité classée dans le groupe A de risques au sens de la réglementation en vigueur sur les accidents de travail et maladies professionnelles et occupant plus de dix travailleurs doit tenir un ou plusieurs registres dits de contrôle technique où seront mentionnés, avec la date et la signature des techniciens proposés à ces contrôles, les essais, les vérifications et opérations d'entretien périodiques des appareils, machines, dispositifs de sécurité, moyen de protection.
2. Cette disposition est obligatoire pour les entreprises et établissements exerçant une activité classée dans les groupes de risques B et C, quel que soit le nombre de travailleurs occupés.

Chapitre II

DES OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

Article 7

1. Tout travailleur est tenu de se conformer rigoureusement aux dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité sur les lieux de travail ainsi qu'aux instructions du chef d'entreprise et aux prescriptions du règlement intérieur, notamment en ce qui concerne :
 - l'exécution du travail ;
 - l'utilisation et le maintien en bon état du matériel, engins, machines, installations mis à sa disposition ;
 - l'emploi et l'entretien des équipements de protection individuelle qui lui sont fournis.
2. Il est strictement interdit aux travailleurs :
 - d'empêcher ou de gêner l'application des mesures d'hygiène et de sécurité prescrites sur les lieux de travail ;
 - de modifier, d'enlever, de détruire ou de retirer les avis ou consignes apposés sur les lieux de travail et les systèmes d'alarme mis en place sur les lieux de travail ;
 - de faire fonctionner, d'utiliser ou de se livrer, en dehors de tout danger immédiat, à toute manœuvre sur les matériels, engins, dispositifs de sécurité.

Chapitre III

DES COMITÉS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Article 8

1. Un Comité d'hygiène et de sécurité est constitué dans tout établissement utilisant au moins 50 travailleurs, si l'activité est classée dans les groupes A et B de risques et quel que soit le nombre de travailleurs si l'activité est classée dans le groupe C.
2. Le Comité est composé des délégués du personnel, de l'employeur ou de son représentant et du médecin du travail. S'ils existent : l'assistant(e), l'agent de formation, l'agent de sécurité doivent être membres de ce Comité.
3. Il se réunit autant que de besoin et au moins une fois par trimestre sous la présidence de l'employeur.
4. L'Inspecteur du Travail et de la Prévoyance Sociale, le Médecin-inspecteur du Travail et les contrôleurs d'hygiène et de sécurité de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale ou leurs représentants ou toute autre personne qualifiée en raison de l'ordre du jour, peuvent à tout moment participer aux travaux de ce Comité.

Article 9

Le Comité a pour rôle :

- a. de procéder aux enquêtes en cas d'accidents de travail graves et de maladies professionnelles en vue d'en déterminer les causes et de proposer des mesures propres à y remédier ;
- b. de formuler toutes suggestions susceptibles d'améliorer les conditions de travail ;
- c. d'établir et d'exécuter un programme d'hygiène et de sécurité en rapport avec les activités de l'entreprise ;
- d. de diffuser auprès de tous les travailleurs les informations relatives à la protection de la santé des travailleurs et au bon déroulement du travail ;
- e. de susciter, d'entretenir et de développer l'esprit de sécurité parmi les travailleurs.

Article 10

L'employeur doit veiller à ce que les membres du Comité d'hygiène et de sécurité reçoivent une formation adéquate par tous les moyens possibles tels que séminaires, conférences, stages.

Chapitre IV

DE L'APTITUDE A L'EMPLOI ET SURVEILLANCE MÉDICALE

Article 11

1. Aucun travailleur ne doit être admis à un emploi sans avoir subi un examen médical d'aptitude à l'embauche définitive.
2. Toutefois, l'examen médical avant l'embauche est obligatoire lorsqu'il s'agit :
 - de travaux comportant un risque grave soit en raison de la nature des produits et agents manipulés ou utilisés, soit en raison des conditions dans lesquelles le travail est exécuté ;
 - des femmes et des enfants de moins de 18 ans ;
 - d'handicapés physiques ou mentaux.
3. Tout travailleur doit faire l'objet d'examens périodiques conformément à la réglementation en vigueur.

Article 12

Lorsque l'activité du travailleur comporte un risque grave, ce travailleur doit, sous la responsabilité de l'employeur, faire l'objet d'une surveillance médicale pendant une période appropriée après cessation de l'emploi.

Article 13

Les travailleurs appelés à se livrer à des activités nécessitant des aptitudes spéciales pour leur exécution et susceptibles de mettre leur santé et leur vie en danger, celle des autres travailleurs ou de toute autre personne, doivent subir des examens médicaux périodiques appropriés, assortis au besoin d'examens complémentaires.

Article 14

Les examens prévus au présent chapitre sont faits à la disposition et à la charge de l'employeur. Aucun travailleur ne peut s'y soustraire.

TITRE II

CONDITIONS GENERALES D'HYGIENE SUR LES LIEUX DU TRAVAIL

Chapitre I

DES NORMES DE CONSTRUCTION

Article 15

1. Tout local de travail doit répondre à des conditions techniques garantissant une hygiène et une sécurité satisfaisantes pour les travailleurs.
2. A cet effet, les projets de construction, d'agrandissement ou de transformation des bâtiments servant de lieux de travail doivent être adressés par l'employeur avant l'exécution à l'inspection du Travail du ressort pour avis.
3. Les projets sont accompagnés des plans indiquant l'emplacement des constructions, la nature et la disposition des aménagements des installations mécaniques, électriques, sanitaires et autres.
4. Les Organismes publics chargés de délivrer les autorisations de bâtir sont tenus de prendre en considération l'avis émis par l'Inspecteur du Travail.

Article 16

1. L'implantation des locaux de travail devra tenir compte de la réglementation concernant les établissements classés.
2. Les locaux de travail doivent se situer au-dessus du niveau du sol. Lorsque pour des cas de force majeure, un local de travail doit se situer en sous-sol, la moitié de sa hauteur ne doit pas se trouver en contrebas du niveau du trottoir.

Article 17

1. Les locaux de travail doivent avoir une superficie et un volume intérieur convenables compte tenu du climat, de la nature des travaux et du nombre des travailleurs.
2. Chaque travailleur doit disposer d'un cubage d'air minimum de huit mètres cubes par heure avec une hauteur sous plafond de 2,50 m au moins. Dans les établissements ouverts au public ou reconnus comme incommodes ou insalubres, ce cubage d'air est de 12 mètres cubes par personne employée.
3. La hauteur sous plafond peut être abaissée à 2 mètres lorsque l'aération est jugée satisfaisante.

Article 18

Les locaux de travail sont tenus en état constant de propreté.

Article 19

1. Le sol doit être en matériau résistant imperméable, facile à nettoyer. Lorsqu'il est rendu glissant par les matières travaillées dans le local, il est muni d'un revêtement antidérapant.
2. Les différentes zones de travail doivent être au même niveau. Dans le cas contraire, l'inclinaison doit être aussi faible que possible.

Article 20

1. Le sol est nettoyé complètement au moins une fois par jour. Dans les locaux où le travail n'est pas organisé d'une façon interrompue de jour et de nuit, ce nettoyage est effectué avant l'ouverture ou après la clôture de travail, mais jamais pendant les heures de travail.

2. Le nettoyage se fait, soit par aspiration, soit par lavage, soit à l'aide de brosse, de balais ou de linges humides si les conditions de l'exploitation ou la nature de revêtement du sol s'opposent au lavage.
3. Lorsque les locaux sont nettoyés par lavage, il convient de donner au sol une déclivité permettant l'écoulement des eaux et prévoir des systèmes d'évacuation.
4. Le nettoyage à sec par brosse ou balais est formellement interdit.

Article 21

Les murs et les plafonds doivent faire l'objet de fréquents nettoyages ; les enduits sont refaits toutes les fois qu'il est nécessaire.

Article 22

1. Dans les locaux où l'on travaille des matières organiques altérables, ainsi que dans ceux où l'on manipule et où l'on trie les chiffons, les murs et le sol sont en outre lavés et lessivés aussi souvent qu'il est nécessaire avec une solution désinfectante.
2. Les résidus putrescibles ne doivent jamais séjournier dans les locaux affectés au travail ; ils doivent être enlevés au fur et à mesure, à moins qu'ils ne soient déposés dans les récipients hermétiquement clos, vidés et lavés au moins une fois par jour.

Article 23

1. Les passages à l'intérieur des lieux de travail, couloirs et galeries faisant communiquer les différentes parties des locaux, ainsi que les escaliers doivent être suffisamment larges, compte tenu du nombre de travailleurs pour permettre une évacuation aisée en cas d'urgence.
2. Les espaces entre machines, installations et poste de travail doivent être suffisamment larges pour éviter aux travailleurs toute gêne et tout accident par contact fortuit avec une machine ou partie de machine.

Article 24

1. Tout établissement doit posséder en nombre suffisant des portes et des escaliers et au besoin des issues de secours judicieusement réparties afin de permettre une évacuation rapide du personnel et de la clientèle en cas d'incendie ou de tout autre danger.
2. Les portes, les escaliers et les issues de secours doivent être toujours libres et n'être jamais encombrés de marchandises en dépôt ni d'objets quelconques.
3. La largeur des portes et des escaliers ne doit pas être inférieure à 80 centimètres.

Article 25

Les portes susceptibles d'être utilisées pour l'évacuation de plus de 20 personnes et, dans tous les cas, les portes des locaux où sont entreposées des matières inflammables du premier ou du deuxième groupe tel que prévu à l'article 118 ci-après, ainsi que celles des magasins de vente, doivent s'ouvrir dans le sens de la sortie.

Article 26

1. Lorsque l'importance de l'établissement ou la disposition des locaux l'exige, des inscriptions bien visibles doivent indiquer le chemin vers la sortie la plus rapprochée.
2. Les « sorties de secours » sont signalées en caractères bien visibles.
3. Un éclairage de sécurité doit permettre d'assurer l'évacuation des personnes en cas d'interruption accidentelle de l'éclairage normal.

Article 27

1. Les escaliers doivent être bordés du côté du vide, de rampes et de mains courantes et offrir toutes les garanties de sécurité.
2. Les locaux de travail situés aux étages ou en sous-sol doivent toujours être desservis par des escaliers en nombre suffisant. L'existence d'ascenseurs, monte-charges, chemins ou tapis roulants, ne peut justifier une diminution du nombre et de la largeur des escaliers.

Chapitre II

DES CONDITIONS D'AMBIANCE

Section I

ATMOSPHÈRE DES LIEUX DE TRAVAIL : AÉRATION ET VENTILATION

Article 28

1. La composition de l'air des locaux de travail doit, dans toute la mesure du possible, présenter les caractéristiques de l'air normal. Elle ne doit en aucun cas constituer un danger pour les travailleurs.
2. En cas de risque de pollution grave par poussière, émanations toxiques ou caustiques, ou simplement incommodes, il est mis en place des dispositifs signalant des niveaux de concentration dangereuse pour la santé ainsi que les dispositifs antipollution appropriés.

Article 29

1. Les locaux de travail doivent être pourvus d'une aération naturelle suffisante au moyen de fenêtres et autres ouvertures à châssis mobiles donnant directement sur l'extérieur. Les parties ouvrantes, dont la superficie doit être au moins égale à 1/6 de la surface du sol, doivent être réparties judicieusement pour assurer la ventilation efficace, permettant de maintenir la composition de l'air dans les limites de la normale.
2. Dans les locaux de travail fermés, dépourvus ou insuffisamment pourvus de parties ouvrantes donnant directement sur l'extérieur, des mesures seront prises pour introduire de l'air neuf à raison de 30 mètres cubes au moins par heure et par personne.
3. Si besoin est, l'air ainsi introduit est au préalable apuré par filtration ou tout autre moyen efficace. L'air vicié et pollué ne doit pas être évacué par les passages et les escaliers.

Article 30

1. L'atmosphère des lieux de travail est tenue constamment à l'abri de toute pollution d'origine extérieure, provenant notamment d'égouts, fosses, puisards, fosses d'aisance. Les conduites d'évacuation des eaux résiduaires ou de lavage, les conduites de vidange des cabinets d'aisance traversant des locaux de travail doivent être étanches.
2. Pour les établissements qui déversent leurs eaux résiduaires ou de lavage dans un égout public ou privé, toute communication entre l'égout et l'établissement est munie d'un intercepteur hydraulique qui est fréquemment nettoyé.

Article 31

1. Les éviers sont formés de matériaux imperméables et bien joints ; ils présentent une pente suffisante dans la direction du tuyau d'écoulement et sont aménagés de façon à ne dégager aucune odeur ;
2. Ils sont soigneusement lavés ainsi que leur canalisation, au moins deux fois par semaine, au moyen d'une solution désinfectante.

Article 32

1. Tout travail dans les puits et galeries et d'une façon générale, tout travail souterrain ou semi souterrain ainsi que dans les cuves et autres appareils est interdit avant qu'il ait été vérifié que ces lieux ne contiennent pas de substances nocives pour la sécurité ou la santé des travailleurs et tant que l'atmosphère ambiante n'a pas été purifiée par une ventilation efficace.
2. Lorsqu'il existe un doute quant à la nocivité de l'atmosphère ambiante, les travailleurs doivent être pourvus d'équipement de sécurité ou appareils de protection et ils doivent être soumis à une surveillance constante pendant toute la durée du travail.

Article 33

1. Les poussières ainsi que les gaz incommodes, insalubres ou toxiques sont évacués directement en dehors des locaux de travail, au fur et à mesure de leur protection, sous réserve que soient respectées les dispositions légales et réglementaires concernant les établissements dangereux, insalubres ou incommodes.
2. Pour les buées, vapeurs, gaz, poussières légères, il est installé des hottes avec cheminée d'appel ou tout autre appareil d'élimination efficace.
3. Pour les poussières provoquées par les moules, les batteuses, les broyeurs et tous autres appareils mécaniques, il est installé un dispositif efficace de captage des poussières.
4. Pour les gaz lourds, tels que les vapeurs de mercure, de sulfure de carbone, l'élimination se fait par aspiration par descensum, les tables et appareils de travail sont mis en communication directe avec le système d'aspiration.

Article 34

1. Indépendamment des mesures générales édictées ci-dessus, des masques et dispositifs appropriés doivent être mis à la disposition des travailleurs dans les locaux où se dégagent des poussières, vapeurs, fumées ou gaz irritants ou toxiques.
2. Le chef d'entreprise doit prendre toutes mesures utiles pour que ces masques et dispositifs soient maintenus en bon état de fonctionnement et désinfectés avant d'être attribués à un nouveau titulaire.

Article 35

Des contrôles d'atmosphère sont périodiquement faits à l'initiative de l'employeur et les résultats de ces contrôles sont consignés dans un registre spécial ouvert à cet effet.

Section II

AMBIANCE THERMIQUE - INTEMPIERIES

Article 36

1. Pour autant que la nature des travaux le permette, le degré de température ambiante des locaux de travail ne doit entraîner ni inconfort, ni risque pour la santé des travailleurs.
2. Des mesures appropriées sont prises chaque fois qu'il existe des sources de chaleur ou d'autres causes susceptibles de modifier la température et l'humidité des locaux de travail pour ramener celles-ci dans les limites acceptables.
3. Des temps de pause pris sur la durée de travail sont accordés aux travailleurs soumis à des conditions extrêmes de température et d'humidité.

Article 37

1. Les personnes travaillant à l'extérieur doivent bénéficier d'un équipement de protection contre les intempéries.
2. Les gardiens de chantier doivent disposer d'un abri convenable. Il en est de même pour les gardiens préposés à la surveillance de nuit sur les lieux ouverts.

Section III

ECLAIRAGE

Article 38

1. Tous les locaux de travail et leurs dépendances, y compris les passages et les escaliers, doivent être suffisamment éclairés pour assurer la sécurité du travail et de la circulation de personnes.
2. Le niveau d'éclairage des postes de travail doit être adapté à la nature des activités qui y sont exercées.
3. Les niveaux minima d'éclairement figurent en annexe au présent arrêté.

Article 39

1. L'éclairage doit autant que possible provenir de la lumière naturelle au moyen des ouvertures dont la surface totale sera au moins égale au 1/16 de la surface.
2. Lorsque l'éclairage naturel est insuffisant, il est prévu un éclairage artificiel.

Article 40

1. L'éclairage autant que possible doit être diffus et réparti de façon uniforme sur les lieux de travail, afin d'éviter toute gêne aux travailleurs par éblouissement, reflets intenses, ombres et contrastes excessifs.
2. Pour les mêmes raisons, les sources d'éclairage doivent être soustraites à la vue des travailleurs.
3. Les fenêtres, lucarnes ou toits éclairants sont placés de façon à ne pas laisser pénétrer la lumière solaire directement sur les emplacements de travail ; ils sont munis, en cas de besoin, de dispositifs destinés à éviter une insolation excessive, tels que stores, jalouses, rideaux.

Section IV

AMBIANCE SONORE (BRUITS ET VIBRATIONS)

Article 41

1. Dans les établissements bruyants, des mesures sont prises pour protéger les travailleurs contre l'effet du bruit et des vibrations.
2. Dans toute la mesure du possible l'intensité sonore au voisinage d'un poste de travail ne doit pas dépasser 85 décibels (DB).
3. Il est tenu compte à cet effet des caractéristiques des machines au moment de leur achat, de leur mise en circulation et de leur installation.

Article 42

En plus des dispositifs de protection collective portant sur l'aménagement des postes de travail et des bâtiments, il est alloué aux travailleurs un équipement de protection individuelle reconnu efficace.

Article 43

Les machines développant un bruit et des vibrations au-dessus des normes acceptables sont, dans toute la mesure du possible, placées dans les locaux éloignés des autres postes de travail.

Article 44

Les travailleurs exposés à une ambiance sonore nocive doivent faire l'objet d'un examen audio-métrique périodique, et au moins deux fois l'an.

Chapitre III

DES INSTALLATIONS A USAGE PERSONNEL DES TRAVAILLEURS

Section I

BOISSONS

Article 45

1. Les employeurs doivent mettre gratuitement à la disposition du personnel de l'eau potable et fraîche en quantité suffisante pour la boisson.
2. Par ailleurs, lorsque les travailleurs sont soumis de façon habituelle à certaines conditions de travail pénibles, de température ou de pollution atmosphérique, les employeurs doivent mettre à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée, chaude ou fraîche en tenant compte des goûts des intéressés et sur avis du médecin de l'entreprise.

Article 46

Les appareils ou récipients utilisés pour le stockage, la distribution et la consommation de l'eau et des boissons prévus à l'article ci-dessus doivent être entretenus en bon état et placés à l'abri de toute pollution.

Article 47

1. Une disposition du règlement intérieur fixe l'emplacement des postes de distribution ainsi que les modalités de la distribution et de l'attribution des boissons.
2. Il est interdit d'introduire et de distribuer des boissons alcooliques ou alcoolisées sur les lieux de travail.

Section II

LIEUX DE REPAS

Article 48

1. Lorsque les travailleurs sont appelés à prendre habituellement leurs repas dans l'enceinte de l'établissement, notamment en raison des conditions spéciales résultant de leurs horaires de travail ou de l'éloignement de leur domicile par rapport à leurs lieux de travail, l'employeur est tenu de leur aménager des réfectoires sous forme de locaux spéciaux complètement séparés des locaux de travail.
2. Les réfectoires sont tenus en parfait état de propreté par les soins de l'employeur et l'aménagement doit répondre à des normes satisfaisantes en matière de confort et d'hygiène.
3. Ils sont en outre pourvus d'un ameublement approprié et d'installations permettant de conserver et de chauffer éventuellement les aliments.

Article 49

Lorsque les repas sont fournis par l'employeur, les conditions de cette fourniture sont fixées d'accord parties entre l'employeur et les travailleurs intéressés dans le cadre du règlement intérieur et de la réglementation en vigueur.

Article 50

1. Il est interdit de laisser les travailleurs prendre leurs repas dans les locaux affectés au travail ; toutefois une dérogation peut être accordée par le Médecin Inspecteur du Travail ou à défaut l'Inspecteur du Travail et de la Prévoyance Sociale sous les conditions suivantes :
 - a. que les opérations effectuées par l'établissement ne comportent pas l'emploi de substances toxiques et ne donnent lieu à aucun dégagement de gaz incommodes, insalubres ou toxiques ;
 - b. que les conditions d'hygiène soient satisfaisantes.

Section III

LAVABOS ET DOUCHES

Article 51

1. Tout établissement doit mettre les lavabos à eau courante à la disposition du personnel, à raison au moins d'un lavabo pour 15 personnes.
2. Lorsque de par leur nature particulière, les travaux présentent un risque tel que l'exposition à une température excessive et aux poussières, le contact avec les substances novices, irritantes, infectieuses ou simplement salissantes, il est prévu au moins une douche pour 10 travailleurs cessant simultanément leur travail.

Article 52

1. Lavabos et douches sont pourvus d'objets de toilette appropriés : savon, serviettes propres, brosses, etc., fournis par l'employeur et fréquemment renouvelés.
2. Les objets personnels doivent être placés dans les armoires séparées mises à la disposition des travailleurs.

Section IV

VESTIAIRES

Article 53

1. Des vestiaires sont pourvus d'un nombre suffisant de sièges et d'armoires individuelles fermant à clé ou à cadenas. Ces armoires doivent avoir une hauteur d'au moins 1,80 m (pieds non compris) et être munies d'une tringle porte cintres et d'un nombre de cintres suffisant.
2. Lorsque les vêtements de travail souillés de matières salissantes, malodorantes, pulvérulentes, explosives ou inflammables sont rangés de façon habituelle dans un vestiaire, les armoires individuelles doivent comporter deux compartiments distincts dont l'un est réservé à ces vêtements.
3. Les armoires sont complètement nettoyées au moins une fois par semaine par les travailleurs auxquels elles sont affectées. Le chef d'établissement assure un nettoyage complet à chaque changement de titulaire.

Section V

SIÈGES, SALLES DE REPOS

Article 54

1. Un siège approprié est mis à la disposition de chaque ouvrière ou employée à son poste de travail dans tous les cas où la nature du travail est compatible avec la station assise, continue ou intermittente.
2. Les sièges sont distincts de ceux qui pourraient être mis à la disposition du public.
3. Les sièges ainsi attribués aux travailleurs doivent présenter les caractères de confort leur permettant d'exécuter leur tâche sans gêne.

Article 55

Lorsque des horaires de travail ou la nature des travaux l'exigent, des salles de repos sont mises à la disposition des travailleurs. Séparées des lieux de travail, ces salles sont meublées de façon à offrir au personnel des conditions de confort.

Section VI

CABINETS D'AISANCE ET URINOIRS

Article 56

1. Les travailleurs, quel que soit leur nombre, doivent disposer de cabinets d'aisance à siège, à raison au moins d'un cabinet et d'un urinoir pour 25 hommes et au moins d'un cabinet pour 25 femmes.
2. Ces installations doivent être pourvues d'un système de chasse d'eau approprié et de papier hygiénique.

Article 57

1. Les installations visées aux articles 51 à 56 ci-dessus sont aménagées dans les locaux spéciaux isolés des lieux de travail mais placés à leur proximité. Ils sont aérés, éclairés et tenus en constant état de propreté. Leur sol et leurs parois sont en matériaux rendant faciles le nettoyage et la désinfection.
2. Dans les établissements occupant un personnel mixte, les installations pour le personnel masculin et pour le féminin sont séparées.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES A LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

Chapitre I

DES MESURES GÉNÉRALES DE SÉCURITÉ

Article 58

1. Les matériels, les installations et les dispositifs de toute nature mis à la disposition des travailleurs par l'employeur doivent être appropriés aux travaux à effectuer et aux risques auxquels les travailleurs sont exposés.

2. Ils doivent présenter toutes garanties de sécurité et être maintenus en bon état de fonctionnement.

Article 59

1. Il est interdit aux employeurs d'installer des appareils, machines ou éléments de machines dangereux pour lesquels il existe des dispositifs de protection homologués sans que ces machines ou éléments de machines soient munis de tels dispositifs.
2. Il est également interdit d'installer des dispositifs de protection non homologués lorsqu'il existe des dispositifs de protection homologués.

Article 60

1. A défaut de normes internationales, les matériels, engins et installations mis à la disposition des travailleurs doivent répondre aux normes établies par l'Organisation Internationale du Travail ou d'autres Organismes nationaux ou internationaux, reconnus sur le plan scientifique ou technique et désignés par le Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale.
2. Les arrêtés d'homologation pris par le Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale établissent, en cas de besoin, la reconnaissance officielle d'efficacité, après avis des départements ministériels compétents.

Article 61

Les matériels, engins, installations et dispositifs doivent, au moment de leur livraison, être accompagnés d'une fiche indiquant leurs caractéristiques techniques, les modalités d'utilisation et d'entretien, ainsi que les risques éventuels auxquels ils exposent et les dispositifs de sécurité dont ils devraient être pourvus.

Article 62

L'utilisation des matériels, engins et autres moyens de travail dangereux, est subordonnée à l'avis de la Commission Nationale d'hygiène et de sécurité du travail.

Article 63

Toute demande d'homologation doit être adressée au Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale, accompagnée des documents suivants :

- a. un plan d'ensemble de la machine et des dispositifs de protection ;
- b. les plans de détail cotés des éléments de protection ;
- c. une notice descriptive et explicative du montage, du réglage, du fonctionnement du dispositif de protection ;
- d. éventuellement une photographie de la machine ou du dispositif de protection amovible (format 18x24).

Article 64

1. Les matériels, engins, installations et dispositifs doivent faire l'objet de contrôles périodiques conformément aux instructions des constructeurs ;
2. Les résultats de ces contrôles sont consignés dans des registres spéciaux ouverts à cet effet et portant la date, la nature du contrôle ainsi que le nom, la qualité et la signature de l'agent chargé des opérations de contrôle ;
3. Il incombe à l'employeur ou à son préposé de s'assurer que ces contrôles ont été régulièrement effectués.

Article 65

Les puits, trappes, cuves et bassins, réserves, fosses et ouvertures de descente doivent être construits, installés ou protégés dans des conditions assurant la sécurité du personnel. A défaut d'une installation appropriée destinée à empêcher la chute des travailleurs, ils sont munis de solides clôtures rigides et fixes d'un mètre de hauteur.

Chapitre II

DES MESURES DE PROTECTION CONTRE LES CHUTES DE PERSONNES ET D'OBJETS (TRAVAUX EN HAUTEUR, TRAVAUX SOUTERRAINS)

Article 66

1. Tout plan de travail ou de circulation situé à une hauteur de plus de 2 m doit être pourvu de dispositifs protégeant le travailleur contre tout risque de chute.
2. A cet effet, il est installé :
 - soit des garde-corps placés à hauteur de 1 m avec des plinthes de 15 cm de hauteur au moins ;
 - soit des auvents, des éventails, des planchers ou tout autre dispositif destiné à éviter la chute du travailleur.
3. Les garde-corps doivent être rigides. Ils peuvent être constitués soit par des traverses en bois, soit par des barres ou des tubes ou baudriers de sécurité et doivent être mis à la disposition des travailleurs.

Article 67

Lorsque l'exécution d'un travail sur une échelle est susceptible de présenter un risque pour le travailleur, il est prévu des échafaudages de bonne qualité construits en matériaux solides et résistants, et protégés par des garde-corps et une plinthe aux conditions fixées à l'article ci-dessus.

Article 68

1. Les plates-formes de travail, les planchers des échafaudages et des passerelles doivent avoir une largeur suffisante et offrir toutes les garanties de stabilité, de solidité et de résistance en rapport avec le travail effectué et la charge supportée.
2. Ils doivent être protégés par des garde-corps et une plinthe et leur surface ne doit pas présenter des discontinuités.

Article 69

1. Les échelles de service doivent être fixées ou maintenues de façon à ne pouvoir ni glisser du bas, ni basculer. Elles doivent dépasser l'endroit où elles donnent accès d'un mètre au moins ou être prolongés par une main courante à l'arrivée.
2. Seules peuvent être utilisées, des échelles suffisamment résistantes, compte tenu du poids à supporter, et munies de tous leurs échelons qui doivent être rigides et solidement emboîtés dans les montants.
3. Les échelles ne peuvent être utilisées pour le transport des fardeaux pesant plus de 30 kg.
4. Il est interdit de réparer une échelle au moyen d'éclisses ou de ligatures.
5. Les échelles doubles doivent, pendant leur emploi, avoir leurs montants reliés ou immobilisés afin d'éviter tout écartement accidentel.
6. Les échelles ou coulisses doivent être d'un modèle assurant lors de leur plus grand développement, une longueur de recouvrement des plans d'au moins un mètre.

Article 70

Toutes les mesures doivent être mises en œuvre pour éviter les risques d'éboulement, chutes de personnes et d'objets, noyades, etc., avant l'exécution de travaux souterrains ou semi souterrains.

Chapitre III

DE L'EMPLOI D'APPAREILS ET DE MACHINES DANGEREUX

Article 71

1. Les salles de machines génératrices et de machines motrices ne doivent être accessibles qu'aux ouvriers affectés à la conduite et à l'entretien de ces machines. Dans les cas où celles-ci ne sont pas disposées dans un local distinct, elles doivent être isolées par des cloisons ou barrières de protection rigides et fixes d'une hauteur minimale d'un mètre.
2. Les passages entre les machines, mécanismes et outils mis par des moteurs auront une largeur d'au moins 80 cm. Dans les intervalles, le sol est nivelé et rendu non glissant.

Article 72

Tous appareils, machines ou éléments de machines reconnus dangereux doivent être disposés ou protégés de manière à empêcher le personnel d'entrer volontairement ou involontairement en contact avec eux pendant le fonctionnement.

Sont notamment reconnus dangereux :

- a. les éléments de machines comportant des organes de commande et de transmission tels que bielles, roues, volants, arbres, engrenages, cônes ou cylindres de friction, chaînes, cames, coulisseaux, etc. ;
- b. les éléments de machines destinés à l'accouplement avec une autre machine ou à la réception de l'énergie mécanique, les courroies et câbles de transmission ;
- c. les éléments de machines comportant des pièces accessibles faisant saillie sur les parties en mouvement de ces machines telles vis d'arrêt, boutons, clavettes ;
- d. tous autres machines ou éléments susceptibles d'occasionner un accident, telles que les machines à battre, broyer, écraser, couper, pétrir, presser, triturer, malaxer, laminer ;
- e. appareils à pression de gaz ou de vapeurs mis en œuvre sous une pression supérieure à la pression atmosphérique.

Article 73

Les machines outils à instruments tranchants tournant à grande vitesse, telles que machines à scier, fraiser, raboter, découper, hacher, les cisailles et autres engins semblables, sont disposées de telle façon que les ouvriers ne puissent, de leur poste de travail, toucher involontairement les parties tranchantes.

Article 74

1. Aucun ouvrier ne doit être habituellement occupé à un travail quelconque dans le plan de rotation et aux abords immédiats d'un volant, d'une meule ou de tout engin pesant et tournant à grande vitesse.
2. Toute meule tournant à grande vitesse doit être montée ou enveloppée de telle sorte qu'en cas de rupture, les fragments soient retenus soit par les organes de montage, soit par l'enveloppe.
3. Une inscription très apparente, placée auprès des volants meules et autres engins pesants et tournant à grande vitesse, indique le nombre de tours par minute qui ne doit pas être dépassé.

Article 75

1. Sauf lorsque le moteur est arrêté, le maintien des courroies est toujours fait à l'aide d'un levier de débrayage et non directement à la main.
2. La mise en train et l'arrêt collectifs de machines actionnées par une commande doivent être toujours précédés d'un signal convenu.

Article 76

1. L'appareil d'arrêt des machines motrices est toujours placé en dehors de la zone dangereuse et de telle manière que les conducteurs qui dirigent ces machines puissent actionner l'appareil précité facilement et immédiatement.
2. En outre chaque machine est disposée de telle façon qu'elle puisse être isolée par son conducteur de la commande qui l'actionne, à l'aide d'un levier de débrayage.

Article 77

Il est interdit de procéder au nettoyage et au graissage des organes de transmission et de mécanismes en marche.

Article 78

En cas de réparation d'un organe mécanique quelconque, son arrêt doit être assuré par le calage convenable des pièces mobiles dont le déplacement accidentel serait susceptible de blesser les travailleurs : il est de même pour les opérations de nettoyage des organes mécaniques à l'arrêt.

Article 79

Les ouvriers et ouvrières qui ont à se tenir près des machines en marche doivent porter des vêtements ajustés et non flottants.

Chapitre IV

DES APPAREILS DE LEVAGE, ASCENSEURS, MONTE-CHARGE ET TRANSPORTEURS

Article 80

L'équipement utilisé pour le transport de matériel que les ascenseurs, élévateurs, grues, monte-charge, ponts tournants, palans, dispositifs d'empilage, crics, tapis roulants et transporteur de différents types sont prévus et construits de manière à offrir toutes les garanties nécessaires de résistance et de sécurité.

Article 81

1. Les appareils de levage doivent, dans toutes leurs parties constituantes ainsi que leurs supports, pouvoir résister aux contraintes résultant de leur usage et, s'il y a lieu, aux efforts dus aux vents.
2. Des moyens de calage, d'amarrage ou de freinage sont utilisés pour immobiliser à l'arrêt les appareils de levage montés sur roues, tels que ponts, portiques roulants grues et, s'il y a lieu, éviter leur déplacement sous l'action du vent.

Article 82

De leur poste de travail et sur le chemin qu'ils sont autorisés à emprunter pour s'y rendre, les travailleurs doivent être à l'abri de tout contact fortuit avec les fils électriques dénudés sous tension.

Article 83

1. L'accès des cabines doit être facile et réalisé dans les meilleures conditions possibles de sécurité. A défaut de passerelles desservies par des escaliers munis de rampes, des échelles fixes avec des rampes ou dispositifs équivalents sont disposées de façon à déboucher sur des paliers munis de garde-corps, au niveau et en retrait des cabines ou du chemin de roulement.
2. Il est interdit d'utiliser les chemins de roulement comme passage normal d'accès.
3. Aucun espace libre au-dessus du vide ne doit exister dans le trajet que doit emprunter normalement l'ouvrier pour prendre ou quitter son poste de travail.

Article 84

1. Des mesures appropriées doivent être prises pour éviter les chutes d'objets du haut des appareils ou voies de roulement et pour soustraire le personnel aux dangers résultant de ces chutes.
2. Les parties amovibles telles que couvercles, boîtiers, enveloppes doivent être reliées aux bâts de façon à éviter leur chute éventuelle.

Article 85

1. Les crochets de suspension sont d'un modèle s'opposant au décrochage accidentel des fardeaux.
2. Les élingues sont calculées, choisies, disposées et entretenues de façon à ne pas rompre, glisser ou être coupées. Elles ne doivent pas être en contact avec les angles vifs des fardeaux qu'elles soutiennent. L'angle formé par les brins des élingues reliées aux crochets est toujours tel que le risque de rupture du brin est exclu.

Article 86

Tous les appareils de levage mus mécaniquement sont munis de freins ou de tous autres dispositifs équivalents capables d'arrêter la charge ou l'appareil dans toutes leurs positions.

Article 87

1. Il est interdit de soulever une charge supérieure à celle marquée sur l'appareil, compte tenu de ses conditions d'emploi.
2. Il est interdit de transporter des charges au-dessus du personnel.

Article 88

1. Il est interdit de balancer les charges pour les déposer en un point qui ne peut être atteint normalement par l'appareil de levage.
2. Toutefois, en cas de nécessité absolue, on ne peut y procéder que sous la responsabilité d'un chef manœuvre, toutes les précautions étant prises pour éviter les accidents.

Article 89

En vue d'effectuer les opérations de vérification, de graissage et d'entretien, il est prévu des accès réservés au personnel qui en a la charge et lui permettant d'atteindre les différents points où il est appelé à travailler sans qu'il soit amené à se livrer à des manœuvres dangereuses.

Article 90

Les chaînes, câbles, cordages, palonniers et crochets de suspension doivent être vérifiés en vue de s'assurer de leur solidité au moins deux fois par an et à six mois d'intervalle au plus. Les résultats de ces contrôles sont consignés dans un registre ouvert à cet effet.

Article 91

Les consignes sont établies par les chefs d'établissement après consultation des membres du Comité d'hygiène et de sécurité. Ces consignes doivent préciser :

- les mesures de sécurité à prendre à l'occasion du service normal de l'appareil et notamment l'obligation d'interrompre l'alimentation en énergie lorsque le conducteur quitte son poste de travail ;
- les précautions à prendre pour éviter les chutes d'objets, que ces objets soient transportés par l'appareil de levage, ou qu'ils soient heurtés par celui-ci ou par sa charge au cours de ses déplacements ;
- les mesures de sécurité à imposer pour assurer la sauvegarde du personnel participant aux opérations de visites, de graissage, de nettoyage, d'entretien ou de réparation.

Article 92

1. Les consignes sont affichées dans les locaux ou emplacements où chacune d'elles s'applique et dans la cabine de manœuvre des appareils de levage.
2. En outre, chaque appareil porte visiblement l'indication de la charge maximale qu'il est permis de lui faire soulever dans les différents cas d'utilisation.

Article 93

1. Les puits des ascenseurs et monte-charges sont clos, sur toute la hauteur, à l'aide de matériaux résistants, sauf en ce qui concerne les postes et les grilles nécessaires sur le plancher.
2. Lorsque la cabine d'un ascenseur n'est pas au niveau du sol, l'ouverture sera protégée par des rampes ou d'autres dispositifs appropriés.

Article 94

1. La mise en marche et la conduite des machines, appareils de levage, engins circulants, doit uniquement être confiées à des personnels dûment instruits par l'employeur, jugés capables de s'acquitter de leurs tâches en toute sécurité après examens appropriés.
2. Des mesures appropriées doivent être prises pour que des agents non autorisés par l'employeur ne puissent utiliser ces appareils et engins.

Article 95

Les allées de circulation des appareils et engins doivent être suffisamment éclairées, et pourvues d'une signalisation adéquate.

Chapitre V

DES SUBSTANCES DANGEREUSES

Article 96

Sont considérées comme substances dangereuses :

- a. les substances explosives, qu'il s'agisse des explosifs proprement dits ou de toute autre substance susceptible d'exploser à la faveur de certaines circonstances telles que combinaison avec d'autres matières, effet de la chaleur, du choc, etc. ;
- b. les substances ou matières facilement inflammables, ainsi que toute substance favorisant la propagation de l'incendie ;
- c. les substances toxiques, nocives ou corrosives quelle que soit la voie de pénétration dans l'organisme (respiratoire, digestive, transcutanée) ;
- d. les substances émettant des radiations ionisantes, qu'il s'agisse de composés radioactifs naturels ou artificiels.

Article 97

Outre les mesures particulières concernant chaque catégorie de substances, des dispositions appropriées doivent être prises dans tous les lieux de travail où les matières dangereuses sont produites, manipulées, utilisées, stockées, transportées, notamment en ce qui concerne :

- a. la conception des locaux ;
- b. le choix des matériaux de construction ;
- c. l'éclairage ;
- d. le degré de température et d'humidité ;
- e. la ventilation.

Article 98

1. Les travailleurs affectés aux activités les mettant en contact avec ces substances doivent faire l'objet d'examens médicaux appropriés d'embauche et de surveillance.
2. Il est interdit d'y affecter les femmes et les enfants de moins de 18 ans sans une autorisation délivrée par le médecin de l'entreprise compte tenu de la réglementation en la matière.

Article 99

1. Des mesures adéquates doivent être prises pour réduire au maximum l'exposition des travailleurs, notamment par des moyens de protection collective tendant à empêcher la diffusion et l'accumulation du risque dans l'atmosphère des lieux de travail (travail à l'humidité, travail en vase clos, captage à la source, neutralisation, etc.) ou par des moyens de protection individuelle quand les moyens de protection collective s'avèrent insuffisants.
2. En tout état de cause, les horaires de travail doivent être aménagés afin de réduire le temps d'exposition.

Article 100

Lorsque à des substances dangereuses il est possible de substituer des substances inoffensives ou réputées moins dangereuses, celles-ci doivent être employées de préférence aux premières même si leur utilisation s'avère plus onéreuse.

Article 101

Dans tous les cas où ces activités constituent une menace grave pour la santé ou la vie du personnel, des dispositifs d'alarme doivent être mis en place pour signaler l'apparition du danger et permettre l'évacuation des locaux.

Article 102

Des affiches nettement visibles et lisibles sont apposées à des endroits appropriés par les soins de l'employeur pour prévenir les travailleurs des dangers inhérents à la manipulation de ces substances utilisées.

Article 103

Tout emballage ou récipient contenant une substance dangereuse doit porter une étiquette mentionnant de façon nettement lisible et indélébile le nom du produit, sa composition, le symbole du danger, les mesures de sécurité relatives à son utilisation et celles à prendre en cas d'accident ou tout autre danger.

Article 104

Les réservoirs, cuves, récipients contenant les substances dangereuses doivent être munis d'un système de fermeture approprié offrant toutes garanties d'hygiène et de sécurité.

Article 105

Le conditionnement, le transport, le stockage, le transvasement doivent être effectués dans les meilleures conditions d'hygiène et de sécurité.

Article 106

1. Les locaux où sont stockées les substances dangereuses doivent être isolés des lieux de travail. Leur accès est réglementé.
2. Dans les locaux de travail, il ne sera entreposé que la quantité de substance utilisable dans la journée.

Article 107

Les travaux d'entretien, de réparation et de nettoyage des cuves, réservoirs, récipients, canalisation et conduits sont confiés au personnel qualifié et muni d'une autorisation délivrée à cet effet par l'employeur.

Article 108

Afin d'éviter la pollution du sol, des eaux et de l'air, les déchets et résidus de quelque nature que ce soit provenant de substances dangereuses sont préalablement traités avant leur évacuation.

Article 109

Les travailleurs affectés aux activités les mettant en contact avec les substances dangereuses doivent être pleinement informés des risques qu'ils courent et des mesures d'hygiène et de sécurité à prendre.

Chapitre VI

DES COURANTS ELECTRIQUES

Article 110

1. Les prescriptions générales ci-dessus sont applicables aux établissements mettant en œuvre des courants électriques continus ou alternatifs.
2. Toutefois, des dispositions particulières prises en cas de besoin réglementeront les conditions d'hygiène et de sécurité dans les établissements suivants :
 - les établissements de production d'énergie électrique ;
 - les établissements de distribution d'énergie électrique y compris leurs installations annexes de transformation ;
 - les établissements où s'effectuent les travaux spéciaux tels que tractions électriques, chantiers souterrains d'aménagement de chutes d'eau.

Article 111

Compte tenu de la plus grande tension de régime existant entre les conducteurs et la terre, les installations électriques sont classées en quatre groupes :

Groupe I : Installations dans lesquelles la tension entre conducteurs et terre est inférieure à 50 volts en courant continu ou à 24 volts en courant alternatif (soit 42 volts entre phases si le courant est triphasé avec neutre à la terre). Courant très basse tension (T.B.T.) ;

Groupe II : Installations dans lesquelles la tension entre conducteurs et terre ne dépasse pas 600 volts en courant continu ou à 250 volts en courant alternatif (soit 433 volts entre phases si le courant est triphasé). Courant basse tension (B.T.) ;

Groupe III : Installations dans lesquelles la tension entre conducteurs et terre dépasse les valeurs ci-dessus sans atteindre 60.000 volts en courant continu ou 33.000 volts en courant alternatif (soit 57.000 volts entre phases si le courant est triphasé) ;

Groupe IV : Installations comportant une tension supérieure aux valeurs du groupe III.

Article 112

1. Avant leur mise en service, les installations des groupes II, III et IV doivent obligatoirement être contrôlées par un Organisme ou Service spécialisé désigné par le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale après consultation du département ministériel chargé des questions d'Energie.
2. Les installations du groupe I ne sont soumises à cette obligation que lorsqu'elles sont alimentées ou sont en liaison avec les installations de tension plus élevée ; cette alimentation et cette liaison doivent alors se faire par des systèmes appropriés.

Article 113

1. Les machines, appareils et installations électriques sont maintenus dans les conditions de fonctionnement et d'isolement présentant toute sécurité, de façon à éviter notamment tous dangers de décharges électriques, d'incendie, d'explosion, d'étincelles ou de fusion de matière.
2. A cet effet, ils doivent faire l'objet de mesures de surveillance, d'entretien et de vérifications périodiques.

Article 114

Indépendamment des dispositions prises ou susceptibles de l'être par des règlements spéciaux, les prescriptions générales ci-après doivent être respectées :

- les installations électriques doivent être munies de système de sécurité en rapport avec la plus grande tension de régime existant entre les conducteurs et la terre ;
- les générateurs et transformateurs électriques situés dans les lieux de travail doivent être protégés comme tous les autres types de machines ;
- tous les fils conducteurs d'électricité se trouvant à l'intérieur des lieux de travail doivent être parfaitement protégés et isolés, et placés hors de la portée des travailleurs ;
- toute prise de courant doit être reliée à la terre au moyen d'une troisième borne ;
- les circuits électriques doivent être munis de fusibles ayant une résistance calculée en fonction de la tension ;
- les fils de raccordement des lampes, des outils et des appareils électriques ainsi que les connexions sont protégés par un revêtement de caoutchouc dur et si besoin par une gaine métallique flexible ;
- lorsque les tensions sont supérieures aux valeurs de la très basse tension, les parties des machines et appareils, les accessoires, les dispositifs, les revêtements et les conduites non couvertes d'une matière isolante sont protégées de tout contact éventuel ;
- les appareils électriques amovibles et les machines outils portatives sont munis de poignets ou de manches isolants, ainsi que de tout autre dispositif protecteur approprié. Leur utilisation dans les endroits très conducteurs (chantiers extérieurs, locaux humides, intérieur de turbines, des chaudières, etc.) est interdite s'ils ne sont pas alimentés en courant très basse tension.

Article 115

1. La mise en action, la réparation et l'entretien des installations sont confiés à un personnel parfaitement qualifié appartenant ou non à l'établissement.
2. Les installations doivent être protégées de manière qu'aucune autre personne ne puisse y avoir accès, admise à y travailler ou à effectuer des manœuvres.

Article 116

1. Les travailleurs dont les fonctions appellent à utiliser une installation électrique ou à travailler dans son voisinage doivent être pleinement informés par tous les moyens, des règles de sécurité à observer notamment par couleurs, avis, écrits, étiquettes, emblèmes, etc.
2. Ils doivent également disposer du matériel de sécurité approprié pour exécuter leurs tâches.

Article 117

Les établissements visés au présent chapitre doivent disposer :

- de secouristes susceptibles de donner les premiers soins en cas d'accidents ;
- d'un matériel approprié pour les premiers soins et le transport des accidentés.

Chapitre VII

DES MESURES DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES INCENDIES

Section I

PRÉVENTION DES INCENDIES

Article 118

Pour l'application des dispositions du présent chapitre, les matières inflammables sont classées en trois groupes :

Le premier comprend : Les matières émettant des vapeurs inflammables, les matières susceptibles de brûler sans apport d'oxygène, les matières se trouvant dans un état physique de grande diffusion et susceptibles de former avec l'air un mélange explosible .

Le deuxième groupe comprend : les autres matières susceptibles de prendre presque instantanément feu au contact d'une flamme ou d'une étincelle et de propager rapidement l'incendie

Le troisième groupe comprend : les matières combustibles moins inflammables que les précédentes.

Article 119

1. Les établissements présentant des risques d'incendie doivent être implantés dans les zones spéciales et séparées d'autres établissements pour la sécurité de ceux-ci et pour faciliter la lutte et la circonscription de l'incendie.
2. A l'intérieur des établissements, les lieux de travail présentant des risques d'incendie doivent dans toute la mesure du possible être isolés des autres.

Article 120

Outre les dispositions du chapitre I du titre II relatives aux normes de construction, les dispositions suivantes doivent être appliquées :

- les établissements présentant des risques d'incendie sont construits en matériaux ininflammables ou résistants au feu ; il en est de même des revêtements, peinture, etc. ;
- les escaliers sont construits en matériaux incombustibles ou à défaut, en bois dur hourdé de plâtre sur une épaisseur convenable ou protégés par un revêtement d'une efficacité équivalente ;
- les portes et issues susceptibles d'être utilisées pour l'évacuation des personnes en cas de danger doivent s'ouvrir dans le sens de la sortie.

Article 121

Outre les dispositions du chapitre V du titre III relatives aux matières dangereuses, les mesures suivantes doivent être appliquées :

- les locaux où sont entreposées et manipulées des matières inflammables visées à l'article 118 alinéa a) ne peuvent être éclairés que par des lampes électriques munies d'une double enveloppe ;

- ces locaux ne doivent contenir aucun foyer, aucune flamme, aucun appareil pouvant donner lieu à production extérieure d'étincelles ou présentant des parties susceptibles d'être portées à l'incandescence. Ils doivent être parfaitement ventilés ;
- il est interdit d'y fumer, un avis en caractères très apparents ou un symbole rappelant cette interdiction doit y être affiché.

Article 122

1. Dans les locaux où sont entreposées ou manipulées des matières inflammables visées aux alinéas a) et b) de l'article 118, aucun poste habituel de travail ne doit se trouver à plus de dix mètres d'une issue. Le passage entre le poste de travail et l'issue doit être dégagé.
2. Si les fenêtres de ces locaux sont munies de grilles ou grillages, ces grilles ou grillages doivent s'ouvrir très facilement de l'intérieur.

Article 123 1. Il est interdit de déposer ou de laisser séjourner des matières inflammables visées aux alinéas a) et b) de l'article 118 dans les escaliers, passages et couloirs, sous les escaliers ainsi qu'à proximité des issues des locaux et bâtiments.

2. Les récipients contenant des liquides inflammables visés aux alinéas a) et b) de l'article 118 doivent être étanchés.
3. Les chiffons, coton et papiers imprégnés de liquides inflammables ou de matières grasses doivent être, après usage, enfermés dans des récipients métalliques clos et étanches.

Article 124

1. Aux heures de présence du personnel, le remplissage des appareils d'éclairage à combustible liquide ou gazeux dans les locaux de travail ne doit se faire qu'à la lumière du jour et à la condition qu'aucun foyer n'y soit allumé.
2. Les canalisations amenant les liquides ou gaz combustibles aux appareils d'éclairage et de chauffage doivent être entièrement métalliques.

Article 125

1. Les flammes des appareils d'éclairage portatifs doivent être distantes de toutes parties combustibles du bâtiment, du mobilier ou des marchandises en dépôt d'au moins trente centimètres horizontalement.
2. Toutefois, en ce qui concerne les murs et les plafonds, des distances moindres peuvent être tolérées moyennant l'interposition d'un écran incombustible.

Article 126

Outre les prescriptions contenues dans le présent arrêté, les chefs d'établissement doivent se conformer à toutes les prescriptions éditées par la réglementation en vigueur.

Section II

MESURES DESTINÉES À COMBATTRE TOUT COMMENCEMENT D'INCENDIE

Article 127

1. Les chefs d'établissement doivent mettre en place un équipement approprié afin que tout commencement d'incendie puisse être rapidement décelé et efficacement combattu.
2. A cet effet, il est nécessaire :

- d'aménager un système d'alerte fonctionnant automatiquement ou à défaut, organiser un service de ronde ;
- de disposer d'eau sous pression et d'un nombre suffisant de prises ou de bouches d'eau munies de tuyaux appropriés, voire d'un système de pulvérisation automatique d'eau ;
- de disposer en permanence d'un nombre suffisant d'extincteurs convenablement répartis et utilisant un produit adapté aux types d'incendies susceptibles de se produire dans chaque lieu de travail. Ces extincteurs doivent être maintenus en bon état constant de fonctionnement et faire l'objet d'essais et de vérifications périodiques par une personne ou un Organisme approprié. Le nom et la qualité de la personne ou de l'Organisme, la date des essais et des vérifications ainsi que les observations auxquelles ceux-ci auront donné lieu sont portées sur une fiche de contrôle ;
- de disposer de récipients contenant du sable, de sceaux, de pelles et de toiles ignifugées ;
- de disposer à l'usage des personnes exposées, des couvertures anti-feu ou d'autres équipements appropriés.

Article 128

1. Les chefs d'établissements doivent veiller à ce que les travailleurs à leur service soient instruits des mesures à prendre pour l'évacuation de l'établissement et entraînés de manière adéquate à l'utilisation de l'équipement de lutte contre l'incendie.
2. Les travailleurs désignés à cet effet doivent subir un entraînement périodique au moins tous les six mois.
3. Dans les établissements où peuvent se trouver occupées ou réunies normalement plus de cinquante personnes, ainsi que dans ceux, quel qu'en soit l'importance, où sont manipulées ou mises en œuvre des matières inflammables appartenant au groupe I, une affiche contenant les consignes à observer en cas d'incendie doit être placée en évidence dans chaque local de travail.
4. Cette affiche indique notamment :
 - le matériel d'extinction et de sauvetage se trouvant dans un local où à ses abords, ainsi que le personnel chargé de mettre en action ce matériel ;
 - les personnes chargées pour chaque local de diriger l'évacuation du personnel et éventuellement du public ;
 - les personnes chargées d'aviser les pompiers dès le début de l'incendie ;
 - en très gros caractères, l'adresse et le numéro d'appel téléphonique des pompiers ;
 - ladite affiche rappelle que toute personne apercevant un début d'incendie doit donner l'alarme.

TITRE IV

MESURES DE CONTRÔLE ET SANCTIONS

Article 129

Les Inspecteurs du Travail et les Médecins Inspecteurs du Travail dans leur ressort, ainsi que les agents du contrôle d'hygiène et de sécurité de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale sont chargés de l'application des dispositions énoncées dans le présent arrêté.

Article 130

1. Toute infraction aux dispositions du présent arrêté peut être constatée par procès-verbal par les Inspecteurs du Travail et les Médecins Inspecteurs du Travail.
2. Toutefois avant qu'il ne lui soit adressé procès-verbal dans les matières visées aux articles énumérés dans le tableau annexe au présent arrêté, l'employeur est obligatoirement mis en demeure de se conformer aux prescriptions auxquelles il a contrevenu.

3. La mise en demeure est portée par écrit sur le troisième fascicule du registre d'employeur ou fait l'objet, en l'absence de celui-ci, d'une lettre recommandée avec accusé de réception.
4. Datée et signée, la mise en demeure précise l'infraction constatée et fixe le délai à l'expiration duquel l'infraction devra avoir disparu.
5. Ce délai, qui ne peut être inférieur au minimum fixé par le tableau ci-après annexé, est déterminer par le fonctionnaire du contrôle, compte tenu des circonstances et de l'importance des travaux nécessaires pour mettre fin à l'infraction.

Article 131

Les infractions aux dispositions du présent arrêté sont punies des peines prévues à l'article R.370 (12e) du Code Pénal.

Article 132

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires au présent arrêté, notamment l'arrêté n° 23/MTPS/DECREE/IMT du 27 mai 1969 fixant les mesures d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail et l'ordonnance portant le nom de Factories Ordonnance (Chapitre 66 des lois de la Fédération du Nigeria).

Article 133

Le présent arrêté sera enregistré, puis publié au Journal Officiel en français et en anglais.

Yaoundé, le 26 novembre 1984

Le Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale
Dr Joseph FOFE

IV.12

ARRÊTÉ N°016/MTPS/DT RENDANT EXÉCUTOIRE UNE DÉCISION DE LA COMMISSION DU SECTEUR TERTIAIRE II DE LA COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET DES SALAires

ARRÊTÉ N°016/MTPS/DT
RENDANT EXÉCUTOIRE UNE DÉCISION DE LA COMMISSION
DU SECTEUR TERTIAIRE II DE LA COMMISSION NATIONALE
PARITAIRE DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET DES
SALAIRS

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA PRÉVOYANCE SOCIALE,

- Vu la Constitution et les différentes Lois modificatives subséquentes;
- Vu le décret n° 70/DF/273 du juin 1970 portant organisation du gouvernement fédéral de la République fédérale du Cameroun;
- Vu le décret n°71/DF/44 du 5 janvier 1971 portant remaniement du gouvernement fédéral; Vu la loi n°67/LF/6 du juin 1967 portant Code du Travail du Cameroun;
- Vu le décret n°69/DFJ/15 du 17 janvier 1969 portant création d'une Commission nationale paritaire des conventions collectives et des salaires, modifié et complété par le décret n° 71/DF/153 du 2 avril 1971, plus particulièrement en ses articles 3 et 6 nouveaux
- Vu l'arrêté n°10/MTPS/DT du 20 avril 1971 rendant exécutoire la décision n°5 de la Commission nationale paritaire des Conventions collectives et des salaires;
- Vu l'arrêté n°11//MTPS/DT du 28 avril 1971, relatif à la procédure de reclassement des travailleurs dans les catégories des classifications professionnelles sectorielles;
- Vu la décision n°4 de la Commission nationale paritaire des Conventions collectives et des salaires en date du 14 avril 1971;

ARRÊTE :

Article 1

Est rendue exécutoire la décision de la Commission du secteur tertiaire II de la Commission nationale paritaire des Conventions collectives et des salaires, prise en sa séance du 15 juin 1971, et dont la teneur suit:

- I. Est adoptée la classification professionnelle dont le texte figure en annexe I.
- II. Sont adoptés les taux des salaires minima par catégorie figurant en annexe II.
- III.
 - (1) Les annexes « classifications professionnelles » et « salaires minima ». des Conventions collectives, des accords d'établissements et des accords particuliers en vigueur dans le secteur tertiaire II sont annulées et remplacées par les présentes dispositions qui constitueront de plein droit les nouvelles annexes « classification professionnelle » et « salaires minima » desdites Conventions collectives et desdits accords.
 - (2) En tout état de cause, l'application aux catégories 1 à IX des présents taux minima de salaire doit se traduire par une augmentation minimale de 3% des salaires de base antérieurs. Cette augmentation s'applique aux salaires minima hiérarchiques des conventions collectives et des accords d'établissements. Ou, à défaut, aux salaires de base contractuels.
- IV (1) La présente décision est applicable pour compter du 1er mars 1971.
- (2)Les employeurs disposeront d'un délai de trois mois pour compter de la signature de la présente décision pour effectuer le reclassement de leurs travailleurs dans les catégories prévues à la classification professionnelle, selon la procédure définie à l'arrêté N° II/MTPS du 28 avril 1971.

V. (1) Par dérogation aux dispositions du point 1, 7 de la décision n°5 en date du 14 avril 1971 de la Commission nationale paritaire des conventions collectives et des salaires, il est convenu que les travailleurs comptant dans une entreprise, au 1^{er} mars 1971, une durée de service supérieur à douze mois mais inférieure à celle ouvrant droit à l'attribution de la prime d'ancienneté sont admis au bénéfice de celle-ci. Selon un décompte effectué au prorata temporisé.

(2) Le même mode de calcul est appliqué en ce qui concerne la durée des services requis pour le passage d'un taux de la prime d'ancienneté à un taux supérieur.

(3) Dans le décompte, il est tenu compte des fractions d'année, la plus petite fraction étant le mois.

VI. En attendant que soient fixés par les Conventions collectives les taux de l'abattement prévu au point III de la décision de la Commission nationale paritaire des Conventions collectives et des salaires en date du 22 octobre 1970 en ce qui concerne les titulaires débutants du Certificat d'aptitude professionnelle, il est stipulé que le salaire minimum desdits travailleurs est le salaire afférent à l'échelon E de la catégorie IV, et ce pendant la période de pratique effective du métier de trois mois, éventuellement renouvelable prévue à ladite décision »

Article 2

Les infractions aux dispositions de la présente décision, en matière de salaires sont passibles des pénalités prévues à l'article 183 du Code du Travail.

Article 3

Le présent arrêté sera enregistré et publié au journal Officiel de la République fédérale du Cameroun, en français et en anglais.

Yaoundé, le 19 juin 1971

(é) NZO EKHAH NGHAKY

ANNEXE 1

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DU SECTEUR TERTIAIRE II

DÉFINITIONS ADMINISTRATIVES COMMUNES

III. TROISIEME CATEGORIE

- **Commis** : chargé de rétablissement des bordereaux de livraison et de transmission
- **Employé** : exécutant les travaux n'exigeant qu'une formation professionnelle très simple: classement, tenue de registres, établissement de bulletins, etc.

IV. QUATRIEME CATEGORIE

- **Auxiliaire de comptabilité**: possède des notions théoriques élémentaires de comptabilité lui permettant de tenir les journaux auxiliaires, avec ou sans ventilation, et d'effectuer les reports aux comptes, notamment clients, fournisseur, fiches de stocks. Il doit pouvoir effectuer une correspondance commerciale simple.
- **Calculateur de paye** : à la pratique du calcul rapide et de l'utilisation de barème. Il établit la paye, tient le livre de paye et dresse les états périodiques relatifs à la paye
- **Calculateur de prix**: Employé chargé d'exécuter les opérations de calcul à partir des éléments définitifs qui lui sont fournis sans initiative de sa part, afin de déterminer les différents prix de revient et/ou de vente
- **Collecteur de commandes**: réceptionne les commandes et les met à la disposition de la clientèle sans facturation
- **Employé chargé de la facturation**: établit les factures à partir des éléments de quantité et de prix qui lui sont indiqués, sans initiative dans la détermination de ces éléments
- **Télexiste**.

V- CINQUIEME CATEGORIE

- **Aide-comptable**: diplômé du C.A.P. ou du même niveau, acquis par une pratique professionnelle équivalente lui permettant notamment de procéder à :
 - la confection des balances auxiliaires et à leur mise au point l'établissement de tous états de rapprochement et soldes de compte, avec relèves ou extraits en provenance des divers intéressés (banque, client, fournisseurs, siège, etc.)
- **Dactylographe** : tapant 40 mots/mn avec, orthographe et présentation parfaites
- **Employé de bureau** : chargé de constituer et de suivre les dossiers de réclamation
- **Vérification de prix** : outre les compétences exigées des calculateurs de prix de quatrième catégorie, possède des connaissances approfondies en législation des prix.

VI- SIXIEME CATEGORIE

- **Assistant comptable**: traduit en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles ou financières, les compose, les centralise et les assemble pour que:
 - **D'une part** : les balances générales, bilan, comptes des résultats
 - **D'autre part** : les coûts aux différents stades de production ou de distribution puissent en être tirés sous les directives d'un responsable d'une catégorie supérieure ou d'un membre de l'ordre des experts comptables ou des comptables agréés.
- **Commis déclarant en douane** ou chargé du contrôle des documents et opérations de transit.

- **Contrôleur de prix** : chargé de la construction des éléments des prix de revient et de vente. Responsable du contrôle et de la comptabilisation des mouvements de marchandises, il est chargé d'en contrôler la concordance à partir des documents de facturation, d'opérer les redressements, de les signaler et les enregistrer.

VII- SEPTIEME CATEGORIE

- **Comptable**: outre les compétences de l'assistant comptable de VIe catégorie il doit être capable de dresser les statistiques et la situation de trésorerie et de réunir les éléments permettant le contrôle de la gestion.

Dans les petites entreprises, il peut établir, seul, le bilan et les comptes de résultats.

Il doit posséder des notions élémentaires de mathématiques financières, de droit civil, commercial, fiscal et de législation du travail.

VIII- HUITIEME CATEGORIE

- **Comptable qualifié**: possède le Brevet supérieur d'enseignement Commercial ou d'une expérience de plusieurs années dans la tenue de la comptabilité commerciale, industrielle, budgétaire. Dans les entreprises de moyenne importance, il peut établir le bilan et les comptes de résultats.

IX- NEUVIEME CATEGORIE

- **Sous-chef de Comptabilité ou Comptable** hautement qualifié, possédant le B.T.S. ou un diplôme équivalent ou une expérience professionnelle équivalente.

Il est chargé de la Direction de plusieurs sections comptables (générale, analytique, budgétaire, financière, matière...) En outre, il doit posséder des connaissances pratiques étendues dans le domaine de la fiscalité, du droit commercial et des sociétés.

Il connaît les différents procédés de réalisation des méthodes de comptabilité par tous moyens manuels, mécaniques et électroniques.

La fonction requiert le sens du commandement et des relations humaines.

INGÉNIEURS & CADRES - SECTEUR TERTIAIRE II

Sont considérés comme **CADRES, INGÉNIEURS & ASSIMILES**, les collaborateurs qui répondent aux conditions suivantes :

1. Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, résultant, soit d'études sanctionnées par un diplôme d'enseignement supérieur, soit d'une expérience professionnelle équivalente ;
2. Susceptible d'occuper un emploi, comportant des pouvoirs de décision et de commandement ou des fonctions de conception, tel que :
 - **Attaché de Direction (administrative, commerciale, financière, etc.) analyste programmeur;**
 - **Ingénieur informaticien;**
 - **Assistant exploitation (société de Distribution de produits pétroliers);**
 - **Chef de service exploitation (société de distributions de produits pétroliers);**
 - **Gouvernante générale (hôtellerie);**
 - **Chef de cuisine;**

- **Chef de cuisine au-delà de 150 chambres avec grande carte;**
- **Directeur de restaurant;**
- **Sous-directeur hôtel;**
- **Directeur hôtel;**
- **Pharmacien assistant en pharmacie;**
- **Pharmacien gérant pharmacien;**
- **Pharmacien assistant en laboratoire;**
- **Principal clerc;**
- **Agent principal (assurances);**
- **Chef de comptabilité;**
- **Inspecteur comptable;**
- **Secrétaire général;**
- **Directeur commercial;**
- **Directeur financier;**
- **Directeur du personnel;**
- **Directeur marchandises;**
- **Chef de publicité;**
- **Ingénieur système.**

Les cadres seront classés dans l'une des trois catégories X, XI, XII, en fonction de l'importance réelle du poste ainsi que de l'ampleur et de la nature des responsabilités attachées à celui-ci.

X- DIXIEME CATEGORIE

Agent appelé à occuper des fonctions de Cadre Administratif, Technique ou Commercial, et titulaire d'un diplôme d'enseignement Supérieur reconnu par l'Etat, ou à défaut possédant une formation administrative, juridique, commerciale ou technique, un niveau équivalent, acquise par une longue expérience personnelle.

Il doit avoir des connaissances générales ainsi que des qualités intellectuelles et humaines, lui permettant de se mettre rapidement au courant des diverses questions relevant de ses attributions.

XL- ONZIEME CATEGORIE

Agent répondant à la définition de la X, et ayant à prendre dans l'accomplissement de son activité les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en suscitant, orientant et contrôlant directement le travail de ses collaborateurs.

XLL- DOUZIEME CATEGORIE

Cadre supérieur placé directement sous les ordres du Chef d'entreprise, ayant pouvoir d'autorité et de décision sur un ou plusieurs Collaborateurs des catégories précédentes, assurant la pleine responsabilité de la conception, de l'organisation et du commandement dans le cadre de ses attributions

ANNEXE 2

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DU SECTEUR TERTIAIRE II

DÉFINITIONS TECHNIQUES PARTICULIÈRES AUX COMPAGNIES D'ASSURANCES

II- DEUXIEME CATEGORIE

Planton courtier.

III- TROISIEME CATEGORIE

Teneur de registre ou livre d'ordre.

V- CINQUIEME CATEGORIE

Employé titulaire du C.A.P. ou diplôme équivalent ou possédant une formation professionnelle lui permettant:

- **Production** : Réceptionne les clients
- **Etablit les minutes des propositions d'assurance des risques** simples ou couramment exploités:
- **Sinistres** : Reçoit la clientèle et les déclarations d'accidents, vérifie les
- **Garanties**
- **Procède à l'ouverture des dossiers.**

VI- SIXIEME CATEGORIE

Assistant Rédacteur production et/ou Sinistres: Employé très qualifié remplissant les conditions exigée pour la 5e catégorie, occupant un emploi nécessitant des connaissances professionnelles étendues, capable d'exécuter sous l'autorité d'un chef direct, les principales opérations d'un ou plusieurs départements. Il rédige des actes d'assurances impliquant une part de responsabilité dans la rédaction et l'instruction des dossiers de production et — ou de sinistre.

VII- SEPTIEME CATEGORIE

Rédacteur Production et/ou Sinistres: Employé capable de faire fonctionner sous les ordres d'un employé de catégorie supérieure une partie d'un département.

VIII- HUITIÈME CATEGORIE

Chef de département: Agent de maîtrise, titulaire du Brevet professionnel ou d'un diplôme équivalent ou d'une expérience professionnelle équivalente acquise par la pratique, capable de diriger un département spécialisé sous les ordres d'un cadre.

Sous-Agent: Responsable d'une sous-agence assurant la souscription des contrats, l'encaissement des primes y afférent et l'enregistrement des réclamations qu'il règle sur instructions précises de l'agent principal de la circonscription.

IX- NEUVIEME CATEGORIE

Chef de département: Agent de Maîtrise très qualifié titulaire du B.T.S. ou d'un diplôme équivalent ou possédant une expérience professionnelle équivalente, Il a sous ses ordres des agents de Maîtrise de catégories précédentes dont il coordonne les travaux, il dispose d'une délégation de pouvoir d'un département spécialisé sous l'autorité d'un cadre.

Sous-agent: responsable d'une sous-agence, en assume le fonctionnement et la gestion sous les ordres de l'agent principal de la circonscription ; a délégation de pouvoir limité.

ANNEXE 3

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DU SECTEUR TERTIAIRE II

DEFINITIONS TECHNIQUES PARTICULIERES AUX BANQUES

II- DEUXIEME CATEGORIE

Veilleur de nuit astreint à des rondes et des pointages.

VI- QUATRIEME CATEGORIE

- **Employé:** ayant des notions comptables élémentaires lui permettant d'effectuer des travaux simples de comptabilité tels que couverture des effets à l'encaissement, ou tenir les journaux auxiliaires, effectuer les reports aux comptes. Il doit avoir une écriture et une orthographe correcte et pouvoir effectuer une correspondance commerciale simple.
- **Positionniste :** capable d'effectuer à la main au moins 200 reports par jour, ou de passer correctement, à la machine jusqu'à 400 écritures par jour.
- **Mécanographe** débutant ayant moins d'un an de métier Téléxiste.

V-CINQUIEME CATEGORIE

- **Positionniste :** capable d'effectuer à la main au moins 250 reports par jour, ou de passer correctement, à la machine jusqu'à 400 écritures par jour.
- **Elève démarcheur** (entre 6 mois et 1 an) Mécanographe ayant plus d'un an de métier Manipulateur d'une caisse secondaire
- **Économe** classant les fournitures de l'Economat suivant les instructions reçues, capable de les retrouver rapidement, d'en assurer la distribution et l'approvisionnement, d'en tenir la comptabilité matière.

VI-SIXEME CATEGORIE

- Assistant Rédacteur
- Démarcheur stagiaire (maximum 1 an) Mécanographe ayant plus de 3 ans de métier Manipulateur de caisse principale

VII- SEPTIEME CATEGORIE

- Secrétaire Rédacteur Chef de groupe
- Démarcheur Sous-chef de section

VLLL- HUITIEME CATEGORIE

- Rédacteur Principal Chef de section Sous-chef de service
- Chef de bureau permanent Agent principal d'agence Démarcheur Principal

IX- NEUVIEME CATEGORIE

- Chef de Secrétariat Chef de Service adjoint Chef de Service
- Chef Bureau permanent important ou d'agence

CADRES CATEGORIE : X, XL ET XII

- Analyste
- Chargé de procuration
- Chef de département
- Chef de Bureau Principal coiffant plusieurs bureaux
- Attaché de Direction
- Fondé de Direction
- Contrôleur Principal
- Sous-directeur Adjoint
- Sous-directeur
- Directeur Adjoint

ANNEXE 4

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DU SECTEUR TERTIAIRE II

DEFINITIONS TECHNIQUES PARTICULIERES DU COMMERCE

II- DEUXIEME CATEGORIE

- **Assistant d'un chauffeur**, chargé de l'entretien d'un véhicule de transport;
- **Manœuvre aide-vendeur**, pouvant également être employé au réassortiment, au comptage et à la propreté des marchandises et du magasin;
- **Manœuvre livraison**;
- **Manœuvre spécialisé**, exécutant différents travaux se rapportant au traitement des cuirs et de peaux bruts (écharnage - cadrage);
- **Palettiseur, dépalettiseur**.

III. TROISIEME CATEGORIE

- **Aide-réserviste débutant**;
- **Chef d'équipe surveillant** les travaux effectués par les manœuvres spécialisés pendant les opérations de traitement des cuirs et peaux bruts;
- **Employé à la vente** assiste un travailleur de catégorie supérieure dans ses opérations, établit les fiches de vente ou factures sous son contrôle;
- **Ouvrier spécialisé**, affecté au pesage des produits à la réception ou à l'exploration;
- **Ouvrier spécialisé** exécutant les opérations de couponnage ou de coupe des cuirs bruts ;
- **Pointeur** affecté à des opérations telles que réception et sortie des marchandises sous la responsabilité du gérant de magasin, à la vérification du chargement ou déchargement de tous véhicules, etc....

IV- QUATRIEME CATEGORIE

- **Aide étalagiste**;
- **Aide-magasinier**: employé placé sous les ordres d'un magasinier ou d'un autre employé de catégorie supérieure, chargé du classement des stocks et du contrôle des références.
- Possède une bonne connaissance des catalogues, tient les fiches de stocks, établit les bons de sortie
- **Aide-magasinier pièces détachées**: classe les stocks et contrôle les références. Tient les fiches de stocks. Peut vendre au comptoir les pièces courantes sans avoir à conseiller la clientèle. Etablit les bons de sortie;
- **Aide-magasinier** travaillant sous les ordres d'un magasinier-sélecteur de peau classée en 6e catégorie;
- **Aide-réserviste** dans un magasin à commerces multiples tient les fiches de stocks (Cardex ou autres système), prépare le réassortiment des rayons;
- **Auxiliaire boucher** charcutier ayant une compétence professionnelle suffisante pour assurer la préparation de la viande, le travail de laboratoire, dans des conditions satisfaisantes sous les ordres d'un chef boucher ou charcutier;
- **Caissier auxiliaire**: dans un magasin de vente au comptoir, ou de libre service responsable d'une caisse, enregistreuse ou non. Peut effectuer des comptages ou autres opérations secondaires;
- **Caissier auxiliaire** : dans un magasin de vente au comptoir, ou de libre service responsable d'une caisse, enregistreuse ou non. Peut effectuer des comptages ou autres opérations secondaires;

- **Caissier auxiliaire:** dans un magasin de vente au comptoir, ou de libre service responsable d'une caisse, enregistreuse ou non. Peut effectuer des comptages ou autres opérations secondaire;
- **Cardesiste pièces détachées.** employé chargé de tenir les fiches de stocks. Assure le service des pièces et des outillages;
- **Commis prospecteur :** démarche la clientèle, enregistre les besoins de celle-ci, rend compte des visites, tient les fiches clients;
- **Employé à la vente:** accueille la clientèle, établit et délivre les fiches de débit ou factures manipule correctement les marchandises, en effectue l'inventaire, le réapprovisionnement et la présentation;
- **Encaisseur:** effectue les encaissements, récapitule sur une fiche de mouvement les pièces dont il a la charge;
- **Ouvrier d'entretien;** possédant des connaissances professionnelles de base de sa spécialité et une expérience suffisante pour effectuer un travail défini d'après des directives précises
- **Pré-emballeur dans un magasin à commerces multiples,** prépare et conditionne les marchandises pour la vente avec utilisation d'une balance à cadran de lecture
- **Sélecteur de peaux en fonction.**

V- CINQUIEME CATEGORIE

- **Chauffeur-livreur-encaisseur** chargé des livraisons dont il encaisse le prix;
- **Collecteur:** réceptionne les commandes et les met à la disposition de la clientèle jusqu'à la facture comprise
- **Commis boucher ou charcutier:** chargé de travaux de découpe ou de laboratoire sous ordres d'un boucher ou un charcutier ou d'un chef boucher ou chef charcutier, apte à servir la clientèle, à tenir une caisse enregistreuse et à lire une balance à cadran de lecture;
- **Commis vendeur prospecteur:** outre les tâches du commis prospecteur de 4e catégorie, il établit les factures qu'il peut encaisser;
- **Expéditionnaire:** est chargé du groupage des marchandises déballées remises par les réservistes, de leur pointage, de l'établissement de la liste de colisage aux fins d'emballage, il établit les bordereaux d'expédition de ces marchandises;
- **Gérant d'un magasin de vente:** responsable d'un stock moyen mensuel inférieur à 5 millions de francs
- **Magasinier pièces détachées:** classe les stocks, assure le service des pièces détachées, tient les fiches de stocks et signale les besoins en vue du réapprovisionnement. Possède une bonne connaissance des catalogues, réceptionne la clientèle, vend au comptoir, établit les factures ou bons de sortie;
- **Ouvrier d'entretien:** possède des connaissances professionnelles de base dans plusieurs spécialités et une expérience suffisante pour effectuer un travail fini d'après des directives précises
- **Réceptionnaire:** responsable du contrôle du dégroupage des marchandises, de leur déballage, de leur pointage, de l'établissement du bordereau d'entrée de ces marchandises.
- **Réserviste:** responsable de la tenue d'une réserve, chargé des statistiques de ventes;
- **Sélecteur:** responsable du classement à l'achat des cuirs et peaux bruts;
- **Vendeur:** titulaire du C.A.P. ou possédant une expérience professionnelle équivalente; possède une connaissance complète des articles relevant du secteur d'activité auquel il appartient. Est susceptible de fournir à la clientèle toutes précisions sur l'entretien de la marchandise, responsable de la présentation de l'affichage des prix et de leur respect. Dans l'alimentation périssable, utilise une balance à cadran de lecture;
- **Vérificateur:** chargé du sondage, de la vérification, du calibrage et de l'analyse des produits de bas;
- **Etalagiste.**

VI. SIXEME CATEGORIE

- **Assistant-démarcheur:** ayant une expérience très confirmée dans la prospection, connaissant la terminologie exacte des marchandises de sa spécialité, supervise le travail des employés des catégories précédentes;
- **Boucher ou charcutier qualifié,** travaillant sous les ordres d'un chef boucher ou d'un charcutier, responsable du rendement et de la présentation de la viande dans la salle de découpe ou le laboratoire;
- **Commis d'entretien :** vérifie les travaux effectués par les ouvriers d'entretien de catégorie précédente;
- **Commis licence :** chargé dans un service licences et sous les ordres d'un agent de catégorie supérieure d'établir les documents d'importances (licence, certificat d'importation, autorisation d'importation), Il domicilie ces documents dans les banques et les transmet aux transitaires;
- **Gérant d'un magasin de vente:** responsable d'un stock moyen mensuel compris entre 5 et 15 millions (1);
- **Magasinier,** (voir classification nationale);
- **Magasinier pièces détachées:** outre les tâches du magasinier pièces détachées de 5e catégorie, Il est responsable du stock et du réapprovisionnement. Il connaît la terminologie exacte des pièces détachées de son magasin dont il a la responsabilité d'inventaire
- **Magasinier-sélecteur:** responsable du classement à l'achat et du classement exportation des cuirs et peaux bruts;

V. SEPTIEME CATEGORIE

- **Chef boucher ou chef charcutier:** ayant sous ses ordres un ou plusieurs bouchers et ou charcutiers de catégories précédentes, responsable des achats, de la fabrication et du rendement des ventes d'une boucherie et ou charcuterie.
- **Chef magasinier :** agent de maîtrise ayant des magasiniers sous ses ordres
- **Chef de magasin:** pièces détachées: a la responsabilité de la politique générale (vente et approvisionnement) exerce un commandement permanent sur ses collaborateurs.
- **Chef de rayons:** sous les ordres d'un chef de groupe. Employé chargé du contrôle. De la présentation, du réassortiment, de l'exactitude des prix affichés par les services compétents, de plusieurs rayons.
- **Contremaître d'entretien**
- **Démarcheur:** agent de vente animant un groupe de prospection, possédant des connaissances technologiques suffisantes et chargé, suivant les instructions de l'inspecteur commercial, chef de groupe marchandises ou du chef marchandise, de visiter la clientèle et de contrôler la bonne exécution des commandes passées par le personnel de prospection,
- **Employé principal licence:** chargé dans le cadre d'une activité, des mêmes travaux que le commis licence. Il surveille l'apurement des licences après le service des Douanes, établit les éventuelles prorogations.
- **Gérant d'un magasin de vente,** responsable d'un stock moyen mensuel de : 15 à 25 millions pour les magasins autres que les magasins de gros, 15 à 50 millions pour les magasins de gros. (1)

VI. HUITIEME CATEGORIE

- **Chef de boucherie et ou charcuterie:** responsable de la gestion sur le plan commercial, technique et administratif d'une boucherie et ou charcuterie de moyenne importance.

- **Chef de groupe:** dans un magasin à commerces multiples a pour plusieurs rayons, la responsabilité des stocks, de l'inventaire, des commandes, de l'application des consignes commerciales fixées par la direction. Il est responsable vis-à-vis de la direction de l'application des prix.
- **Chef de groupe marchandise :** agent secondant le directeur marchandises responsable d'un groupe c'est-à-dire pour lequel il est chargé:
- **D'établir la collection**
- D'assurer l'approvisionnement
- D'animer les ventes
- De contrôler tous les agents de vente.
- **Chef de secteur:** responsable de la gestion complète (à l'exception de la comptabilité générale) d'une, opération, activité autonome, comportant plusieurs magasins ou services.
- **Chef pièces détachées:** à la responsabilité d'un secteur complet ou d'une très grande importance
- **Chef du service licence:** chef du service spécialisé licence. S'occupe des règlements financiers près des banques
- Il constitue et présente dans le cadre de l'entreprise les dossiers demandés en vue des répartitions de devises
- **Gérant d'un magasin de vent :** responsable d'un stock moyen mensuel
- Supérieur à 25 millions pour les magasins autres que les magasins de gros
- Supérieur à 50 millions pour les magasins de gros (1)
- **Inspecteur commercial:** agent possédant toutes les qualités de commis prospecteur ou démarcheur des catégories précédentes ayant la responsabilité du rendement de tous les agents de ventes auxquels il transmet les directives du chef marchandises et surveille leur application

VII. NEUVIEME CATEGORIE

- **Chef de boucherie ou charcuterie:** responsable de gestion sur le plan commercial. Technique et administratif d'une boucherie et ou charcuterie importante
- **Chef de groupe principal :** dans un magasin important à commerce multiples
- **Chef marchandise:** responsable d'un service marchandises, n'ayant pas de chef de groupe sous ses ordres
- **Chef de pièces détachées principal :** a la responsabilité de l'ensemble de l'activité
- Chef de secteur principal : chef de secteur répondant aux conditions du chef de secteur de huitième catégorie, responsable de la gestion complète y comprise la comptabilité générale
- **Prospecteur:** responsable des études de marché qu'il conduit selon les méthodes marketing appropriées. Etablit les rapports définitifs.
- **Responsable d'un petit magasin** à commerce multiples satellite d'un magasin principal
- **Classement gérants-clause de variation**
- **Pour le classement des gérants,** les parties conviennent que le critère de la valeur des stocks est revalorisé, chaque année, sur la base des variations:
- **De la moyenne des indices de prix de détail** pour les magasins de vente au détail
- **De l'indice des prix de gros** pour les magasins de vente en gros.
- **Les variations constatées** sont celles résultant des indices du mois de décembre de chaque année publiées par la direction des statistiques et de la comptabilité nationale, à compter du mois de décembre 1970.

ANNEXE 5 CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DU SECTEUR TERTIAIRE II

DEFINITIONS TECHNIQUES PARTICULIERES AUX ENTREPRISES D'EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE

II. DEUXIEME CATEGORIE

- **Afficheur débutant:** de moins de 2 ans de pratique
- **Manœuvre :** chargé de l'entretien de salle de cinéma
- **Manœuvre :** chargé du déballage et du réamballage des films

III. TROISIEME CATEGORIE

- Afficheur ordinaire
- Aide-opérateur débutant ayant moins d'un an de pratique

IV. QUATRIEME CATEGORIE

- Afficheur qualifié
- Aide magasinier
- Aide-opérateur ayant au moins 1 an de pratique
- Caissier ayant moins de 2 ans de pratique
- Contrôleur ayant moins de 2 ans de pratique

V. CINQUIEME CATEGORIE

- Caissier ayant au moins 2 ans de pratique
- Contrôleur ayant au moins 2 ans de pratique
- Magasinier
- Opérateur

VI. SIXEME CATEGORIE

Opérateur confirmé Vérificateur

VII. SEPTIEME CATEGORIE

- **Chef de cabinet**
- **Chef de salle :** ayant moins de 4 ans d'exercice

VIII. HUITIEME CATEGORIE

- **Chef de cabinet**
- **Chef de salle :** ayant moins de 4 ans d'exercice

ANNEXE 6

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DU SECTEUR TERTIAIRE II

DEFINITIONS TECHNIQUES PARTICULIERES - HOTELLERIE

I. PREMIERE CATEGORIE

- Garçon de cuisine, plongeur, commis de cuisine : débutant
- Commis de bar, commis débarrasseur débutant
- Equipier, manœuvre, chasseur bagagiste débutant
- Commis buandier, commis d'étage débutant

II. DEUXIEME CATEGORIE

- **Garçon cuisine, plongeur** : après un an de 1ere catégorie
- **Chasseur bagagiste** : après un an de 1ere catégorie
- **Gardien commis de suite ou rang** : après un an de 1ere catégorie
- **Commis de bar** : après un an de 1ere catégorie
- **Aide buandier** : après un an de 1ere catégorie
- **Valet de chambre** après un minimum d'un an comme équipier
- **Commis de réception** : débutant
- **Commis d'économat** : débutant
- **Commis de cuisine** : après un an de 1ere catégorie

III. TROISIEME CATEGORIE

- **Commis de réception** : après un an de 2e catégorie.
- **Caissier stagiaire** : durant 6 mois d'une caisse secondaire (réception, restaurant, bar).
- **Employé d'économat** : après 1 an de 2e catégorie et, ou chargé de la cave du jour.
- **Valet de chambre** (minimum 12 chambres) après 2 ans de 2e catégorie.
- **Aide-linger ou lingère** : après 2 ans de 2e catégorie.
- **Commis de bar** : après 2 ans de 2e catégorie.
- **Commis de rang, ou de suite, ou d'étage** : après 2 ans de 2e catégorie.
- **Aide-buandier ou aide-repasseur** : après 1 an de 2e catégorie.
- **Aide-cafetier** après 1 an de pratique.
- **3e commis de cuisine** : après 1 an de 2e catégorie.
- **Gouvernант d'étages**.
- **Main-courantier débutant**.

IV. QUATRIEME CATEGORIE

- **Premier commis de bar** : après 4 ou 5 ans de pratique
- **Ouvrier d'entretien**: possédant des connaissances propres de base dans une spécialité et une expérience professionnelle suffisante sous les ordres d'un contremaître ou de la direction
- **Deuxième commis de cuisine** : après 2 ans de 3e commis
- **Caissier ou caissière de réception, de haro de restaurant** : après 6 mois de stage

- **Gouvernante d'étages** ayant 2 ans de 3e catégorie
- **Demi-chef de rang**
- **Cafetier**
- **Main-courantier** : après 2 ans de 3e catégorie
- **Deuxième commis de réception** : après 2 ans de 3e catégorie
- **Buandier**: affecté simultanément au lavage et, ou au repassage
- **Linger ou lingère** : après 2 ans de 3e catégorie
- **Aide-économiste**

V. CINQUIEME CATEGORIE

- **Ouvrier d'entretien**: effectuant des travaux complexes de sa spécialité avec une habileté confirmée
- **Caissier ou réceptionnaire** : après 5 ans de pratique professionnelle
- **Main-courantier** : après 2 ans de 4e catégorie
- **Linger ou lingère** : après 2 ans de 4e catégorie
- **Premier commis de cuisine** : après 2 ans de 4e catégorie
- **Chef de rang** : ayant au moins 2 commis sous ses ordres et après plus de 6 ans de commis
- **Chef d'étage-barman**
- **Economiste**

VI. SIXEME CATEGORIE

- **Contremaître d'entretien**, dirige et vérifie les travaux effectués par les ouvriers d'entretien de catégories précédentes.
- **Concierge**
- **Caissier principal**: tenant le livre de caisse principal-barman chargé du réapprovisionnement
- **Lingère qualifiée**
- **Gouvernante hôtel** : de 100 à 150 chambres ayant plusieurs gouvernantes d'étages sous ses ordres
- **Maître d'hôtel trancheur**
- **Assistant du chef économiste**
- **Chef réception**
- **Chef de réception d'un hôtel** de 50 à 100 chambres
- **Sommelier d'étage**
- **Chef de partie** : ayant un ou plusieurs commis sous ses ordres
- **Premier chef de rang** : ayant au moins 3 chefs de rang sous ordres

VII. SEPTIEME CATEGORIE

- **Chef d'entretien**
- **Chef linge ou lingère**
- **Chef linge ou lingère** : de 150 à 200 chambres
- **Chef économiste**
- **Chef économiste** : de plus de 100 chambres
- **Gouvernante**
- **Gouvernante** : ayant une ou plusieurs gouvernantes d'étages sous ses ordres
- **Hôtel de 150 à 200 chambres**
- **Chef de réception**

- **Chef de réception** : de 100 à 150 chambres
- **3e maître d'hôtel**
- **Chef de partie confirmé**
- **Barman responsable financièrement de sa gestion**

VIII. HUITIEME CATEGORIE

- **Chef linge ou lingère** de plus de 200 chambres
- **Contrôleur de bons**
- **Contrôleur de bons** de plus de 200 chambres
- **Sous-chef de cuisine**: dans les établissements importants ou chef de cuisine dans les établissements de moyenne importance et sans grande carte
- **Deuxième maître d'hôtel**
- **Chef de réception**
- **Chef de réception de 150 à 200 chambres**
- **Gouvernante**
- **Gouvernante de plus de 200 chambres**

IX. NEUVIEME CATEGORIE

- **Chef de cuisine ou chef de cuisine avec grande carte**
- **Chef de réception**
- **Chef de réception de plus de 200 chambres**
- **Chef gouvernante**
- **Premier maître d'hôtel**
- **Chef gouvernante de plus de 200 chambres**

X. DIXIEME CATEGORIE

- **Chef de cuisine**
- **Chef de cuisine au-delà de 150 chambres avec grande carte**
- **Directeur de restaurant**
- **Gouvernante générale**

XI. ONZIEME CATEGORIE

- **Sous-directeur**

XII. DOUZIEME CATEGORIE

- **Directeur**

ANNEXE 7

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DU SECTEUR TERTIAIRE II

DEFINITIONS TECHNIQUES PARTICULIERES AUX PROFESSIONS JURIDIQUES

II. PREMIERE CATEGORIE

- **Gardien sans ronde**

II. DEUXIEME CATEGORIE

- **Planton coursier:** assurant l'entretien des bureaux, effectuant la transmission des plis et les courses à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement
- **Gardien astreint à des rondes et des pointages**
- **Téléphoniste sur une ligne**

III. TROISIEME CATEGORIE

- **Employé chargé de travaux de simple copie,** de l'accueil des clients, de l'envoi du courrier, ainsi que l'établissement des bordereaux de transmission
- **Polycopieur ou photocopieur**
- **Téléphoniste sur standard** de 2 à 3 lignes

IV. QUATRIEME CATEGORIE

- **Employé de bureau** assurant, sur directives précises, divers travaux tels que correspondance simple, dépouillement de documents, constitution et tenue de dossiers simples, calcul de rémunération
- **Dactylographe tapant 25 mots-mn** à la machine avec orthographe et présentation correctes.
- **Sténo -dactylographe** ne présentant pas les qualifications requises pour être classé en 5 e catégorie

V. CINQUIEME CATEGORIE

- **Clerc** pouvant assurer des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité et important des notions juridiques élémentaires dans le domaine de l'emploi occupé.
- **Secrétaire sténodactylographe** capable de prendre 90 mots/mn en sténographie et de transcrire parfaitement ses notes à 25 mots/mn à la machine.
- **Sténotypiste** capable de prendre 120 mots/mn et de transcrire parfaitement ses notes à 25 mots/mn à la machine.
- **Aide-comptable.**
- **Caissier de caisse secondaire** avec livre de recettes et de paiements

VI. SIXEME CATEGORIE

- **Clerc qualifié**, exécutant des travaux particulièrement difficiles de son métier, nécessitant une habileté consommée et une formation théorique et pratique très approfondie acquise soit par un enseignement approprié sanctionné par des résultats satisfaisants à des épreuves professionnelles soit par une expérience très confirmée de son métier.
- **Clerc qualifié** présentant les qualifications requises pour la Ve catégorie avec une responsabilité et des initiatives accrues.
- **Secrétaire sténodactylographe**, capable de prendre 100 mots/mn en sténographie et de transcrire parfaitement ses notes à 40 mots/mn à la machine.
- **Sténo-dactylographe aide-comptable**, titulaire du certificat délivré par le Centre de Formation Professionnelle Rapide d'Employés de Bureau.
- **Sténotypiste**, capable de prendre plus de 120 mots/mn et de transcrire parfaitement ses notes à 40 mot/mn à la machine.
- **Caissier**, ayant la responsabilité d'une caisse principale effectuant toutes les opérations de caisse et tenant les écritures correspondantes
- **Assistant comptable**, traduit en comptabilité toutes les opérations et revenus de l'étude et patron, les compose, les centralise et les assemble pour dresser des balances générales, bilan, comptes résultats.

VIL. SEPTIEME CATEGORIE

- **Clerc titulaire de la capacité en droit ou un diplôme équivalent** ou ayant une expérience professionnelle équivalente, chargé d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, nécessitant des connaissances juridiques approfondies
- **Clerc** ayant au moins 10 ans de pratique professionnelle
- **Secrétaire sténodactylographe**, très confirmé
- **Comptable** outre les compétences de l'assistant comptable de Vie catégorie, doit être capable de dresser les statistiques et la situation de trésorerie et de réunir les éléments permettant le contrôle de la gestion

Dans les petites études, il peut établir seul, le bilan et les comptes de résultat.

Il doit posséder des notions de mathématiques financières, de droit civil, commercial, fiscal et de législation du travail.

VIII. HUITIEME CATEGORIE

- **Clerc**, chargé d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, nécessitant des connaissances juridiques approfondies et une longue expérience professionnelle, ou ayant acquis une formation complémentaire du niveau du Baccalauréat de droit
- **Premier cleric**
- **Secrétaire sténodactylographe** ou sténotypiste très confirmé, capable de rédiger la majeure partie de la correspondance d'après les directives générales
- **Comptable qualifié**, possède le Brevet supérieur d'enseignement commercial ou une expérience professionnelle équivalente de plusieurs années dans la tenue de la comptabilité commerciale, industrielle, budgétaire. Dans les études de moyenne importance, peut établir le bilan et les comptes de résultats

IX. NEUVIEME CATEGORIE

- **Sous-principal clerc**, ayant autorité sur le personnel et une connaissance parfaite du travail de l'étude
- **Sous-chef comptable hautement qualifié**, possédant le Brevet de Technicien supérieur ou un diplôme équivalent, ou une expérience professionnelle équivalente. Il est chargé de la direction de plusieurs sections comptables (générales, analytique, budgétaire, financière, matière). En outre, il doit posséder des connaissances pratiques étendues dans le domaine de la fiscalité, du droit commercial et des sociétés. Il connaît les différents procédés de réalisation des méthodes de comptabilité par tous moyens manuels, mécaniques et électroniques. La fonction requiert le sens du commandement et des relations humaines.

X. DIXIEME CATEGORIE

- **Agent**, titulaire d'une licence en droit ou d'un diplôme équivalent, appelé à occuper des fonctions de cadre administratif, technique, ou à défaut possédant une formation administrative, juridique, financière ou technique d'un niveau équivalent, acquise par une longue expérience professionnelle.
- Il doit avoir des connaissances générales ainsi que des qualités intellectuelles et humaines lui permettant de se mettre rapidement au courant des diverses questions relevant de ses attributions.
- **Chef de comptabilité**
- **Principal clerc stagiaire**

XI-ONZIEME CATEGORIE

- **Principal clerc**, répondant à la définition de la catégorie X et ayant à prendre dans l'accomplissement de son activité les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en suscitant, orientant et contrôlant directement le travail de ses collaborateurs de catégories précédentes.

VIII- DOUZIEME CATEGORIE

- **Principal clerc hors rang**, placé directement sous les ordres du patron ayant pouvoir d'autorité et de décision sur un ou plusieurs collaborateurs de catégories précédentes, assurant la pleine responsabilité de la conception, de l'organisation et du commandement dans le cadre de ses attributions.

ANNEXE 8

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DU SECTEUR TERTIAIRE II

DEFINITIONS TECHNIQUES PARTICULIERES AUX SOCIETES DE DISTRIBUTION DE PRODUITS PETROLIERS

I. PREMIERE CATEGORIE

- **Aide-chargeur débutant**, ayant moins d'un an de service dans un dépôt
- **Gardien de dépôt, chargé de la surveillance sans ronde**
- **Manœuvre chargé du gerbage, des caisses, seaux, tonnelets et fûts**
- **Manœuvre chargé du nettoyage, du remplissage, du capsulage** : des fûts.
- **Manœuvre chargé du tirage** : des bouteilles de gaz

II. DEUXIEME CATEGORIE

- **Aide-chargeur débutant**, ayant plus d'un an d'expérience affecté au remplissage et au dépotage des camions citernes, wagons-citernes, des bateaux et d'avions
- **Laveur de station-service**
- **Manœuvre chargé de l'approvisionnement des unités de fabrication**: graisse, huiles, produits chimiques
- **Pompiste simple de station-service**
- **Préposé à la mise sous vide de bouteilles de gaz** : avec manutention

III. TROISIEME CATEGORIE

- **Aide ouvrier d'une unité de fabrication** (graisse, huiles, produits chimiques)
- **Assistant ouvrier** : chargé des purges, des contrôles de niveau du nettoyage et de la marche des machines simples à l'exécution de toute réparation
- **Chargeur**: capable d'assurer outre les opérations de remplissage ou de dépistage, la vérification des niveaux et d'effectuer les purges sur les camions et les wagons
- **Chef d'îlot d'une station service** : débitant moins de 50 000 titres/mois tous produits
- **Equipier avion**: chargé d'effectuer avec l'aide de un ou deux manœuvres un plein d'appareil
- **Graisseur** : de station-service
- **Jaugeur de bac** relevant les hauteurs, températures et la densité
- **Manœuvre spécialisé** affecté aux travaux de peinture et de marquage à la brosse ou au pistolet de fût, tuyauterie, bouteilles de gaz
- **Préposé à l'emballage et au pesage** des bouteilles de gaz liquéfié

IV. QUATRIEME CATEGORIE

- **Chargeur jaugeur confirmé**, capable en outre de prendre les creux, effectuer les purges, prélever des échantillons, effectuer des relevés de températures et de densité à bord des camions, wagons, bateaux

- **Chauffeur-livreur** : contre décharge sans encaissement
- **Chef de piste de station-service** débitant plus de 50 000 litres/mois tous produits
- **Pompier permanent**: capable d'assurer la mise en œuvre rapide des moyens de défense contre l'incendie
- **Ouvrier d'entretien**: capable de déceler et de remédier aux pannes simples des appareils de station-service : nettoyage et changement de filtres, changement de prix, échanges standard
- **Superviseur d'aviation**: effectuant sous le contrôle d'un chef d'installation des pleins d'appareils nécessitant l'intervention de deux ou plusieurs équipiers aviation

V. CINQUIEME CATEGORIE

- **Chauffeur assurant le transport** : des carburants par gros porteurs
- **Chauffeur assurant le transport**: et la livraison de gaz en vrac contre décharge sans encaissement
- **Chef d'une installation aviation** sur un aérodrome assurant un passage annuel inférieur à 2.400 m³ et placé sous le contrôle direct d'un employé de catégorie supérieure résidant dans la localité
- **Chef de station responsable de la gestion d'une station-service** d'un débit mensuel inférieur à 800 000 litres tous produits
- **Dispatcher**: donne aux chauffeurs les indications nécessaires à l'exécution de leurs tournées (moins de 2 000 m³ T mois)
- **Magasinier**: assurant le contrôle des stocks et des mouvements dans un magasin assurant un passage inférieur à 1 200 T an
- **Mécanicien titulaire d'un C.A.P.**: ou d'un diplôme équivalent ou ayant une expérience professionnelle équivalente, capable d'assurer la mise en état complète d'éléments d'appareil de distribution (marqueurs, mesureurs...), ainsi que le montage d'installations simples
- **Ouvrier d'entretien de dépôt**: titulaire d'un C.A.P. ou d'un diplôme équivalent ou ayant une expérience professionnelle équivalente, capable d'effectuer des travaux complexes de montage, démontage, réglage de machines

VI. SIXEME CATEGORIE

- **Agent d'exploitation**: assurant l'identification et la reconnaissance des quantités réceptionnées sur les pétroliers
- **Chef d'une installation avion**: sur un aérodrome assurant un passage annuel inférieur à 2 400 m³ et sans contrôle local direct
- **Chef d'une installation aviation** : sur un aérodrome assurant un passage annuel supérieur à 2 400 m³ placé sous le contrôle d'un employé de catégorie supérieur résidant dans la localité
- **Chef de station**: responsable de la gestion d'une station service, un débit mensuel supérieur à 80 000 litres tous produits
- **Dispatcher qualifié**: donne aux chauffeurs les indications nécessaires à l'exécution de leurs tournées (de 2 000 m³ T mois à 4000 m³ T mois)
- **Magasinier**: assurant le contrôle de stocks et de mouvements dans un magasin assurant un passage supérieur à 1 200 T an
- **Moniteur mécanicien**: capable d'assurer la remise en état complète des divers types d'appareils de distribution, ainsi que l'installation complète du matériel de station service
- **Moniteur de station service** : chargé d'assurer la bonne tenue des stations
- **Régleur dépanneur** : sur machine dans les dépôts.

VII. SEPTIEME CATEGORIE

- **Chef de dépôt:** vrac emballé d'une capacité de stockage de moins de 000 m3 et d'un passage de moins de 24 000 m3 an, placé sous contrôle direct local
- **Chef d'une installation aviation sur un aérodrome,** assurant un passage annuel supérieur à 2 400m3 et sans contrôle local direct
- **Contremaître d'entretien supérieur** et coordonnant les activités des ouvriers dépanneurs et mécaniciens des catégories précédentes
- **Dispatcher très qualifié :** donne aux chauffeurs les indications nécessaires à l'exécution de leurs tournées (plus de 4 000 m3 T mois)
- **Moniteur de station service.** Susceptible de remplacer un gérant libre et de participer à la formation du personnel de piste

VIII. HUITIEME CATEGORIE

- **Assistant d'exploitation** emballé d'une capacité de stockage de moins de 5000 m3 et d'un passage de moins de 24 000 m3 contrôle à distance
- **Chef de dépôt** emballé d'une capacité de stockage de moins de 5000 m3 et d'un passage de plus de 34 000 m3 contrôle direct local
- **Chef de dépôt:** vrac emballé d'une capacité de stockage de moins de 5000 m3 et d'un passage de moins de 24 000 m3 sous contrôle direct local
- **Chef de fabrication:** supervise coordonne les activités des ouvriers de fabrication des catégories précédentes
- **Instructeur:** responsable débutant: ayant moins de deux ans d'expérience
- **Chef de dépôt:** vrac
- de la formation théorique et pratique du personnel de station service
- **Superintendant d'aviation:** chef d'une installation aviation sur un aérodrome international et assurant un passage inférieur à 12 000 m3 an

IX. NEUVIEME CATEGORIE

- **Assistant d'exploitation :** chargé de l'ensemble des questions exploitation et placé sous les ordres d'un cadre
- **Chef de dépôt:** vrac emballé d'une capacité de stockage de moins de 5000 m3 et d'un passage de plus de 24 000 m3 contrôlé à distance
- **Chef de dépôt:** vrac emballé d'une capacité de stockage de moins de 5000 m3 et d'un passage de moins de 24 000 m3 contrôlé à distance
- **Chef de dépôt vrac** emballé d'une capacité de stockage de moins de 5000 m3 et d'un passage de plus de 24 000 m3 sous contrôle direct local
- **Superintendant d'aviation :** chef d'une installation aviation sur un aérodrome international et assurant un passage supérieur à 12 000 m3 an.

ANNEXE 9

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DU SECTEUR TERTIAIRE II

DEFINITIONS TECHNIQUES PARTICULIERES AUX PHARMACIENS D'OFFICINE-LABORATOIRES D'ANALYSES- GROSSISTES REPARTITEURS

II. DEUXIEME CATEGORIE

- **Pharmacie**
- **Laveur de flaconnage**
- **Manœuvre** : chargé de travaux de propreté
- **Planton coursier**
- **Laboratoire**
- **Laveur de lames et verrerie**

III. TROISIEME CATEGORIE

- **Pharmacie**
- **Apprenti préparateur**
- **Conditionneur** : effectue des travaux de conditionnement tels que : remplissage des boîtes, sachet, tubes, flacons, bouchage, pliage, étiquetage, enveloppement
- **Vendeur auxiliaire débutant**: occupé à la vente des produits simples et à l'emballage de tous produits vendus
- **Laboratoire**
- **Garçon de laboratoire** : affecté aux travaux de nettoyage de locaux et du matériels-chargé de donner des sons aux animaux de laboratoire
- **Grossiste**
- **Etaleur Débutant**

IV. QUATRIEME CATEGORIE

- **Pharmacie**
- **Vendeur débutant** : occupé à la vente et pouvant effectuer accessoirement d'autre travaux à exception des ordonnances médicales
- **Elève préparateur**
- **Laboratoire**
- **Elève laborantin**
- **Aide-chimiste débutant**
- **Grossiste**
- **Etaleur**

V. CINQUIEME CATEGORIE

- **Pharmacie**
- **Vendeur** : titulaire du C.A.P. ou ayant une expérience professionnelle équivalente
- **Elève préparateur expérimenté**

- **Laboratoire**
- **Elève Laborantin:** expérimenté
- **Grossiste**
- **Etaleur pointeur collecteur de médicaments**

VI. SIXIEME CATEGORIE

- **Pharmacie**
- **Vendeur qualifié**
- **Aide-préparateur vendeur:** titulaire du C.A.P. de pharmacie ou ayant une expérience professionnelle équivalente
- **Laboratoire**
- **Laborantin :** titulaire du C.A.P. ou ayant expérience professionnelle équivalente
- **Grossiste**
- **Etaleur pointeur :** qualifié

VII- SEPTIEME CATEGORIE

- **Pharmacie**
- **Assistant préparateur vendeur**
- **Laboratoire**
- **Laborantin expérimenté**

VIII. HUITIEME CATEGORIE

- **Pharmacie**
- **Préparateur vendeur:** titulaire du Brevet professionnel ou ayant une expérience professionnelle équivalente
- **Laboratoire**
- **Laborantin :** titulaire du Brevet technicien d'analyses biologiques ou ayant une expérience professionnelle équivalent

IX- NEUVIEME CATEGORIE

- **Pharmacie**
- **Préparateur vendeur:** ayant une expérience professionnelle suffisante pour exercer des fonctions de commandement
- **Laboratoire**
- **Chef laborantin**

ANNEXE 10

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DU SECTEUR TERTIAIRE II

DEFINITIONS TECHNIQUES PARTICULIERES AUX ORGANISMES PRIVES DE SANTE

A. FILIÈRE TECHNIQUE

II. DEUXIEME CATEGORIE

- **Garçon ou fille de salle débutant:** de moins de 2 ans d'expérience (s'occupe de la propreté des locaux et du transport des prélèvements)
- **Laveur de lames et verrerie**

III. TROISIEME CATEGORIE

- **Auxiliaire sanitaire;** (garçon ou fille de salle ayant plus de 2 ans d'expérience)
- **Garçon ou fille de laboratoire**

IV. QUATRIEME CATEGORIE

- **Infirmier soignant ou soignante:** certifiés ou ayant une expérience professionnelle équivalente (la deuxième partie de la phrase en concerne que les aides-soignants ou soignantes en poste au moment de la classification)
- **Aide de laboratoire.**

V. CINQUIEME CATEGORIE

- **Infirmier auxiliaire:** ou infirmier possédant une formation théorique et pratique complète justifié par un certificat de scolarité _une école agréée pour la préparation des infirmiers brevetés
- **Laborantin :** titulaire du C.A.P. ou ayant une expérience professionnelle équivalente

VI- SIXEME CATEGORIE

- **Infirmier breveté:** ou ayant une expérience professionnelle équivalente dernier membre de phrase ne concerne que les infirmiers en service au moment de la classification)
- **Technicien adjoint de laboratoire**
- **Technicien adjoint dentaire**

VII- SEPTIEME CATEGORIE

- **Infirmier breveté expérimenté** ou infirmier possédant une formation théorique et pratique complète justifié par un certificat de scolarité d'une école agréée pour la préparation du diplôme d'infirmier d'Etat
- **Technicien de laboratoire adjoint expérimenté**
- **Technicien dentaire adjoint expérimenté.**

VIII- HUITIEME CATEGORIE

- **Infirmier diplômé d'Etat**
- **Infirmier accoucheur diplômé d'Etat**, sage-femme, anesthésiste, puéricultrice manipulateur d'électroradiologie et tous les autres infirmiers spécialisés seront classés à la 8e catégorie avec bonification d'échelon, c'est-à-dire devront être classés à l'échelon C
- **Technicien de laboratoire** muni du Brevet professionnelle classé à la 8e catégorie avec bonification d'échelon, c'est- à-dire classe d'échelon C
- **Technicien dentaire** muni du Brevet professionnelle classé à la 8e catégorie avec bonification d'&helon, c'est- à-dire classé à l'échelon C.

IX- NEUVIEME CATEGORIE

- **Infirmier diplômé d'Etat:** titulaire du Certificat d'Aptitude aux fonctions de surveillant ou Moniteur exerçant la fonction de Surveillant ou Moniteur
- **Infirmier diplômé d'Etat:** non titulaire du Certificat d'Aptitude aux fonctions de surveillant ou Moniteur exerçant effectivement les fonctions de Surveillant ou de Moniteur agréée ayant 8 années de pratique professionnelle comme Infirmier Diplômé d'Etat.

IV.13

**ARRÊTÉ N° 017/MTPS/DT DU 02 AOÛT 1985
RENDANT EXÉCUTOIRE UNE DÉCISION DE
LA COMMISSION NATIONALE PARITAIRE
DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET DES
SALAires : DÉTERMINATION DU SALAIRE
MINIMUM CATÉGORIEL**

ARRÊTÉ N° 017/MTPS/DT DU 02 AOÛT 1985
RENDANT EXÉCUTOIRE UNE DÉCISION DE LA COMMISSION
NATIONALE PARITAIRE DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET
DES SALAIRES : DÉTERMINATION DU SALAIRE MINIMUM
CATÉGORIEL

Le Ministre du Travail et de La Prévoyance Sociale

Vu la Constitution du Cameroun ;

Vu la loi n° 74/14 du 27 novembre 1974 portant Code du Travail modifié par la loi n° 78/19 du 28 décembre 1978, notamment en ses articles 127 et 123 ;

Vu le décret n° 84/29 du 4 février 1984 portant organisation du Gouvernement de la République du Cameroun ;

Vu le décret n° 84/34 du 4 février 1984 portant nomination des membres du Gouvernement de la République du Cameroun ;

Vu le décret n° 75/739 du 29 novembre 1975 fixant les conditions d'organisation et de fonctionnement de la Commission Nationale Paritaire des Conventions Collectives et des Salaires ;

Vu le décret n° 84/909 du 26 juillet 1984 réorganisant le Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale ;

ARRÊTE :

Article 1er

Est rendue exécutoire la décision de la Commission Nationale Paritaire des Conventions Collectives et des Salaires prises le 27 juillet 1985 et portant revalorisation ainsi qu'il suit des salaires minima catégoriels échelonnés des secteurs primaire, secondaire, tertiaire I et tertiaire II, pour compter du 1er juillet 1985.

CATEGORIE	POURCENTAGE D'AUGMENTATION PAR ZONE DE SALAIRE		
	ZONE I	ZONE II	ZONE III
1 à 6	13	13	16
7 à 9	10	10	13
10 à 12	7	7	7

Article 2

Toute infraction aux dispositions du présent arrêté sera punie des peines prévues par l'article 177 du Code du Travail.

Article 3

Le présent arrêté sera enregistré et publié selon la procédure d'urgence puis inséré au Journal Officiel en Français et en Anglais.

Yaoundé, le 2 Août 1985

Le Ministre du Travail et De la Prévoyance Sociale
Pr Joseph FOFE

IV.14

ARRÊTÉ N° 015/MTPS/SG/CJ DU 26 MAI 1993 DÉTERMINANT LES CONDITIONS ET LA DURÉE DU PRÉAVIS

ARRÊTÉ N° 015/MTPS/SG/CJ DU 26 MAI 1993 DÉTERMINANT LES CONDITIONS ET LA DURÉE DU PRÉAVIS

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA PRÉVOYANCE SOCIALE

Vu la Constitution,

Vu la loi n° 92-007 du 14/08/1992 portant Code du Travail,

Vu le décret n° 92-245 du 26/11/1992 portant organisation du Gouvernement,

Vu le décret n° 92-248 du 27/11/1992 portant formation du Gouvernement,

Vu le décret n° 93-084 du 26 janvier 1993 fixant l'organisation et le fonctionnement de la Commission Nationale Consultative du Travail,

Vu l'avis émis par la Commission Nationale Consultative du Travail en sa séance du 30/03/1993 ;

ARRÈTE :

Article 1er :

1. Sauf détermination d'un délai plus long dans les conventions collectives ou les contrats individuels de travail, la durée du préavis est fixée conformément au tableau suivant, compte tenu du groupe professionnel auquel appartient le travailleur et de son ancienneté dans l'entreprise au moment de la résiliation du contrat :

Catégories I à VI et employés de maison toutes catégories :

- pour une ancienneté de moins d'un an : 15 jours
- pour une ancienneté entre un an et cinq ans : 1 mois
- pour une ancienneté de plus cinq ans : 2 mois

Catégories VII à IX :

- pour une ancienneté de moins d'un an : 1 mois
- pour une ancienneté entre un an et cinq ans : 2 mois
- pour une ancienneté de plus de cinq ans : 3 mois.

Catégories X à XII

- pour une ancienneté de moins d'un an : 1 mois
- pour une ancienneté entre un an et cinq ans : 3 mois
- pour une ancienneté de plus de cinq ans : 4 mois.

2. Sont considérés comme temps de service comptant pour l'ancienneté, les congés et les permissions exceptionnelles d'absences, payées ou non, les périodes de suspension du contrat de travail visées aux alinéas c, d, g, i et k de l'article 32 du Code du Travail ainsi que les périodes de stage de formation prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 2 :

La durée du préavis est calculée de quantième à quantième. Elle part du jour où la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail la notifie à l'autre.

Article 3 :

Si au moment de la résiliation du contrat, le travailleur exerce une responsabilité quelconque dans la gestion de fonds, de matière, de matériel ou de personnel, il ne peut quitter son emploi quelle que soit la durée du préavis, avant d'avoir passé le service.

Article 4 :

Toute infraction aux dispositions du présent arrêté est punie des peines prévues à l'article R.370 (12°) du Code Pénal.

Article 5 :

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires au présent arrêté notamment l'arrêté n° 10/ MTPS/DT du 19/04/1976.

Article 6 :

Le présent arrêté sera enregistré, puis publié au Journal Officiel en français et en anglais.

Yaoundé, le 26 mai 1993

**Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale
SIMON MBILA.**

IV.15

ARRÊTÉ N° 016/MTPS/SG/CJ DU 26 MAI 1993 FIXANT LES MODALITÉS D'ATTRIBUTION ET DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

ARRÊTÉ N° 016/MTPS/SG/CJ DU 26 MAI 1993 FIXANT LES MODALITÉS D'ATTRIBUTION ET DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA PRÉVOYANCE SOCIALE

Vu la Constitution,

Vu la loi n° 92-007 du 14/08/1992 portant Code du Travail,

Vu le décret n° 92-245 du 26/11/1992 portant organisation du Gouvernement,

Vu le décret n° 92-248 du 27/11/1992 portant formation du Gouvernement,

Vu le décret n° 93-084 du 26 janvier 1993 fixant l'organisation et le fonctionnement de la Commission Nationale Consultative du Travail,

Vu l'avis émis par la Commission Nationale Consultative du Travail en sa séance du 30/03/1993 ;

ARRÊTE :

Article 1er :

a - Hormis le cas de faute lourde laissée à l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute, tout travailleur licencié ayant accompli au moins deux ans de service dans la même entreprise a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis.

b - Sont considérés comme temps de service comptant pour l'ancienneté, les congés payés, les permissions exceptionnelles d'absence, payées ou non, les périodes de suspension de contrat visées aux alinéas c, d, e, f, g, h, i et k de l'article 32 du Code du Travail ainsi que les périodes légales de stage et de formation professionnelle.

Article 2 :

a - Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives, des contrats individuels de travail ou des textes particuliers, l'indemnité de licenciement est égale pour chaque année de présence dans l'entreprise à un pourcentage du salaire mensuel moyen des dix derniers mois précédant le licenciement.

b - Les taux applicables sont fixés ainsi qu'il suit :

- de la 1ère à la 5e année..... 20%
- de la 6e à la 10e année..... 25%
- de la 11e à la 15e année..... 30%
- de la 16e à la 20e année..... 35%
- à partir de la 21e année..... 40%

c - Dans le décompte effectué, il est tenu compte des fractions d'année dans la limite du mois échu.

Article 3 :

Sont exclues des éléments de rémunération servant de base de calcul de l'indemnité de licenciement, les indemnités représentatives des frais ou d'avantages en nature.

Article 4 :

Le présent arrêté sera enregistré, puis publié au Journal Officiel en français et en anglais.

Yaoundé, le 26 mai 1993
Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale
Simon MBILA

IV.16

**ARRÊTÉ N° 017/MTPS/SG/CJ DU 26 MAI 1993
FIXANT LA DURÉE MAXIMALE ET LES
MODALITÉS DE L'ENGAGEMENT À L'ESSAI**

ARRÊTÉ N° 017/MTPS/SG/CJ DU 26 MAI 1993 FIXANT LA DURÉE MAXIMALE ET LES MODALITÉS DE L'ENGAGEMENT À L'ESSAI

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA PRÉVOYANCE SOCIALE

Vu la constitution;

Vu la loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant code du travail;

Vu le décret n° 92/245 du 27 novembre 1992 portant formation du gouvernement;

Vu le décret n° 93/084/PM du 26 janvier 1993 fixant l'organisation et le fonctionnement de la Commission Nationale Consultative du Travail;

Vu l'Avis émis par la Commission Nationale Consultative du Travail en sa séance du 30 Mars 1993;

ARRETE

Article 1er

- (1) L'essai est une période probatoire pendant laquelle l'employeur juge de la compétence et des aptitudes du travailleur à tenir l'emploi, et ce dernier de ses possibilités d'adaptation aux conditions de travail;
- (2) L'engagement à l'essai est facultatif. Toutefois, lorsque les parties conviennent d'y recourir, elles doivent se conformer aux dispositions du présent arrêté.

Article 2

- (1) La durée maximale de la période d'essai est fixée conformément au tableau suivant, compte tenu de la catégorie où est classé le travailleur au moment de l'engagement:

CATEGORIES	DUREE
I et II	15 (quinze) jours
III et IV employés de maison toutes catégories	01 mois
V et VI	02mois
VII et IX	03 mois
X et XII	04mois

- (b) Les durées énoncées ci-dessus sont fixées de quantième à quantième. Elles doivent être expressément stipulées par écrit au moment de l'engagement à l'essai.

Article 3

- (1) La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une seul fois. Le renouvellement doit être signifié par écrit par l'employeur au travail avant l'expiration de la période d'essai initiale;
- (2) A défaut d'une telle stipulation, l'essai est réputé concluant et le travailleur est considéré comme étant engagé définitivement; la rupture concluant et le travailleur est considéré comme étant engagé définitivement; la rupture du contrat de travail ne peut plus dès lors intervenir que dans les conditions et formes prévus par l'article 34 du code de travail.

(3) La durée de la période d'essai, renouvellement compris, entre en compte pour la détermination des droits et avantages du travailleur attaché à l'ancienneté dans l'entreprise.

Article 4

- (1) Le travail exécuté pendant la période d'essai doit être rémunéré au taux de salaire afférent à la catégorie professionnelle dans laquelle a été engagé le travailleur;
- (2) Si l'engagement à l'essai a fait l'objet d'un acte distinct du contrat du travail, il doit comporter l'indication de la catégorie et de l'échelon attribué au travailleur.

Article 5

Tout infraction aux dispositions du présent arrêté est punie des peines prévues à l'article R 370 (12) Code Pénal.

Article 6

Sont abrogées toutes les dispositions antérieures contraires au présent arrêté notamment l'arrêté n°9/ MTPS/DT du 19 Avril 1976.

Article 7

Le présent arrêté sera enregistré, puis publié au journal Officiel en français et en anglais.

Yaoundé, le 26 Mai 1993.

**LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA PREVOYANCE SOCIALE
MBILLA SIMON**

IV.17

**ARRÊTÉ N° 018/MTPS/SG/CJ DU 26 MAI 1993
FIXANT LES CONDITIONS AUXQUELLES DOIT
RÉPONDRE LE LOGEMENT FOURNI AUX
TRAVAILLEURS, LE TAUX MINIMUM ET LES
MODALITÉS D'ATTRIBUTION DE L'INDEMNITÉ
COMPENSATRICE DE LOGEMENT**

ARRÊTÉ N° 018/MTPS/SG/CJ DU 26 MAI 1993
FIXANT LES CONDITIONS AUXQUELLES DOIT RÉPONDRE LE
LOGEMENT FOURNI AUX TRAVAILLEURS, LE TAUX MINIMUM
ET LES MODALITÉS D'ATTRIBUTION DE L'INDEMNITÉ
COMPENSATRICE DE LOGEMENT

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA PRÉVOYANCE SOCIALE

Vu la Constitution,

Vu la loi n° 92-007 du 14/08/1992 portant Code du Travail,

Vu le décret n° 92-245 du 26/11/1992 portant organisation du Gouvernement,

Vu le décret n° 92-248 du 27/11/1992 portant formation du Gouvernement,

Vu le décret n° 93-084 du 26 janvier 1993 fixant l'organisation et le fonctionnement de la Commission Nationale Consultative du Travail,

Vu l'avis émis par la Commission Nationale Consultative du Travail en sa séance du 30/03/1993 ;

ARRÊTE :

Chapitre I

CONDITIONS AUXQUELLES DOIT RÉPONDRE LE LOGEMENT FOURNI AUX TRAVAILLEURS

Article 1er

L'employeur est tenu d'assurer le logement de tout travailleur qu'il a déplacé pour exécuter un contrat de travail nécessitant l'installation de ce travailleur hors de sa résidence habituelle ou du lieu d'embauche.

Article 2

Hors le cas visé à l'article 1er ci-dessus, l'employeur est également tenu à l'obligation d'assurer le logement en nature de tout travailleur dont la résidence habituelle se trouve située à une distance comprise entre dix et vingt-cinq kilomètres du lieu de travail.

Article 3

1. Quand le logement est assuré aux travailleurs, les plans doivent être soumis à l'avis préalable de l'Inspecteur du Travail du ressort qui peut saisir l'autorité compétente en cas de non conformité. Ce logement doit répondre aux conditions ci-après :
 - a - être en matériaux définitifs ou à défaut en matériaux durables ;
 - b - avoir des toits et des murs extérieurs mettant les occupants à l'abri des intempéries ainsi qu'un sol imperméable ;
 - c - être muni de fenêtres ou autres ouvertures à châssis mobile donnant directement sur l'extérieur et en nombre suffisant pour assurer un éclairage et une ventilation convenables ;
 - d - présenter un cubage d'air de 36m³ minimum (soit 4m x 3 x 3) avec une hauteur sous plafond de 3 m au moins ;

- e - être muni d'une cuisine ;
 - f - être muni d'un cabinet de toilette ;
 - g - être fourni en bon état habitable et répondre à toutes les exigences d'hygiène.
2. Dans l'impossibilité d'offrir un logement individuel à chaque travailleur célibataire, l'employeur peut regrouper deux ou plusieurs célibataires de même sexe ayant en commun la salle de séjour et la cuisine mais disposant chacun d'une chambre.
 3. En aucun cas, le local destiné au logement ne peut être situé en sous-sol.

Article 4

1. Chaque ménage doit disposer d'un logement séparé.
2. Lorsque deux ou plusieurs ménages sont logés dans un même bâtiment une séparation complète doit être assurée entre les logements avec, pour chacun d'eux, accès direct à l'extérieur.
3. Le logement doit comporter au minimum en sus de la cuisine et du cabinet de toilette :
 - a - deux pièces pour ménage sans enfant ;
 - b - trois pour un ménage d'un à deux enfants ;
 - c - quatre pièces pour un ménage de trois enfants et plus.

Article 5

Les travailleurs logés doivent avoir à leur disposition de l'eau propre ainsi que les récipients nécessaires pour les soins de propreté.

Article 6

1. L'eau de boisson fournie par l'employeur en même temps que le logement doit être potable.
2. Quand cette eau est prise dans un cours d'eau ou dans un puits non préservés de la contamination, elle doit être rendue potable par un traitement approprié.

Article 7

Des cabinets d'aisance abrités sont mis à la disposition des travailleurs logés et doivent répondre aux conditions générales fixées ci-dessus, ils peuvent néanmoins être construits en matériaux provisoires.

Article 8

1. Dans les exploitations ou les entreprises appelées à se déplacer, les locaux d'habitation doivent répondre aux conditions générales fixées ci-dessus, ils peuvent néanmoins être construits en matériaux provisoires.
2. Le camp des travailleurs doit être installé le plus près possible du lieu de travail. Il est construit sur un terrain sain. Débroussaillé dans un rayon de 150 m au moins sur la périphérie.
3. Les maisons d'habitation qui comporte le camp sont séparées de dix mètres au moins les unes des autres. L'évacuation des eaux de pluie est assurée par des caniveaux.
4. Lorsque la durée présumée du chantier ne justifie pas l'installation de cabinets d'aisance, des feuilles sont établies à cent mètres au moins du camp des travailleurs et à l'abri des regards. Elles sont désinfectées et déplacées aussi souvent que l'hygiène l'exige.
5. Les ordures ménagères et les détritus sont évacués et détruits

Article 9

1. Les logements mobiles ou transportables doivent répondre aux conditions prévues à l'article 4 ci-dessus.
2. Toutefois, cette disposition peut être modifiée avec l'accord exprès du travailleur.

Chapitre II

INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE LOGEMENT

Article 10

1. Si le logement en nature n'est pas assuré, l'employeur est tenu de verser au travailleur intéressé une indemnité compensatrice de logement.
2. L'indemnité compensatrice de logement visée au paragraphe premier du présent article représente 25% du salaire de base brut échelonné majoré de la prime d'ancienneté.

Article 11

L'indemnité compensatrice de logement est payée en même temps et dans les mêmes conditions que le salaire.

Article 12

Les conventions collectives et les contrats individuels de travail peuvent accorder des conditions de logement meilleures y compris d'autres avantages non prévus par le présent arrêté, notamment le mobilier.

Chapitre III

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 13

La fourniture du logement ou à défaut le versement d'une indemnité compensatrice demeure obligatoire pour l'employeur quand le contrat de travail est suspendu pour l'un des cas visés à l'article 32 du Code du Travail hormis les cas de l'exercice d'un mandat parlementaire ou de fonctions de membre du Gouvernement, de l'absence du travailleur appelé à suivre son conjoint.

Article 14

Les travailleurs non visés à l'article 66 du Code du Travail et qui sont logés dans des logements répondant aux conditions du présent arrêté conservent cet avantage.

Article 15

Est abrogé l'arrêté n° 11/MTPS/DT du 19 avril 1976 fixant les conditions auxquelles doit répondre le logement fourni aux travailleurs, le taux minimum et les modalités d'attribution de l'indemnité compensatrice de logement.

Article 16

Toute infraction aux dispositions du présent arrêté est punie des peines prévues à l'article R.370 (12°) du Code Pénal.

Article 17

Le présent arrêté sera enregistré puis publié au Journal Officiel en français et en anglais.

Yaoundé, le 26 mai 1993
Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale,

SIMON MBILA

IV.18

**ARRÊTÉ N°019/MTPS/SG/CI
FIXANT LES MODALITÉS DE L'ÉLECTION
ET LES CONDITIONS D'EXERCICE DES
FONCTIONS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL**

ARRÊTÉ N°019/MTPS/SG/CI
FIXANT LES MODALITÉS DE L'ÉLECTION ET LES CONDITIONS
D'EXERCICE DES FONCTIONS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE,

Vu la Constitution;

Vu la loi n° 92/2007 du 14 août 1992 portant Code du Travail;

Vu le Décret n°92/245du 26 Novembre 1992 portant organisation du gouvernement;

Vu le Décret n°93/248/PM du 26 janvier 1993 fixant l'organisation et le fonctionnement de la Commission Nationale Consultative du Travail;

Vu l'avis émis par la Commission Nationale Consultative du Travail en sa séance du 30 Mars 1993;

ARRETE

Article 1er

Des délégués du personnel sont obligatoirement élus dans tous les établissements installés sur le territoire national quel qu'en soit la nature et quel que soit l'employeur, public ou privé, laïc ou religieux, civil ou militaire, où sont habituellement occupés au moins vingt travailleurs relevant du Code du Travail.

Article 2

- (1) Au sens du présent arrêté; l'établissement s'entend d'un groupe de personnes travaillant en commun, en un lieu déterminé sous l'autorité d'un ou plusieurs représentants d'une même autorité directrice (personne physique ou morale, publique ou privé) l'établissement est donc caractérisé par l'exercice d'une activité collective en un lieu donné, le mot lieu étant employé dans le sens d'usine ou de local et non dans le sens de ville ou de circonscription.
- (2) L'entreprise est une organisation économique de forme juridique déterminée (propriété individuelle ou collective) constituée par une production de biens destinée à la vente ou à la fourniture de service rémunérées ou non.
- (3) Une entreprise peut comprendre un ou plusieurs établissements. Un établissement donné relève d'une entreprise. Un établissement unique et indépendant constitue à la fois une entreprise ou un établissement.

Article 3

- (1) L'effectif à prendre en considération est celui des travailleurs occupés habituellement dans l'établissement, qu'ils soient ou non inscrits au registre de l'employeur. Sont considérés notamment comme occupés habituellement dans l'établissement:
 - a) Les apprentis et les travailleurs engagés à l'essai;
 - b) Les travailleurs temporaires, occasionnels et saisonniers quand ils ont totalisé l'équivalent de six précédant l'établissement de la liste des électeurs.
- (2) Les travailleurs collaborant à plusieurs établissements dépendent ou non de la même entreprise sont considérés comme appartenant au personnel de l'établissement auquel ils consacrent: a plus grande partie de leur activité et subsidiairement de celui où ils perçoivent le salaire le plus élevé.
- (3) Lorsque le Chef de l'établissement à la qualité de travailleur, il fait partie de l'effectif à prendre en considération.

Article 4

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise appartenant à la même branche d'activité et situés dans une localité ou dans un rayon de dix kilomètres (10 Km) de l'établissement où à défaut, d'un établissement considéré comme central, ne comportent pas chacun séparément le nombre minimum de travailleurs exigé ci-dessus pour procéder aux élections de délégué les effectifs de ses établissements sont réunis pour la détermination de ce nombre.

Article 5

Le nombre des délégués du personnel élire est fixé comme suit:

- a) De vingt (20) à cinquante (50) travailleurs: trois (03) délégués titulaires et trois (03) délégués suppléants;
- b) De cinquante et un (51) à cent (100) travailleurs : trois délégués titulaires et trois délégués suppléants;
- c) De cent un (101) à deux cent cinquante (250) travailleurs: quatre (04) délégués titulaires et quatre (04) délégués suppléants;
- d) De deux cent cinquante et un (251) à cinq cent (500) travailleurs: cinq (05) délégués titulaires et cinq (05) délégués suppléants;
- e) De cinq cent un (501) à mille (1000) travailleurs: six (06) délégués titulaires et six (06) délégués suppléants;
- f) Plus d'un délégué titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de cinq cent travailleurs.

Chapitre II

MODALITES DE L'ELECTION

Article 6

- 1) L'élection des délégués du personnel a lieu tous les deux ans sur l'ensemble du territoire à une période donnée fixée par le Ministre chargé du Travail.
- 2) Les délégués en poste conservent leur fonction jusqu'à la prise d'effet du mandat des nouveaux délégués.

Article 7

- 1) En cas d'ouverture ou de remise en activité d'un établissement ou d'extension dans l'intervalle compris entre deux périodes d'élections générales, il peut être procédé à des élections de délégués du personnel, sous la double condition suivante:
 - a) L'élection ne peut avoir lieu dans les six mois précédant le début de la période d'élection générale à venir.
 - b) Une demande doit être adressée à l'inspecteur du Travail du ressort, soit par l'employeur, soit par une organisation syndicale intéressée, soit par la majorité des travailleurs en service dans l'établissement.
- 2) Des dérogations aux conditions d'électorat et d'éligibilité telle que prévues à l'article 123 du Code du Travail sont dans ce cas accordées par l'inspecteur du Travail. Les délégués du personnel ainsi investis exercent leur mandat jusqu'à la prise d'effet du mandat des délégués élus u cours de la période d'élections générales suivantes:

Article 8

- 1) Quarante jours au moins avant la date prévue pour les élections, le chef d'établissement dresse la liste des travailleurs leurs remplissant les conditions d'électorat exigées.
- 2) Les électeurs sont repartis dans les deux collèges suivants:

- a) Manœuvres, ouvriers, employé (catégorie I à VI);
 - b) Agents de maîtrise, techniciens, et assimilés, cadres,(catégorie VII à XII)
- 3) La répartition des sièges des délégués entre ces deux collèges est effectuée au prorata des effectifs que comporte chacun deux.
- 4) Le Chef d'établissement communique la liste ainsi établie aux organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs. En cas de divergence entre celle-ci et le chef d'établissement sur la répartition des sièges entre les collèges, l'inspecteur du travail du ressort décide de cette répartition.

Article 9

Ne sont éligibles pour un collège électoral déterminé que les travailleurs inscrits comme électeurs dans ce même collège.

Article 10

- 1) Quand la répartition indiquée ci-dessus est devenue définitive et au moins vingt jours avant la date du scrutin, le Chef d'établissement affiche la liste des électeurs répartis en collège, aux emplacements habituellement réservés aux communications destinées au personnel. A cette liste est jointe un avis précisant le jour, le lieu, les heures d'ouvertures et fermeture du scrutin. Le Chef ressort d'une part et aux organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs d'autres part, en invitant ces dernières à lui faire parvenir les listes des candidats qu'elles présentent.
- 2) Pour être recevables ces limites doivent être déposées aux six jours francs avant la date fixée pour le scrutin, sous réserve que la liste visée à l'article 8 ci-dessus ait été reçue dans les délais par l'organisation syndicale intéressée. Elles doivent établies par collège électoral, séparément pour les délégués titulaires et pour les délégués suppléants. Elles ne peuvent comprendre un nombre de candidats supérieurs à celui des sièges à pouvoir.
- 3) Les listes des candidats doivent être affichées six jours francs au moins avant la date du scrutin par les soins du Chef de l'établissement ou son représentant, aux mêmes emplacements que la liste des électeurs et l'avis de scrutin. Elles doivent faire connaître les noms, prénoms, âge et durée des services des candidats ainsi que les syndicats quoi les représentent. Nul ne peut figurer en qualité de candidat sur deux ou plusieurs listes différentes.

Article 11

Si aucune des organisations syndicales n'a fait parvenir de liste de candidats dans les conditions et délais prévus à l'article 10 ci-dessus, le Chef d'établissement fait constater cette carence par l'inspecteur du Travail. Celui-ci après enquête, autorise le vote pour des candidats non présentés par une organisation syndicale.

Article 12

- 1) Le scrutin est de liste majoritaire à deux tours
- 2) A l'issue du premier tour, si aucune liste n'obtient la majorité absolue des suffrages exprimés, il est procédé dans un délai de 15 jours à un second tour entre les deux premières listes ayant le plus grand nombre de voix.

Est élue, la liste qui obtient la majorité simple à l'issue du second tour.

- 3) En cas d'égalité de voix entre les deux listes, les sièges à pouvoir sont attribué à la liste dont la moyennes d'ancienneté des candidats dans l'entreprise est le plus élevée.

Article 13

Le vote a lieu dans un établissement, un jour ouvrable pendant les heures de travail.

Article 14

- Sont admis à voter par correspondante; sous double enveloppe adressée au chef d'établissement :
- a) Les travailleurs en congés et ceux dont le contrat est suspendu pour l'une des causes énumérées aux paragraphes c, d, e, f, g et k de l'article 32 du Code du Travail et qui ne peuvent se rendre sur les lieux du scrutin.
 - b) Les travailleurs ne leur occupations professionnelles hors d'établissement empêchent de prendre part au scrutin

Article 15

- 1) L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe, l'introduction du bulletin dans l'enveloppe s'effectuant dans un isoloir.
- 2) Il est procédé dans chaque collège à des votes séparés pour les délégués titulaires et délégués suppléants.

Article 16

- 1) Seuls sont valables les votes allant aux listes en présence.
- 2) Sont considérés comme nul outre les bulletins de vote surchargés ou multiples dans une seule enveloppe ceux qui:
 - a) Comportement des noms barrés
 - b) Comportement des noms barrés et remplacés par des noms de personnes non candidates:
 - c) Et d'une manière générale comportement tout signe quelconque permettant l'identification de l'électeur.

Article 17

Le Chef d'établissement ou son représentant, sont chargé de l'organisation ou du déroulement régulier des élections, notamment de la constitution du bureau de vote qu'il préside, assisté de deux travailleurs non candidats désignées par les organisations syndicales les plus représentatives et qui jouent le rôle de scrutateurs. Des travailleurs qui doivent faire partie du personnel de (l'établissement, prennent place au bureau, assistant au vote et participent au dépouillement des votes.

Article 18

- 1) Les opérations de vote et de dépouillement font l'objet d'un procès verbal conforme au modèle joint au présent arrêté.
Ce procès verbal est établi en trois exemplaires au moins par le président du bureau de vote, signé par lui et par les représentants du personnel membre du bureau.
- 2) Dans les vingt-quatre heures qui suivent la rédaction du procès-verbal, le Chef de l'établissement est tenu d'en adresser deux exemplaires à l'inspecteur du Travail du ressort. Il doit délivrer une copie de ce document aux organisations syndicales ayant participé aux élections, et aux représentants des listes élues.

Article 19

Le Chef d'établissement ou son représentant ont immédiatement après la proclamation des résultats, affiché aux lieux que l'avis du scrutin et les candidatures, les noms prénoms des délégués élus titulaires et suppléants.

Chapitre III

EXERCICE DES FONCTIONS DE DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Article 20

- 1) Le Chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles et sauf convention contraire, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leur de leur fonctions. Ce temps leur est payé comme temps de travail. Il doit être utilisé exclusivement aux tâches afférentes l'activité du délégué du personnel telle qu'elles sont déterminées par la législation en vigueur.
- 2) Le temps non utilisé ne peut être reporté sur un mois suivant ni faire l'objet d'une quelconque indemnité.
- 3) Les délégués suppléants bénéficient des dispositions édictées ci-dessus quand ils sont appelés à remplacer un délégué titulaire dans les cas prévus par la législation en vigueur et quand ils participent avec les délégués titulaires aux réunions prévues à l'article 23 ci-après.

Article 21

Le Chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leurs permettre de remplir leur mission et notamment, de se réunir. Sur les chantiers où il n'existe pas de locaux le Chef d'entreprise facilitera dans la mesure du possible les réunions des délégués du personnel.

Article 22

Les délégués du personnel peuvent faire afficher, à l'exécution de tout autre document de quelque ordre que ce soit, les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel dans le cadre de leur mission telle qu'elle est définie par la législation en vigueur. Ces renseignements sont avant l'affichage, soumis au visa du Chef d'établissement. L'affichage ainsi prévu être effectivement assuré aux portes d'entrée des lieux de travail et également sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales.

Article 23

- 1) Les délégués du personnel titulaires et suppléants sont reçus collectivement par le Chef d'établissement au moins une fois par mois. Ils sont en outre reçus sous leur demande en cas de circonstance exceptionnelles telles que définies à l'article 24 ci-après (soit collectivement, soit individuellement, soit par catégorie, atelier, chantier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter).
- 2) Si le Chef d'établissement ne peut se prononcer dans les trois jours sur les réclamations et suggestions présentées par les délégués, il doit les transmettre au Chef d'entreprise ou à son représentant (en cas d'établissement multiples) qui est tenu de prononcer dans les quinze (15) jours suivant la transmission.
- 3) S'il s'agit d'une entreprise en société anonyme et qui ne peut être donné suite aux réclamations et suggestions qu'après délibération du conseil d'administration de la société, les délégués doivent être reçus par celui-ci sur leur demande. S'il n'est pas prévu de réunion du conseil d'administration dans les quatre jours suivant la demande des délégués, ou si le conseil d'administration se réunit habituellement dans un lieu autre que celui du siège de l'établissement en cause, les délégués peuvent saisir par lettre recommandée avec accusé de réception le Président du conseil d'administration.

Celui-ci est tenu d'envoyer sa réponse dans un délai de trois jours semaines pour compter de la réception de la lettre recommandée.

4) Les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs et leurs représentants.

Article 24

Les circonstances exceptionnelles visées l'article 19 ci-dessus doit s'entendre :

- a) Soit d'une demande d'urgence d'installation d'un dispositif de sécurité après un accident de travail par exemple.
- b) Soit de circonstance intéressant le climat social dans l'établissement telle que l'imminence d'un trouble grave ou la nécessité de rétablir l'entente entre employeur et travailleurs.

Article 25

1) Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat, soit sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté; soit sur pétition écrite signée de la majorité du collège électoral auquel il appartient, adressée à l'Inspecteur du travail du ressort.

2) Cette proposition, ou cette pétition, doit-être confirmée au scrutin secret par la majorité du collège auquel appartient le délégué.

Article 26

Les infractions aux dispositions du présent arrêté sont passibles de peines prévues à l'article 168 paragraphe 4 du code du travail et à l'article R 370 (12) du Code Pénal

Article 27

Est abrogé l'arrêté n°09/MTPS/SG/Ci du 25 Avril 1991 portant application des articles 131 et 132 du Code du Travail relatif aux délégués du personnel

Article 28

Le présent arrêté qui prend effet pour compter de la date de signature, sera enregistré et publié au journal officiel en français et en anglais. I.

Yaoundé, le 26 Mai 1993.

**LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA PREVOYANCE SOCILE
Simon MBILA**

IV.19

ARRÊTÉ N° 020/MTPS/SG/CJ DU 26 MAI 1993 FIXANT LES MODALITÉS DE DÉCLARATION D'ÉTABLISSEMENT

ARRÊTÉ N° 020/MTPS/SG/CJ DU 26 MAI 1993 FIXANT LES MODALITÉS DE DÉCLARATION D'ÉTABLISSEMENT

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA PRÉVOYANCE SOCIALE

Vu la Constitution,

Vu la loi n° 92-007 du 14/08/1992 portant Code du Travail,

Vu le décret n° 92-245 du 26/11/1992 portant organisation du Gouvernement,

Vu le décret n° 92-248 du 27/11/1992 portant formation du Gouvernement,

Vu le décret n° 93-084 du 26 janvier 1993 fixant l'organisation et le fonctionnement de la Commission Nationale Consultative du Travail,

Vu l'avis émis par la Commission Nationale Consultative du Travail en sa séance du 30/03/1993 ;

ARRETE :

Article 1er

1. Le présent arrêté a pour objet de fixer les modalités et les formes des déclarations que les employeurs sont tenus d'adresser à l'Inspecteur du Travail et de la Prévoyance Sociale et au Service de la main-d'œuvre du ressort dans les cas suivants concernant une entreprise ou un établissement :
 - ouverture ou remise en activité ;
 - cessation d'activité ;
 - changement dans l'activité, le statut juridique ou la situation géographique.
2. Est soumise aux obligations du présent arrêté, toute personne physique ou morale, quelle que soit sa forme et son activité, qui se propose d'employer ou qui emploie des travailleurs au sens défini à l'article premier du Code du Travail.
3. Sont dispensés des déclarations prévues ci-dessus :
 - les services et établissements publics ;
 - les personnes employant uniquement les gens de maison pour leur service personnel.

Article 2

1. Les déclarations sont dites « déclarations d'établissement » et sont faites sur des imprimés dont le modèle est fixé en annexe, selon trois formules différentes (A, B, C) correspondant respectivement aux cas envisagés aux numéros 1, 2 et 3 du paragraphe 1 de l'article 1er ci-dessus.
2. Les déclarations sont adressées sous pli recommandé en 05 exemplaires datés, certifiés et signés, au Chef de la circonscription d'Inspection du Travail et de la Prévoyance Sociale dans le ressort duquel se trouve situé l'établissement concerné, à raison d'une déclaration pour chaque établissement d'une même entreprise.

Article 3

1. Au sens du présent arrêté, l'établissement s'entend comme une unité de production de biens et/ou des services, établie en un lieu géographique donné.

2. L'entreprise est une unité économique de forme juridique déterminée (propriété individuelle ou collective) produisant des biens et/ou des services.
3. L'entreprise peut avoir plusieurs activités économiques et comprendre un ou plusieurs établissements. L'entreprise unique et indépendante constitue à la fois une entreprise et un établissement.

Chapitre VI

LES DÉCLARATIONS D'ÉTABLISSEMENT : FORME ET DÉLAIS

Article 4

Toute personne qui se propose d'ouvrir ou de remettre en activité un établissement de quelque nature que ce soit, doit dans les trente jours précédent l'ouverture, procéder à une déclaration de formule A.

Article 5

En cas de cessation d'activité définitive ou envisagée pour une durée supérieure à six mois, le chef d'établissement doit procéder à une déclaration de formule B et ce au moins trente jours avant la date prévue pour ladite cessation d'activité sauf cas de force majeure.

Article 6

1. En cas de changement survenu dans l'activité principale, la situation juridique ou géographique d'une entreprise ou d'un établissement, le chef d'entreprise ou d'établissement doit dans les trente jours suivant l'événement ayant motivé ledit changement, procéder à une déclaration de formule C.
2. Cette déclaration est produite notamment dans les cas suivants :
 - changement d'activité principale ;
 - transfert d'emplacement à l'intérieur d'un même ressort d'inspection du Travail et de la Prévoyance Sociale ;
 - modification dans la situation juridique de l'entreprise (en particulier, par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, changement de concessionnaire) ;
 - changement de raison sociale ;
 - changement de chef d'entreprise dans le cas des entreprises à propriété individuelle.

Article 7

En cas de transfert d'emplacement définitif ou envisagé pour une durée supérieure à six mois d'une circonscription d'inspection à une autre, le chef d'entreprise ou d'établissement adresse simultanément la formule B à l'Inspecteur du Travail et de la Prévoyance Sociale dans le ressort duquel se trouvait antérieurement situé l'établissement et la formule A à l'Inspecteur du Travail et de la Prévoyance Sociale dans le ressort duquel l'établissement a été transféré.

Chapitre VI

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 8

Tout chef d'entreprise doit, dans le trois mois qui suivent la publication du présent arrêté fournir au chef de la circonscription d'inspection du Travail et de la Prévoyance Sociale du ressort pour tout établissement dépendant de son entreprise, la déclaration de formule A dans les formes et conditions prévues à l'article 2 ci-dessus.

Article 9

Les infractions aux dispositions du présent arrêté sont punies des peines prévues à l'article R.370 (12) du Code Pénal.

Article 10

Sont abrogées toutes les dispositions antérieures contraires au présent arrêté notamment l'arrêté n° 20/MTLS/DEGRE du 27 mai 1966.

Article 11

Le présent arrêté sera enregistré et publié au Journal Officiel en français et en anglais.

Yaoundé, le 26 mai 1993

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale
Simon MBILA

IV.20

ARRÊTÉ N°021/MTPS/SG/CJ DU 26 MAI 1993 FIXANT LES MODALITÉS DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

ARRÊTÉ N°021/MTPS/SG/CJ DU 26 MAI 1993 FIXANT LES MODALITÉS DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Article 1er

- (1) Le présent arrêté fixe les modalités de licenciement pour motif économique.
- (2) Les motifs de licenciement économique prévus par la loi doivent être appréciés au niveau de l'entreprise, toutefois, la procédure de licenciement doit s'effectuer dans le cadre de l'établissement.

Article 2

- (1) L'employeur doit établir l'ordre des licenciements en tenant compte à la fois :
- des aptitudes professionnelles ;
 - de l'ancienneté dans l'entreprise ;
 - des charges de famille.
- (2) Seront licenciés en premier lieu, les salariés présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus, et en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les salariés les moins anciens, l'ancienneté étant majorée d'un an par conjoint légitime et d'un an pour chaque enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales.

Article 3

- (1) Conformément à l'alinéa 6 de l'article 40 du Code du Travail, en vue de recueillir leurs suggestions, l'employeur doit communiquer par écrit aux délégués du personnel la liste des travailleurs qu'il se propose de licencier. Les délégués sont tenus de faire parvenir leur réponse à l'employeur dans un délai de huit (08) jours.
- (2) L'employeur doit autant que possible, tenir compte de l'avis des délégués du personnel. Le silence de ces derniers vaut approbation.
- (3) Au cas où un licenciement pour motif économique est envisagé dans un établissement où il n'existe pas de délégués du personnel, l'employeur doit saisir l'inspecteur du Travail du ressort aux fins de faire désigner par celui-ci des représentants des travailleurs.
- (4) L'Inspecteur du Travail doit procéder à cette désignation dans un délai de huit (08) jours, après consultation des travailleurs de l'établissement.
- (5) Les représentants ainsi désignés ne peuvent se prévaloir des prérogatives attachées aux fonctions de délégué du personnel telles que prévues à l'article 40 alinéa 7 du Code du Travail.

Article 4

Le travailleur bénéficiant d'une priorité d'embauche est tenu de communiquer à son employeur tout changement de son adresse survenant après son départ de l'établissement.
En cas de vacance, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à la dernière adresse connue du travailleur. Le travailleur qui refuse un emploi perd la priorité d'embauche.

Article 5

Les infractions aux dispositions du présent arrêté sont punies des peines prévues à l'article R 370 du Code Pénal.

Article 6

Est abrogé l'arrêté n° 010/MTPS/DEC du 23 Mai 1978 fixant les modalités de licenciement pour compression d'effectifs.

Article 7

Le présent arrêté sera enregistré, puis publié au Journal Officiel en Français et en anglais.

Yaoundé, le 26 mai 1993

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale
Simon MBILA

IV.21

**ARRÊTÉ N°001/CAB/ MTPS
DU 04 FÉVRIER 1995 FIXANT LES TAUX
D'INDEMNISATION PENDANT LA PÉRIODE
DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL
POUR CAUSE DE CHÔMAGE TECHNIQUE**

ARRÊTÉ N°001/CAB/ MTPS DU 04 FÉVRIER 1995
FIXANT LES TAUX D'INDEMNISATION PENDANT LA PÉRIODE
DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR CAUSE DE
CHÔMAGE TECHNIQUE

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA PREVOYANCE SOCIALE

Vu la constitution;

Vu la loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant code du travail;

Vu le Décret n°92/245 du 26 novembre 1992 portant organisation du Gouvernement ensemble ses modifcatifs subseqüents;

Vu le décret n°92/248 du 26 novembre 1992 portant organisation du Gouvernement modifié par le décret 94/ 141 du juillet 1994;

Sur avis du Comité permanent de la Commission Nationale Consultative du Travail, rendu à l'issue de la séance du 15juillet 1994.

ARRETE

Article 1:

(1) Tout arrêt de travail résultant de l'une des causes énumérées à l'article 32 (k) du code du travail donne lieu à indemnité pendant toute la durée de suspension du contrat du travailleur concerné

Article 2 :

(1) L'indemnité visée à l'article 1er est, sous réserve des dispositions plus favorables des conventions collectives, égale à un pourcentage du salaire mensuel fixé comme suit:

- Cinquante pour cent (50%) le premier mois;
- Quarante pour cent (40%) le deuxième mois;
- Trente-cinq pour cent (35%) le troisième mois;
- Trente pour cent (30%) le quatrième mois;
- Vingt-cinq pour cent (25 %) le cinquième mois
- Vingt pour cent (20) le sixième mois;

(2) Le salaire à prendre en considération pour calcul de cette indemnité est le salaire de base, majoré de la prime d'ancienneté perçue au moment de l'arrêt de travail.

Article 3 :

Lorsque la durée de la suspension est inférieure à un mois entier, l'indemnité est déterminée prorata temporis et par rapport à l'indemnité du mois de référence.

Article 4:

Toute infraction aux dispositions du présent arrêté est punie des peines prévues à l'article R 370 (12) du code pénal.

Article 5:

Le présent arrêté sera enregistré, publié suivant la procédure d'urgence, puis, inséré au journal officiel en anglais et en français.

Yaoundé, le 4 février 1995
MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA PREVOYANCE SOCIALE
SIMON MBILA

IV.22

ARRÊTÉ N°060 A/MINTSS/SG/DRP/SDH FIXANT LES PRIX DE CESSION DES INSIGNES DE LA MÉDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL

ARRÊTÉ N°060 A/MINTSS/SG/DRP/SDH FIXANT LES PRIX DE CESSION DES INSIGNES DE LA MÉDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE SECURITE SOCIALE,

Vu la constitution;

Vu la Loi n°92/007 du 14 Août 1992 portant Code du Travail;

Vu la Loi n°74/9 du 16juillet 1974 portant institution de la Médaille d'Honneur du Travail; Vu le décret n°2004/320 du 08 décembre 2004 portant organisation du Gouvernement;

**Vu le décret n°2004/322 du 08 décembre 2004 portant nomination des membres du Gouvernement;
Vu le décret n°2005/085 du 29 mars 2005 portant organisation du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale;**

Vu l'arrêté n° 21/METPS du 23 décembre 1974 déterminant les formes dans lesquelles doit être sollicitée la

Médaille d'Honneur du Travail au Cameroun;

Vu l'arrêté n° 201/MINFI/B2 du 19 Août 1975 portant création d'un régie de recettes au Ministère du Travail de la Prévoyance Sociale

ARRETE:

Article 1er :

Les prix de cession des insignes de la Médaille d'Honneur du Travail sont fixés comme suit: Grade de médaille d'or 22 000

Grade de médaille de vermeil : 20 000 Grade de médaille d'argent : 17 000

Article 2 :

Le présent arrêté qui prend effet à compter du 1er juillet 2005 sera publié au journal officiel et communiqué partout où besoin sera.

**Yaoundé, le 07 Septembre 2005
LE MINISTRE DU TRAVAIL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

AMPLIATIONS

- **PRC (pour(CR))**
- **Sces PM**
- **Tous Ministères**
- **Tous Gouverneurs de Provinces**
- **Tous Préfets**
- **Tous Délégués Provinciaux et Départementaux TSS**
- **Tous Inspecteurs Provinciaux et Départementaux TSS**

IV.23

ARRÊTÉ N°050/MINTSS/CAB FIXANT LES MODALITÉS DE CONVOCATION ET LA COMPARUTION DES PARTIES DEVANT L'INSPECTION DU TRAVAIL

ARRÊTÉ N°050/MINTSS/CAB

FIXANT LES MODALITÉS DE CONVOCATION ET LA

COMPARUTION DES PARTIES DEVANT L'INSPECTION DU

TRAVAIL

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE,

Vu la Constitution;

Vu la loi n° 92/2007 du 14 août 1992 portant Code du Travail en son article 139;

Vu le Décret n°2004/230 du 08 décembre 2004 portant organisation du gouvernement;

Vu le Décret n°2005/085 du 30 juin 2009 portant organisation du Ministère du Travail et de Sécurité Sociale;

Vu le Décret n°93/084/PM du 26 janvier 1993 fixant l'organisation et le fonctionnement de la Commission Nationale Consultative du Travail;

Après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail en sa session du 16 septembre 2009

ARRÊTE :

Article 1er

Le présent arrêté fixe les modalités de convocation et comparution des parties devant l'Inspecteur du Travail dans le cadre de la procédure du règlement des conflits individuels du Travail.

Article 2

- (1) Au plus tard dans les cinq (5) jours suivant le dépôt d'une plainte, l'Inspecteur du Travail ou son Délégué doit convoquer les parties pour une tentative de conciliation.
- (2) La convocation doit être datée, signée et comporter les mentions suivantes pour chacune des parties.
 - Nom, prénom et profession (ou raison sociale)
 - Adresse exacte;
 - Date de la tentative de conciliation (jour, mois, année et heure)
 - Lieu avec indication précise du bureau
- (3) Elle est adressée aux parties par tous moyens de transmission laissant trace écrite, au moins dix (10) jours avant la date fixée pour la comparution.

Article 3

- (1) Les parties doivent comparaître ou se faire valablement représenter. (2) Hormis les avocats, les autres représentants des parties doivent être munis d'un mandat.

Article 4

Dans le cas où l'une des deux parties ne se présente pas au jour et heure indiqués, une seconde convocation leur est immédiatement adressée dans les formes et délai prévus aux alinéas 2 et 3 de l'article 2 ci-dessus.

Article 5

Sauf cas de force majeur, si le demandeur ne comparaît pas après la deuxième convocation où ne se fait pas valablement représenter conformément aux dispositions de l'article 3 paragraphes 2 ci-dessus et s'il est prouvé que la convocation lui est parvenue, la plainte est classée purement et simplement.

Article 6

- (1) Sauf cas de force majeur, si le défendeur ne comparaît pas après la deuxième convocation où ne se fait pas valablement représenter conformément aux dispositions de l'article 3 paragraphes 2 ci-dessus et s'il est prouvé que la convocation lui est effectivement parvenue, l'inspecteur dresse un procès-verbal de non conciliation par défaut.
- (2) Dans les conditions visées à l'alinéa 1 ci-dessus, le défendeur défaillant est passible des peines prévues à l'article 169 du Code du Travail, pour entrave à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux Inspecteur du Travail.

Article 7

A l'issue de la tentative de conciliation, un procès-verbal constatant soit la conciliation totale ou partielle, soit la non-conciliation, est signé par les parties et contresigné par l'inspecteur du Travail ou son Délégué.

Article 8

Le présent arrêté sera enregistré et publié au journal officiel en français et anglais.

Yaoundé, le 06 octobre 2009

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Pr. Robert NKILI

IV.24

**ARRÊTÉ N°051/MNTSS/SG/DSST
FIXANT LA LISTE DES TABLEAUX
DES MALADIES PROFESSIONNELLES
INDEMNISABLES, LES DÉLAIS PENDANT
LESQUELS L'ASSUREUR OU EMPLOYEUR
RESPONSABLE ET AINSI QUE LES TRAVAUX
SUSCEPTIBLES DE LES PROVOQUER**

ARRÊTÉ N°051/MNTSS/SG/DSST
FIXANT LA LISTE DES TABLEAUX DES MALADIES
PROFESSIONNELLES INDEMNISABLES, LES DÉLAIS PENDANT
LESQUELS L'ASSUREUR OU EMPLOYEUR RESPONSABLE
ET AINSI QUE LES TRAVAUX SUSCEPTIBLES DE LES
PROVOQUER

Le Ministre du Travail et de la Sécurité sociale, après avis de la commission nationale de Santé et de Sécurité au Travail en sa 4e session du 22 Septembre 2009.

ARRÊTE :

Article 1er

Les tableaux en annexe au présent arrêté fixent conformément aux prescriptions de article 4 (2) de la loi n° 77-11 du 13 Juillet 1997 sus visée, la liste des maladies professionnelles indemnisiées au Cameroun, les délais pendant lesquels l'assureur ou l'employeur demeurent responsables et ainsi que les travaux susceptibles de les provoquer.

Article 2

Les maladies professionnelles indemnisées ouvrent droit à réparation à compter du 22 Septembre 2009 conformément aux dispositions de la loi n°7741 du 13 Juillet 1977,

Article 3

Sont abrogées, les dispositions antérieurs contraires notamment celles respectives des arrêtés n° 005/TLS du 19 Mars 1962 et 039/%TPS/IMT DU 26 Novembre 1984.

Article 4

Le présent arrêté sera enregistré au journal officiel en français et en anglais.

Yaoundé, le 06 octobre 2009

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
PR. ROBERT NKILI

TABLEAU DES MALADIES PROFESSIONNELLES

1.	Saturnisme professionnel (Pb) modifié
2.	Hydrargyrisme professionnel (Hg)
3.	Intoxication professionnelle par le tétrachloréthane
4.	Benzolisme professionnel
5.	Phosphorisme professionnelle
6.	Affection provoquée par les Rayons X ou les substances radio actives naturelle ou artificielles ou toute autre source d'émission corpusculaire
7.	Tétanos professionnel
8.	Affections causées par les ciments
9.	Dermatose causée par l'action des chloronaphtalènes
10.	Ulcération causée par l'action d'acide chromique ainsi que les chromates et les bichromates alcalins
11.	Intoxication professionnelle par tétrachlorure de carbone Intoxication professionnelle par tétrachlorure de carbone
12.	Intoxication professionnelle par les dichréthy le lènes, trichloréthylène et tétrachloréthylène (perchoréthylène) Modifié
13.	Intoxication professionnelle par les dérivés nitrés et Chlori- nitrés des carbures benzéniques
14.	Intoxication professionnelle par binitrophénol, ses homologues et leurs sels Modifié
15.	Maladies professionnelles provoquées par les amines aromatiques
16.	Maladies professionnelles provoquées par le briquet de houille Modifié
17.	Dermatoses causées par l'action du sesquisulfure de phosphore
18.	Charbon professionnel
19.	Leptospiroses professionnels
20.	Maladies professionnelles causées par l'arsenic et ses composés oxygénés et sulfurés Modifier
21.	Intoxications professionnelles par l'hydrogène arsénier
22.	Sulfocarbonisme professionnel
23.	Nystagmus professionnel
24.	Brucelloses professionnelles Modifié
25.	Silicose professionnelle
26.	Intoxication professionnelle par le bromure de méthyle
27.	Intoxication professionnelle par le chlorure de méthyle
28.	Ankylostomiasis professionnelle (anémie engendrée par l'ankylostome duodénal)
29.	Lésions provoquées par les travaux effectués dans les milieux où la pression est supérieure à la pression atmosphérique Modifié
30.	Asbestose professionnelle (maladie consécutive à l'inhalation de poussières d'amiante) Modifié

31.	Maladies professionnelles engendrées par la streptomycine
32.	Lésion irritatives oculaires et cutanées provoquée par le fluorure double de glucinium et de sodium Modifié
33.	Bérylliose professionnelle : maladie consécutive à l'inhalation de poussière de glucine ou de sel de glucinium (béryl)
34.	Intoxication professionnelle par le triphosphate de diméthyle et paranitrophenyl
35.	Affection ostéo-articulaires professionnelles provoquée par l'emploi des matériaux pneumatiques
36.	Dermatoses professionnelles consécutives à l'emploi de lubrifiant et fluide de refroidissement modifié
37.	Maladies professionnelles causées par les oxydes et les sels de nickel modifié
38.	Maladies professionnelles engendrées par la chlorpromazine
39.	Maladies professionnelles engendrées par le dioxyde & manganèse
40.	Affections professionnelles dues aux bacilles tuberculeux du type bovin (mycobactérie avium) modifié
41.	Maladies professionnelles engendrées par les pénicillines et leurs sels
42.	trypanosomiase
43.	surdité due au bruit modifié
44.	Rhincentomophthoromycose

LISTE DES TABLEAUX AJOUTÉS

45.	Affections provoquées par l'aldéhyde formique et ses polymères
46.	Affections consécutives à l'inhalation de poussières minérales ou de fumées contenant des particules de fer ou d'oxydes de fer
46.	bis Affection consécutive au travail au fond dans les mines de fer
47.	Infections d'origine professionnelle par virus des hépatites A, B, C, D et E
48.	Mycose cutanées
48.	bis Affections professionnelles provoquées par les poussières de bois
49.	Affections cutanées provoquées par les amines aliphatiques, les éthanols amines ou alicycliques
49.	bis Affections provoquées par les amines aliphatiques, les éthanols amines ou l'isophoronediamine
50.	Affections professionnelles provoquées par la phénylhydrazine
51.	Maladies professionnelles engendrées par les résines époxydiques et leurs constituants
52.	Affections
53.	Affections dues aux rickettsies
54.	Poliomyélite
55.	Affections professionnelles dues aux amibes
56.	Affections péri articulaire provoquées par certains gestes ostures de travail
58.	Affections professionnelles provoquées par le travail à haute température

59	intoxications professionnelles par l'hexane
60	intoxications professionnelles par la pentachlorophénol ou pentachlorophénate de sodium
61	Maladies professionnelles provoquées par le cadmium et ses composés
62.	bis Cancer broncho-pulmonaire provoquée par l'inhalation de poussières ou de fumées renfermant du D m u m
63	Affections professionnelles provoquées par les isocyanates organiques
64.	Affections professionnelles provoquées par les enzymes
65.	intoxication professionnelle par l'oxyde de carbone
66.	Lésions eczématiformes de mécanisme allergique
67.	Rhinite et asthmes professionnels
68.	Lésions de la cloison nasale provoquée par les poussières de chlorure de potassium dans les mines de potasse et leurs dépendances 69 Tularémie
70	Affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certains machines-outils et objets et par les chocs itératifs du talon de la main sur des éléments fixes.
71.	Affections professionnelles provoquées par le cobalt et ses composés
72.	bis affection respiratoire dues aux poussières de carbures métalliques frittés ou fondus contenant du cobalt
70.	Ter affections cancéreuses broncho-pulmonaires primitives causées par l'inhalation de poussières de cobalt associées au carbure de tungstène avant frittage
73.	Affections oculaires dues au rayonnement thermique
74.	bis affections oculaires dues au rayonnement thermique associé aux poussières
75.	Maladies résultants de l'exposition aux dérivés nitrés des glycols et du glycérol
76.	Maladies professionnelles causées par l'antimoine et ses dérivés
77.	Affections professionnelles provoquées par le furfural et Valcool futurologique
78.	Affections professionnelles résultant de l'exposition au sélénium et à ses dérivés minéraux
79	Maladies liées à des agents infectieux ou parasites contractées en milieu d'hospitalisation et d'hospitalisation à domicile
80	Péri onyxis et onyxis
78.	Affections provoquées par le chlorure de sodium dans les mines de sels et leurs dépendances
79.	Lésions chroniques du ménisque 50 Kérato conjonctivites virales
81.	Affections malignes provoquées par les (chlorométhyle) éther
82.	Affections provoquées par le méthacrylate de méthyle
83.	Lésions provoquées par les travaux effectués dans un milieu où la pression est inférieure à la pression atmosphérique et soumise à variation.
84.	Affections professionnelles provoquées par les solvants organiques liquides à usage professionnel
85.	Affection engendrée par l'un ou l'autre de ces produits
86.	Pasteurelloses
87.	Ornithose-psittacose
88.	Rouget du porc (Erysipéloïde de baker-Rodenbach)

89.	Affections provoquées par l'halothane
90.	Affections respiratoires consécutives à l'inhalation de poussières textiles végétales
91.	Broncho-pneumopathie chronique obstructive du mineur de charbon
92	Infections professionnelles à Streptococcus suis
93	Lésions chronique du segment antérieur de l'œil provoquées par l'exposition à des particules en circulations dans les puits de mine de charbons
94.	Broncho-pneumopathie chronique et obstructive du mineur de fer
95.	Affections professionnelles de mécanisme allergique provoquées par les protéines du latex (ou caoutchouc)
96.	Fièvres hémorragiques avec syndrome rénal dues aux agents infectieux du groupe hanta virus.
97.	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier.
98.	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes.
99	Maladies provoquées par le décorticage des arachides.

IV.25

ARRÊTÉ N° 159/CAB/PM DU 11 OCTOBRE 2010 PORTANT CRÉATION, ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DE L'OBSERVATOIRE NATIONAL DU TRAVAIL

ARRÊTÉ N° 159/CAB/PM DU 11 OCTOBRE 2010 PORTANT CRÉATION, ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DE L'OBSERVATOIRE NATIONAL DU TRAVAIL

LE PREMIER MINISTRE, CHEF DU GOUVERNEMENT,

Vu la Constitution ;

Vu la loi n° 92/007 du 14 Août 1992 portant Code du Travail ;

Vu le décret n° 92/089 du 4 mai 1992 précisant les attributions du Premier Ministre, modifié et complété par le décret n° 95/145-bis du 4 août 1995 ;

Vu le décret n° 2004/320 du 8 décembre 2004 portant organisation du Gouvernement, modifié et complété par le décret n° 2007/268 du 07 septembre 2007 ;

Vu le décret n° 2005/089 du 29 Mars 2005 portant organisation du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale ;

Vu le décret n° 2009/222 du 30 juin 2009 portant nomination d'un Premier Ministre, Chef du Gouvernement ;

Vu le décret n° 93/084/PM du 26 janvier 1993 fixant l'organisation et le fonctionnement de la Commission Nationale Consultative du Travail,

ARRETE :

Chapitre I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1er

- (1) Le présent arrêté porte création, organisation et fonctionnement de l'Observatoire National du Travail, en abrégé « ONT », ci-après désigné l' « Observatoire ».
- (2) L'Observatoire est placé auprès du Ministère chargé du travail et de sécurité sociale.

Article 2

L'Observatoire est un cadre permanent de concertation et de coordination dans le cadre de la stratégie de lutte contre la pauvreté et la protection de la santé et la sécurité au travail.

A ce titre, il est notamment chargé :

- d'assister le Ministre en charge des questions de travail et de sécurité sociale dans la mise en œuvre de la politique gouvernementale dans les domaines de la santé, de la sécurité au travail et de la lutte contre la pauvreté ;
- de collecter, traiter, analyser et produire les statistiques dans les domaines tels que le climat social, les accidents de travail et les maladies professionnelles et la sécurité sociale ;
- de formuler des recommandations adéquates, en vue de la redynamisation de l'action du gouvernement en matière de travail et de sécurité sociale.

Chapitre II

DE [‘ORGANISATION ET DU FONCTIONNEMENT

Article 3

L’Observatoire comprend les organes ci-après :

- un Comité d’Orientation ;
- un Secrétariat Permanent.

Article 4

(1) Présidé par le Ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, le Comité d’Orientation comprend les membres ci-après :

- trois (03) représentants du Ministère chargé du travail et de la sécurité sociale ;
- un (01) représentant du Ministère chargé de l’emploi;
- un (01) un représentant du Ministère chargé des finances ;
- un (01) représentant du Ministère chargé de l’économie ;
- un (01) représentant du Ministère chargé des Mines ;
- un (01) représentant du Ministère chargé de la santé ;
- un (01) représentant du Ministère chargé des relations extérieures ;
- un (01) représentant du Ministère chargé de l’agriculture ;
- un (01) représentant du Ministère chargé de l’administration territoriale;
- un (01) représentant du Ministère chargé du commerce ;
- Un (01)représentant du Ministère chargé des petites et moyennes entreprises ;
- un (01) représentant du Ministère chargé des travaux publics ;
- un (01) représentant du Ministère chargé du transport ;
- un (01) un représentant de l’institut National de la Statistique ;
- un (01) représentant de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale ;
- un (01) représentant du Fonds National de l’Emploi ;
- trois (03) représentants des organisations professionnelles d’employeurs ;
- trois (03) représentants des syndicats des travailleurs ;
- un (01) représentant de l’Association des Médecins du Travail.

(2) Le Président peut inviter à titre consultatif, toute personne physique ou morale à apporter son concours à l’Observatoire, en raison de ses compétences sur les questions inscrites à l’ordre du jour.

(3) Les membres du Comité d’Orientation sont désignés par les administrations qu’ils représentent.

(4) La composition du Comité d’Orientation est constatée par décision du Ministre chargé du travail et de sécurité sociale.

Article 5

(1) Le Secrétariat Permanent de l’Observatoire est dirigée par un Coordonnateur.

(2) Le Secrétariat Permanent de l’Observatoire comprend, outre le Coordonnateur, quatre (04) représentants du Ministère chargé du travail et de la sécurité sociale relevant des structures ci-après :

- un (01) représentant de la direction du suivi du climat social ;
- un (01) représentant de la direction des accidents de travail et des maladies professionnelles ;

- un (01) représentant de la direction de la sécurité sociale ;
 - un (01) représentant de la direction des affaires générales.
- (3) Le Secrétariat Permanent de l'Observatoire dispose d'un personnel comprenant deux (02) cadres, un (01) agent de liaison et une (01) secrétaire.

Article 6

- (1) Le Coordonnateur du Secrétariat Permanent est un haut responsable du Ministère chargé du travail et de la sécurité sociale, nommé par décision du Ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.
- (2) Les membres du Secrétariat Permanent sont désignés par décision du Ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

Article 7

Le Secrétariat Permanent est chargé notamment :

- de mettre en œuvre les directives du Comité d'Orientation ;
- d'élaborer le plan d'action annuel du Comité d'Orientation ;
- de mener toutes actions à lui confiées par le Comité d'Orientation ;
- de préparer les dossiers à soumettre au Comité d'Orientation ;
- de rédiger les comptes rendus, les rapports et procès-verbaux du Comité d'Orientation ;
- de conserver les archives et la documentation du Comité d'Orientation.

Article 8

Le Secrétariat du Comité d'Orientation est assuré par le Coordonnateur du Secrétariat Permanent.

Article 9

- (1) Le Comité d'Orientation se réunit en tant que besoin sur convocation de son Président.
- (2) Les convocations, accompagnées des documents de travail, précisent la date, l'heure, le lieu et l'ordre du jour de la réunion et sont adressées aux membres sept (07) jours au moins, avant la date de la réunion.

Article 10

- (1) Le Comité d'Orientation ne peut valablement délibérer qu'en présence de la moitié au moins de ses membres.
- (2) Ses décisions sont prises à la majorité simple des membres présents. En cas d'égalité des voix, celle du Président du Comité d'Orientation est prépondérante.

Chapitre III

DES DISPOSITIONS FINANCIERES

Article 11

Les ressources de l'Observatoire proviennent :

- du Budget du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale ;
- des dons et legs ;
- des subventions diverses ;
- des appuis des Partenaires au développement.

Chapitre IV

DES DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Article 12

- (1) Les fonctions de Président, de membre du Comité d'Orientation, de coordonnateur, de membre du Secrétariat Permanent et de personne invitée à titre consultatif sont gratuites.
- (2) Toutefois, les intéressés ainsi que les personnes invitées à titre consultatif bénéficient d'une indemnité de session dont le montant est fixé par le Président du Comité d'Orientation.

Article 13

Le présent arrêté sera enregistré, publié suivant la procédure d'urgence, puis inséré au Journal Officiel en français et en anglais./-

Yaoundé, le 11 octobre 2010

Le Premier ministre, Chef du Gouvernement
Philemon YANG.

IV.26

**ARRÊTÉ N°0116 /CAB/MINTSS/
DU 01 OCTOBRE 2013 MODIFIANT ET
COMPLÉTANT CERTAINES DISPOSITIONS
DE L'ARRÊTÉ N°019/SG/CJ DU 26 MAI1993
FIXANT LES MODALITÉS DE L'ÉLECTION
ET LES CONDITIONS D'EXERCICE DES
FONCTIONS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL**

**ARRÊTÉ N°0116 /CAB/MINTSS/DU 01 OCTOBRE 2013
MODIFIANT ET COMPLÉTANT CERTAINES DISPOSITIONS
DE L'ARRÊTÉ N°019/SG/CJ DU 26 MAI1993 FIXANT LES
MODALITÉS DE L'ÉLECTION ET LES CONDITIONS D'EXERCICE
DES FONCTIONS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL**

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE,

Vu la constitution ;

Vu la loi n°92/007 du 14 aout 1992 portant code du travail ;

Vu le décret n°2011/408 du 09 décembre 2011 portant organisation du gouvernement ; VU décret n°2011/410 du 09 décembre 2011 portant formation du gouvernement ;

Vu le décret n°2012/558 du 26 novembre 2012 portant organisation du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale ;

Vu l'arrêté n°019/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 fixant les modalités de l'élection et conditions d'exercice des fonctions des délégués du personnel

Vu l'avis émis par la Commission Nationale Consultative du Travail en ses séances du 3, 4, et 5 avril 2013,

ARRÊTE :

Chapitre I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1er

Les dispositions des articles 5, 6, 8, 10, 11, 12,15 et 17 de l'arrêté n°019/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 fixant les modalités de l'élection et les conditions de l'exercice des fonctions des délégués du personnel sont modifiées et complétées ainsi qu'il suit :

Article 5 (nouveau)

Le nombre des délégués du personnel à élire est fixé comme suit :

- a) De vingt (20) à cinquante (50) travailleurs : deux (2) délégués titulaires et deux (2) délégués suppléants ;
- b) De cinquante et un (51) à cent (100) travailleurs : trois (3) délégués titulaires et trois (3) délégués suppléants ;
- c) De cent un (101) à deux cent cinquante (250) travailleurs : quatre (4) délégués titulaires et quatre (4) délégués suppléants ;
- d) De deux cent cinquante un (251) à cinq cent (500) travailleurs : cinq (5) délégués titulaires et cinq (5) délégués suppléants ;
- e) De cinq cent un (501) à mille (100) travailleurs : six (6) délégués titulaires et six (6) délégués suppléants ;
- f) Plus un délégué titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de cinq cent (500) travailleurs.

Article 6 (nouveau)

- (1) L'élection des délégués du personnel a lieu tous les deux (2) ans sur l'ensemble du territoire national à une date fixée par le Ministre en charge du travail.
- (2) Les délégués en poste conservent leurs fonctions jusqu'à la prise d'effet du mandat des nouveaux délégués.

Article 8 (nouveau)

- (1) Quarante (40) jours au moins avant la date prévue pour les élections, le chef d'établissement dresse la liste des travailleurs remplissant les conditions d'électorat exigées.
- (2) Les électeurs sont répartis dans les deux collèges suivant :
 - a) manœuvres, ouvriers, employés (catégories I à VI) ;
 - b) agents de maîtrise, techniciens et assimilés, cadres (catégories VII à XII).
- (3) La répartition des sièges des délégués entre ces deux collèges est effectué au prorata des effectifs que comporte chacun d'eux.
- (4) le chef d'établissement procède en suite à la publication de l'ensemble des travailleurs.

Article 10 (nouveau)

- (1) Quand la répartition indiquée ci-dessus est devenue définitive et au moins vingt (20) jours avant la date du scrutin, le chef d'établissement affiche la liste des électeurs répartie en collèges, aux emplacements habituellement réservés aux communications destinées au personnel. A cette liste est joint un avis précisant le jour, le lieu, les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin. Le chef d'établissement adresse sans délai copie de cet avis à l'inspecteur du travail du ressort ainsi qu'aux syndicats de travailleurs concernés.
- (2) Pour être recevables ces listes doivent être déposées au moins six (6) jours francs avant la date fixée pour le scrutin, sous réserve que la liste visées à l'article 8 ci-dessus ait été reçue dans les délais par les syndicats des travailleurs intéressés. Elles doivent être établies par collège électoral, séparément pour les délégués titulaires et pour les délégués suppléants. Elles ne peuvent comprendre un nombre de candidats supérieurs à celui des sièges à pouvoir.
- (3) Les listes des candidats doivent être affichées six (6) jours francs au moins avant la date du scrutin par les soins des chefs d'établissement ou son représentant, aux mêmes emplacements que la liste des électeurs et l'avis du scrutin. Elles doivent faire connaître les noms, prénoms, âges et durée des services des candidats ainsi que les syndicats qu'ils représentent. Nul ne peut figurer en qualité de candidat sur plusieurs listes.

Article 11 (nouveau)

Si aucun des syndicats des travailleurs n'a fait parvenir la liste des candidats dans les conditions et délais prévus à l'article 10 ci-dessus, le chef d'établissement fait constaté cette carence par l'Inspecteur du travail. Celui-ci, après enquête, autorise le vote pour les candidats non présentés par un syndicat de travailleurs.

Article 12 (nouveau) (1)

- L'élection des délégués du personnel a lieu au scrutin de liste, sans vote préférentiel, ni panachage.
- (2) Le scrutin visé à l'alinéa (1) ci-dessus est un scrutin de type de représentation proportionnelle intégrale, à un tour, excluant tous ceux qui ont moins de 5% des suffrages.
 - (3) A l'issue du scrutin, les sièges à pouvoir sont répartis au prorata des suffrages entre les listes ayant obtenu plus de 5% de suffrages valablement exprimés. Les listes ayant obtenu un nombre de voix inférieur ou égale à 5% sont exclues.

(4) En cas de liste unique présentée par un syndicat, le suffrage est valide si à l'issue du scrutin cette liste obtient au moins (50%) des votants. Dans le cas contraire, le scrutin est invalidé. Il est repris avec des listes des candidats indépendants qui peuvent venir en compétition avec les listes des syndicats déjà en présence.

Article 15 (nouveau).

- (1) L'élection a lieu au scrutin secret, sous enveloppe. L'introduction du bulletin dans l'enveloppe s'effectue dans un isoloir.
- (2) Les bulletins non retenus par l'électeur restent dans l'isoloir. Il est interdit de les emporter par devers soi.
- (3) Il est procédé dans chaque collège à des votes de listes bloquées pour les délégués titulaires et les délégués suppléants.

Article 17 (nouveau)

- (1) Le chef d'établissement ou son représentant est chargé de l'organisation du déroulement régulier des élections, notamment de la constitution du bureau de vote qu'il préside, assisté de deux travailleurs non candidats désignés par les syndicats de travailleurs les plus représentatifs et qui jouent le rôle de scrutateurs. Les travailleurs qui doivent faire partie du personnel de l'établissement prennent place au bureau, assistent au vote et participent au dépouillement des votes.
- (2) Le chef d'établissement est tenu, huit (08) jours au moins avant la date du scrutin, de porter formellement à la connaissance du Délégué régional du ressort toutes les informations sur les mesures prises en vue du bon déroulement du scrutin. Ce dernier doit en informer sans délai le Ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.
- (3) En fonction des informations disponibles, le Ministre en charge du Travail et de la Sécurité Sociale se droit de prendre toutes les mesures qui s'imposent pour éviter d'éventuels dysfonctionnements ou dérapages tout au long du processus électoral. Il veille à la transparence et une meilleure lisibilité tant du processus que du déroulement des élections.

Article 2

Sont abrogées toutes les dispositions antérieures contraires.

Article 3

Le présent arrêté sera enregistré, publié suivant la procédure d'urgence puis inséré au Journal Officiel en français et en anglais.

Yaoundé, le 01 octobre 2013

**LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
GREGOIRE OWONA**

IV.27

**ARRÊTÉ N° 067/CAB/PM DU 14 JUILLET 2014
PORTANT CRÉATION, ORGANISATION
ET FONCTIONNEMENT DU COMITÉ DE
CONCERTATION ET DE SUIVI DU CLIMAT
SOCIAL**

ARRÊTÉ N° 067/CAB/PM DU 14 JUILLET 2014 PORTANT CRÉATION, ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU COMITÉ DE CONCERTATION ET DE SUIVI DU CLIMAT SOCIAL

LE PREMIER MINISTRE, CHEF DU GOUVERNEMENT,

Vu la Constitution ;

Vu le décret n°9.2/089 du 04 mai 1992 précisant les attributions du Premier Ministre, modifié et complété par le décret ri°95/145- bis du 04 août 1995

Vu le décret n°2011/408 du 09 décembre 2011 portant organisation du Gouvernement ;

Vu le décret n°2011/410 du 09 décembre 2011 portant formation du Gouvernement ;

Vu le décret n°Z0117409 du 09 décembre 2011 portant nomination d'un Premier Ministre, Chef du Gouvernement ;

Vu le décret n° 2012/558 du 26 novembre 2012 portant organisation, du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale,

ARRETE:

Chapitre I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1er

Le présent arrêté porte création,, organisation et fonctionnement du. comité de concertation et de suivi du dialogue social, ci-après désigné le « Comité ».

Article 2

Placé sous l'autorité du Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale, le Comité est un organe tripartite chargé de suivre et veiller à la mise en œuvre effective des mesures décidées par le Gouvernement dans le cadre du dialogue social.

A ce titre, il est chargé notamment :

- de favoriser les rapports entre les différents partenaires du dialogue social en vue de prévenir les conflits sociaux de toute nature ; .
- de recueillir, de discuter, d'examiner et d'apprécier les revendications des organisations professionnelles aux fins-d'y trouver des solutions négociées ;
- de proposer diligemment des solutions conservatoires aux mouvements de grève ;
- de favoriser et de susciter la concertation entre le Gouvernement et les partenaires sociaux sur toute question relative au climat social ;
- d'émettre des avis permettant d'anticiper sur les situations de crise sociale ;
- de suivre et de veiller à la mise en œuvre effective des mesures approuvées par le Gouvernement favorables à la restauration de la paix sociale.

Chapitre II

DE L'ORGANISATION ET DU FONCTIONNEMENT

Article 3

(1) Placé sous l'autorité du Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale, le Comité est composé ainsi qu'il suit :

Membres :

- deux (02) représentants du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale ;
- un (01) représentant de chacune des Confédérations syndicales de travailleurs régulièrement constituées ;
- un (01) représentant de chacune des organisations professionnelles d'employeurs dûment enregistrées.

Toutefois, le Comité peut se réunir dans un cadre restreint avec une ou certaines organisations professionnelles.

(2) Le Président peut, en tant que de besoin, faire appel à toute personne physique ou morale, en raison de ses compétences sur les questions inscrites à l'ordre du jour, avec voix consultative.

Article 4

(1) Le Comité se réunit en session ordinaire une fois par trimestre, sur convocation de son Président ou sur la demande du Premier Ministre, et en session extraordinaire en cas de menace de la paix sociale.

(2) Les convocations, accompagnées du projet d'ordre du jour et, éventuellement, des documents à examiner, sont adressées aux membres cinq (05) jours au moins avant la date de la session, sauf cas d'urgence.

(3) Le Comité ne peut valablement délibérer que si le tiers (1/3) au moins de ses membres est présent.

(4) Les décisions du Comité sont prises à la majorité simple des membres présents. En cas d'égalité des voix, celle du Président est prépondérante.,

(5) A l'issue de chaque réunion, un compte-rendu circonstancié est adressé au Premier Ministre, Chef du Gouvernement.

Article 5

Pour l'accomplissement de ses missions, le Comité dispose d'un Secrétariat Technique chargé :

- de la préparation des dossiers à soumettre au Comité ;
- d'identifier et de proposer au Comité les actions à mettre en œuvre en vue de la bonne exécution de sa mission ;
- de mettre en œuvre les directives et /ou recommandations du Comité ;
- de la rédaction des comptes rendus et des rapports des réunions du Comité ;
- de la conservation des documents du Comité ;
- de mener toutes autres actions à lui confiées par le Comité.

Article 6

Placé sous la coordination du Directeur en charge des relations professionnelles du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, le Secrétariat Technique est composé de trois (03) responsables dudit Département ministériel.

Article 7

Le Secrétariat Technique du Comité se réunit, à titre ordinaire, une fois par mois, sur convocation de son Coordonnateur. A ce titre, les comptes-rendus de ses sessions sont adressés au Président du Comité, à la diligence de son Coordonnateur.

Article 8

La composition du Comité et de son Secrétariat Technique est constatée par décision du Ministre chargé des questions du travail.

Chapitre III

DES DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Article 9

Les fonctions de Président, de membre du Comité ou du Secrétariat Technique sont gratuites. Toutefois, le président, les membres du Comité ou du Secrétariat Technique, ainsi que les personnes invitées à titre consultatif' peuvent bénéficier d'une indemnité de session dont le montant est fixé conformément à la réglementation en vigueur.

Article 10

- (1) Les dépenses de fonctionnement du Comité sont supportées par le budget du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale.
- (2) Le Président du Comité est l'ordonnateur du budget. Il propose, le cas échéant, la désignation d'un régisseur pour assurer les opérations comptables.

Article 11

Le présent arrêté sera enregistré, publié suivant la procédure d'urgence, puis inséré au Journal Officiel en Français et en Anglais.

Yaoundé, le 14 Juillet2014

**Le Premier ministre, Chef du Gouvernement
Philémon YANG**

IV.28

ARRÊTÉ N° 000365/MINTSS DU 12 MARS 2020 FIXANT LES MODALITÉS DES ÉLECTIONS ET LES CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS DE DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL

ARRÊTÉ N° 000365/MINTSS DU 12 MARS 2020 FIXANT LES MODALITÉS DES ÉLECTIONS ET LES CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS DE DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE,

Vu la Constitution ;

Vu la loi n°92/007 du 14 août 1992 portant Code du Travail et ses textes d'application ;

Vu le décret n°1993/084/PM du 25 janvier 1993 fixant l'organisation et le fonctionnement de la Commission Nationale Consultative du Travail ;

Vu le décret n°2011/408 du 09 décembre 2011 portant organisation du Gouvernement, modifié et complété par le Décret N°2018/190 du 02 mars 2018 ;

Vu le décret n°2012/558 du 26 novembre 2012 portant organisation du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale ;

Vu le décret n°2019/002 du 04 janvier 2019 portant réaménagement du Gouvernement,

ARRETE:

Chapitre I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1

Les délégués du personnel sont obligatoirement élus dans tous les établissements publics, parapublics ou privés, laïcs ou religieux, civils ou militaires installés sur le territoire national où sont habituellement occupés au moins vingt (20) travailleurs relevant du Code du Travail.

Article 2

- (1) Au sens du présent arrêté, l'établissement s'entend d'un groupe de personnes travaillant en commun en un lieu déterminé sous une autorité directrice. Il se caractérise donc par l'exercice d'une activité professionnelle en usine ou dans un local donné.
- (2) L'entreprise est une organisation économique de forme juridique déterminée en propriété individuelle ou collective, constituée par une production de biens destinée à la vente ou à la fourniture de services rémunérés ou non.
- (3) Une entreprise peut comprendre un ou plusieurs établissements. Un établissement unique et indépendant constitue à la fois une entreprise et un établissement.
- (4) Au sens du présent arrêté, les syndicats des travailleurs s'entendent les syndicats professionnels à l'exclusion des unions des syndicats, des fédérations des syndicats et des confédérations.

Article 3

- (1) L'effectif à prendre en considération est celui des travailleurs occupés habituellement dans l'établissement, qu'ils soient ou non-inscrits au registre d'employeur. Sont considérés comme occupés habituellement dans l'établissement :
 - a) les apprentis et les travailleurs engagés à l'essai ;
 - b) les travailleurs temporaires, occasionnels et saisonniers quand ils ont totalisé l'équivalent de six (06) mois précédent la publication de la liste des électeurs.

- (2) Les travailleurs collaborant à plusieurs établissements dépendant ou non de la même entreprise sont considérés comme appartenant au personnel de l'établissement auquel ils consacrent la plus grande partie de leur activité et, subsidiairement de celui où ils perçoivent le salaire le plus élevé.
- (3) Lorsque le Chef d'établissement a la qualité de travailleur, il fait partie de l'effectif à prendre en considération.

Article 4

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise appartenant à la même branche d'activités situés dans la même localité ou dans un rayon de dix (10) kilomètres les uns des autres, ne comportent pas chacun séparément le nombre minimum de travailleurs exigés à l'article 5 ci-dessous pour procéder aux élections de délégués, les effectifs de ces établissements sont réunis pour obtenir le nombre requis.

Article 5

Le nombre de délégués du personnel à élire est fixé comme suit :

- a) de vingt (20) à cinquante (50) travailleurs, deux (02) délégués titulaires et deux (02) délégués suppléants ;
- b) de cinquante un (51) à cent (100) travailleurs, trois (03) délégués titulaires et trois (03) délégués suppléants ;
- c) de cent un (101) à deux cent cinquante (250) travailleurs, quatre (04) délégués titulaires et quatre (04) délégués suppléants ;
- d) de deux cent cinquante un (251) à cinq cent (500) travailleurs, cinq (05) délégués titulaires et cinq (05) délégués suppléants ;
- e) de cinq cent un (501) à mille (1000) travailleurs, six (06) délégués titulaires et six (06) suppléants ;
- f) plus un délégué titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de cinq cent (500) travailleurs.

Chapitre II

DES MODALITÉS DES ÉLECTIONS

Article 6

- (1) Les élections de délégués du personnel ont lieu tous les deux (02) ans sur l'ensemble du territoire à une date fixée par le Ministre chargé des questions du travail.
- (2) Les délégués en poste à la date de l'élection conservent leurs fonctions jusqu'à la prise d'effet du mandat des nouveaux délégués.

Article 7

En cas d'ouverture ou de remise en activité d'un établissement ou d'extension dans l'intervalle compris entre deux périodes d'élections générales, il peut être procédé à des élections des délégués du personnel, sous la double condition suivante :

- a) Les élections ne peuvent avoir lieu dans les six (06) mois précédant le début de la période des élections générales à venir.
- b) Des dérogations aux conditions d'électorat et d'éligibilité telles que prévues par les dispositions du Code du Travail, sont dans ce cas accordées par l'Inspecteur du Travail, à la demande soit de l'employeur, soit des syndicats ou de la majorité des travailleurs en service dans l'établissement.

Article 8

- (1) Trente (30) jours au moins avant la date prévue pour les élections, le Chef d'établissement dresse la liste des travailleurs remplissant les conditions d'électorat exigées.

- (2) Les électeurs sont repartis dans les deux collèges suivants :
 - a) Manœuvres, ouvriers, employés (catégories I à VI)
 - b) Agents de maîtrise, techniciens et assimilés, cadres (catégories VII à XII)
- (3) La répartition des sièges des délégués entre ces deux collèges est effectuée au prorata des effectifs que comporte chacun d'eux.
- (4) Le Chef d'établissement procède ensuite à la publication de la liste de l'ensemble des travailleurs et la communique aux syndicats des travailleurs représentés dans l'établissement.
- (5) En cas de contestation sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux et /ou sur la répartition des sièges entre les collèges, l'Inspecteur du Travail du ressort examine et décide de cette répartition après enquête.

Article 9

Ne sont éligibles pour un collège électoral déterminé que les travailleurs inscrits comme électeurs dans ce même collège.

Article 10

- (1) Quand la répartition indiquée à l'article 8 est devenue définitive, et au moins vingt (20) jours avant la date du scrutin, le Chef d'établissement affiche la liste des électeurs repartis en collège, aux emplacements habituellement réservés aux communications destinées au personnel. A cette liste, est joint un avis précisant le jour, le lieu, les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin. Le Chef d'établissement adresse sans délai copie de cet avis à l'Inspecteur du Travail du ressort ainsi qu'aux syndicats des travailleurs concernés, afin que ces derniers communiquent les listes des candidats qu'ils présentent.
- (2) Pour être recevables, ces listes doivent être déposées six (06) jours francs avant la date fixée pour le scrutin, sous réserve que la liste visée à l'article 8 ci-dessus ait été dûment affichée par l'employeur et reçue par les candidats investis par les syndicats ou non. Elles doivent être établies par collège électoral, séparément pour les délégués titulaires et pour les délégués suppléants. Elles ne peuvent comprendre un nombre de candidats inférieur ou supérieur à celui des sièges à pourvoir.
- (3) Les listes de candidats doivent être affichées six (06) jours francs au moins avant la date du scrutin par les soins du Chef d'établissement ou de son représentant, aux mêmes emplacements que la liste des électeurs et l'avis du scrutin. Elles doivent faire connaître les noms, prénoms, âge et durée de service des candidats ainsi que les syndicats qui les présentent. Nul ne peut figurer en qualité de candidat sur deux ou plusieurs listes.
- (4) Si aucun des syndicats des travailleurs n'a fait parvenir de liste de candidats dans les conditions et délais prévus ci-dessus, le Chef d'établissement fait constater cette carence par l'Inspecteur du Travail. Celui-ci, après enquête, autorise la poursuite de la procédure le cas échéant.

Article 11

- (1) Les élections de délégués du personnel ont lieu au scrutin de liste, sans vote préférentiel, ni panachage.
- (2) Le scrutin visé à l'alinéa (1) ci-dessus est un scrutin de type de représentation proportionnelle intégrale, à un tour, excluant tous ceux qui ont moins de 5% de suffrages.
- (3) A l'issue du scrutin, les sièges à pourvoir sont répartis au prorata des suffrages entre les listes ayant au moins 5% de suffrages valablement exprimés.

Article 12

Le vote a lieu dans l'établissement, un jour ouvrable pendant les heures de travail.

Article 13

Sont admis à voter par correspondance, sous double enveloppe adressée au Chef d'établissement :

- a) les travailleurs en congés et ceux dont le contrat est suspendu pour l'une des causes énumérées aux paragraphes c, d, e, f, g, i, et k de l'article 32 du Code du Travail, et qui ne peuvent se rendre sur le lieu du scrutin ;
- b) les travailleurs dont les occupations professionnelles hors d'établissement empêchent de prendre part au scrutin.

Article 14

- (1) L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe, l'introduction du bulletin dans l'enveloppe s'effectue dans un isoloir.
- (2) Les bulletins non retenus par l'électeur restent dans l'isoloir. Il est interdit de les emporter par devers soi.
- (3) Il est procédé dans chaque collège à des votes de listes bloquées pour les délégués titulaires et les délégués suppléants.

Article 15

- (1) Seuls sont valables les votes allant aux listes régulièrement reçues.
- (2) Sont considérés comme nuls, outre les bulletins de vote surchargés ou multiples dans une seule enveloppe, ceux comportant :
 - a) un ou plusieurs noms barrés ;
 - b) des noms barrés et remplacés par des noms de personnes non candidates ;
 - c) d'une manière générale, tout signe quelconque permettant l'identification de l'électeur.

Article 16

- (1) Le Chef d'établissement ou son représentant, est chargé de l'organisation du déroulement régulier des élections, notamment de la constitution du bureau de vote qu'il préside. L'employeur est assisté d'un représentant non candidat, de chaque liste en compétition au sein du bureau de vote. Ces derniers jouent le rôle de scrutateurs, assistent au vote et participent au dépouillement.
- (2) Le Chef d'établissement est tenu, huit (08) jours au moins avant la date du scrutin, de porter formellement à la connaissance de l'Inspecteur du Travail du ressort toutes les informations sur les mesures prises en vue du bon déroulement du scrutin.
- (3) L'Inspecteur du Travail territorialement compétent veille sur la régularité des opérations électorales avant, pendant et après le scrutin.

Article 17

- (1) Les opérations de vote et de dépouillement font l'objet d'un procès-verbal conforme au modèle joint au présent arrêté, dressé le jour du scrutin. Il doit être établi en dix (10) exemplaires au moins par le Président du bureau de vote, signé par lui et par les scrutateurs.
- (2) Dans les vingt-quatre (24) heures au plus tard qui suivent la rédaction du procès-verbal, le Chef d'établissement est tenu d'en adresser, par toute voie laissant trace écrite, deux (02) exemplaires à l'Inspecteur du Travail du ressort, et d'en délivrer copie dans les mêmes délais et conditions aux candidats et aux syndicats des travailleurs, ayant participé aux élections, ainsi qu'aux représentants des listes élues.

Article 18

Le Président du bureau de vote, doit immédiatement après le décompte des voix, procéder à la proclamation des résultats. Aussitôt après cette proclamation, il procède à la publication par affichage aux mêmes lieux que l'avis du scrutin et les candidatures, les noms et prénoms des délégués titulaires et suppléants élus, ainsi que le nom de leurs organisations syndicales s'il y'a lieu.

Article 19

- (1) Des Commissions mixtes Départementales, Régionales et Nationale de recensement de votes sont créées par un texte réglementaire du Ministre chargé des questions du travail.
- (2) Ces Commissions mixtes visées à l'alinéa 1 ci-dessus sont chargées de procéder à la collecte et à l'analyse des résultats des élections sociales.

Chapitre III

DE L'EXERCICE DES FONCTIONS DE DELEGUE DU PERSONNEL

Article 20

- (1) Le Chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles ou sauf convention contraire, ne peut excéder quinze (15) heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur est payé comme temps de travail. Il doit être utilisé exclusivement aux tâches afférentes à l'activité du délégué du personnel telles qu'elles sont déterminées par la législation en vigueur.
- (2) Le temps non utilisé ne peut être reporté sur le mois suivant, ni faire l'objet d'une quelconque indemnité.
- (3) Les délégués suppléants bénéficient des dispositions édictées aux alinéas (1) et (2) ci-dessus quand ils sont appelés à remplacer un délégué titulaire dans les cas prévus par la législation en vigueur et quand ils participent avec les délégués titulaires aux réunions prévues à l'article 23 ci-dessous.

Article 21

Le Chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et, notamment, de se réunir. Sur les chantiers où il n'existe pas de locaux, le Chef d'entreprise facilitera, dans la mesure du possible, les réunions des délégués du personnel.

Article 22

Les délégués du personnel peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel dans le cadre de leur mission, conformément à la législation en vigueur. Ces renseignements sont avant l'affichage, soumis au visa du Chef d'établissement. Cet affichage doit être effectivement assuré aux portes d'entrée des lieux de travail et également aux emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications.

Article 23

- (1) Les délégués du personnel titulaires et suppléants sont reçus collectivement par le Chef d'établissement au moins une fois par mois. Ils sont en outre reçus sur leur demande en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies à l'article 24 ci-dessous, soit collectivement, soit individuellement, en catégorie, atelier, chantier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter.
- (2) Si le Chef d'établissement ne peut se prononcer dans les trois (03) jours sur les réclamations et suggestions présentées par les délégués, il doit les transmettre au Chef d'entreprise ou à son représentant, en cas d'établissements multiples, qui est tenu de se prononcer dans les quinze (15) jours suivant la transmission.
- (3) S'il s'agit d'une entreprise en société anonyme et qu'il ne peut être donné suite aux réclamations et suggestions qu'après délibération du Conseil d'Administration de la société, les délégués doivent être reçus par celui-ci sur leur demande. S'il n'est pas prévu de réunion du Conseil d'Administration dans les quarante (40) jours suivant la demande des délégués ou si le Conseil d'Administration se réunit habituellement dans un lieu autre que celui du siège de l'établissement en cause, les délégués peuvent saisir par lettre recommandée, avec accusé de réception, le Président du Conseil

d'Administration. Celui-ci est tenu de répondre dans un délai de trois (03) semaines à compter de la réception de la lettre recommandée.

(4) Les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs et leurs représentants.

Article 24

Les circonstances exceptionnelles visées à l'article 23 ci-dessus doivent s'entendre :

- a) soit d'une demande urgente d'installation d'un dispositif de sécurité après un accident du travail par exemple ;
- b) soit de circonstance intéressant le climat social dans l'établissement, telle que l'imminence d'un trouble grave ou la nécessité de rétablir l'entente entre employeur et travailleurs.

Article 25

(1) Il est tenu au siège de l'établissement un registre spécial destiné à recueillir les réclamations et suggestions formulées par les délégués du personnel et les réponses faites à celles-ci par le Chef d'établissement.

(2) Ce registre doit être tenu à la disposition des travailleurs de l'entreprise qui désirent en prendre connaissance, chaque jour ouvrable de la semaine.

Article 26

(1) Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat, soit sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, soit sur pétition écrite signée de la majorité du collège auquel il appartient, adressé à l'Inspecteur du Travail du ressort.

(2) Cette proposition ou cette pétition doit être confirmée au scrutin secret par la majorité du collège auquel appartient le délégué.

(3) En cas de révocation, ledit délégué du personnel bénéficie pendant six (06) mois de la protection légale conformément à la législation en vigueur.

Chapitre IV

DES DISPOSITIONS FINALES

Article 27

Ces infractions aux dispositions du présent arrêté sont passibles des peines prévues dans les dispositions du Code du Travail et du Code Pénal.

Article 28

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires, notamment l'arrêté n°000202/MINTSS du 22 novembre 2017 fixant les modalités des élections et les conditions d'exercice des fonctions de délégués du personnel.

Article 29

Le présent arrêté sera enregistré et publié suivant la procédure d'urgence, puis inséré au Journal Officiel en français et en anglais.

Yaoundé, le 12 Mars 2020

**LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE,
Grégoire OWONA**

V

LES CIRCULAIRES ET LETTRES CIRCULAIRES

V.1

**CIRCULAIRE N°004/MTPS/DT/CT
DU 18 AVRIL 1984 SUR LE CALCUL
DU CONGÉ PAYÉ EN CAS D'ABSENCE
DU TRAVAILLEUR AU COURS DE LA PÉRIODE
DE RÉFÉRENCE**

**CIRCULAIRE N°004/MTPS/DT/CT DU 18 AVRIL 1984
SUR LE CALCUL DU CONGÉ PAYÉ EN CAS D'ABSENCE DU
TRAVAILLEUR AU COURS DE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE**

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA PREVOYANCE SOCIALE

À

M. le Délégué Provincial du Travail et de la Prévoyance Sociale du Littoral;
MM. les Inspecteurs Provinciaux du Travail et de la Prévoyance Sociale;
MM. les Inspecteurs Départements du Travail et de la Prévoyance Sociale.

**OBJET : Calcul du congé en cas d'absence du travailleur
au cours de la période de référence.**

Certains d'entre vous m'ont posé la question de savoir comment doit se calculer la durée du congé payé lorsque le travailleur ne totalise pas, pour chaque mois de la période de référence, les 24 jours de travail équivalant, aux termes de l'article 96, § 2 du Code du Travail, à un mois de service effectif, et ceci en raison d'absences pour des raisons personnelles n'entrant pas dans le cadre des absences considérées comme période de service effectif.

Soit par exemple, un travailleur ayant effectué au cours de douze mois les périodes de travail suivantes :

Janvier	25 jours
Février	23 jours
Mars	25 jours
Avril	20 jours
Mai	24 jours
Juin	16 jours
Juillet	12 jours
Août	10 jours
Septembre	18 jours
Octobre	24 jours
Novembre	25 jours
Décembre	25 jours
	246 jours

Une première interprétation veut que lorsque le travailleur n'a pas accompli au cours d'un mois donné 24 jours de travail, il perd son droit au congé pour ce mois précis. Dans notre exemple il pourrait prétendre à $1,5 \times 6 = 9$ jours de congé.

Selon une deuxième interprétation, lorsque le travailleur totalise 24 jours de travail, même si ceux-ci ne sont pas effectués au cours du même mois, il acquiert droit à un jour et demi de congé. Ceci revient à prendre la moyenne des douze mois et on aurait l'opération suivante : 288 jours de travail (24×12) donnant droit à 18 jours de congé, les 246 jours de l'exemple donneraient droit à : $(18 \times 246) / 288 = 15$ jours de congé.

La première interprétation est très rigoureuse et lèse le travailleur : dans l'exemple donné, pour une durée de travail inférieure de 14,5% à la normale, le travailleur acquiert droit à un congé réduit de 50%. Quant à la deuxième, elle s'écarte de la lettre de l'article 96 du Code en calculant l'équivalence de 24 jours = 1 mois sur l'ensemble de la période de référence. Elle est d'autre part de nature à favoriser l'absentéisme.

C'est pourquoi je pense que l'interprétation stricte de la loi aussi bien que l'équité nous commandent d'adopter une solution qui a déjà été retenue par l'article 3(3°) de la loi n° 67/LF/7 du 12 juin 1967 en ce qui concerne la condition de présence nécessaire pour prétendre dans un mois donné au bénéfice des prestations familiales : chaque fois que le travailleur aura accompli au cours d'un mois 18 jours ou 120 heures de travail il pourra prétendre à un jour et demi au total.

Il est à noter que cette solution ne concerne que la durée du congé proprement dite. En ce qui concerne la rémunération, le travailleur ne gagnera ni ne perdra rien, puisque le montant de l'allocation ou de l'indemnité de congé sera toujours égal à 1/16e de la rémunération acquise au cours des douze mois considérés.

Le calcul de la durée des majorations pour ancienneté est plus délicat. Mais on peut sur ce point appliquer une règle qui a été retenue par certaines conventions collectives : « Lorsque la durée du congé principal est inférieure à dix huit jours ouvrables, les majorations pour ancienneté sont fractionnées au prorata à condition que la durée du congé principal soit au moins égale à six jours ouvrables.

Dans notre exemple, la majoration pour ancienneté sur la base légale de deux jours par tranche de cinq ans donnerait pour 20 ans de services : $[(2 \times 4) \times 13,5] / 18 = 6$ jours

Je vous rappelle que le calcul de l'allocation afférente aux majorations s'effectue en divisant le montant de l'allocation afférente au congé principal par le nombre de jours compris dans ce congé et en multipliant l'allocation journalière ainsi obtenue par le nombre de jours de majoration.

Dans le cas de notre exemple, en supposant que le travailleur ait acquis, au cours de la période de référence, une rémunération totale égale à 246. 000 F, il percevrait une allocation de congé égale à : $246000 / 16 = 15.375$ F, et, une allocation afférente aux majorations égale à $(15375 \times 6) / 13,5 = 6.835$ F, soit au total : $15.375 + 6.835 = 22.210$ F.

Vous voudrez bien m'accuser réception de la présente circulaire et la diffuser aux milieux professionnels de votre circonscription de contrôle.

Yaoundé, le 18 Avril 1984

**Le Ministre du travail et de la prévoyance sociale
Joseph FOFE**

V.2

**LETTRE CIRCULAIRE N°2/MTPS/DT/SRP
DU 14 MARS 1995 FIXANT CHAMP
D'APPLICATION ET INCIDENCE DU SMIG SUR
LA FIXATION DES SALAIRES CATÉGORIELS**

LETTRE CIRCULAIRE N°2/MTPS/DT/SRPDU 14 MARS 1995 FIXANT CHAMP D'APPLICATION ET INCIDENCE DU SMIG SUR LA FIXATION DES SALAIRES CATÉGORIELS

Par Décret N° 95/099/PM du 17 Février 1995 et en application de l'article 62(1) du Code du travail, le Premier Ministre, Chef du Gouvernement a fixé le salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) à 23.514 francs par mois.

L'application dudit texte ayant suscité de la part des partenaires sociaux diverses interprétations parfois à l'origine de quelques tensions sociales, et afin d'y mettre un terme, la présente Lettre-Circulaire a pour objet de préciser le champ d'application du SMIG et l'incidence sur la fixation des salaires catégoriels.

I. CHAMP D'APPLICATION DU SINIG

Il ressort de l'article 1er du Décret susvisé que le SMIG ainsi fixé s'impose à tous les employeurs (Public ou Privé) quel que soit leur secteur d'activité (Primaire, Secondaire ou Tertiaire) et sur l'ensemble du territoire national. A cet égard il y a lieu de préciser que :

- 1°) Les agents de l'Etat relevant du Code du Travail ne sont pas exclus de ce champ d'application ;
- 2°) Les zones de salaires n'existent plus tel qu'il ressort des dispositions du Code du Travail en matière de salaire.

II - INCIDENCE DU SMIG SUR LA FIXATION DES SALAIRES CATÉGORIELS

Il convient de relever que le SMIG est un salaire de base plancher auquel s'ajoutent éventuellement les primes et indemnités contractuelles ou conventionnelles reconnues au travailleur recruté sans qualification. Par conséquent les nouvelles catégories professionnelles et les salaires y afférents seront fixés par voie de négociation dans le cadre des conventions collectives ou des accords d'établissements conformément à l'article 62(2) du Code du Travail.

Toutefois en attendant que les négociations à ce sujet soient engagées et aboutissent, les barèmes de salaire en vigueur demeurent applicables.

Il reste bien entendu que les salaires actuellement en déca du SMIG doivent subir un réajustement automatique.

Je vous invite instamment à tenir la main à la stricte application des présentes directives dont vous voudrez bien assurer la plus large diffusion auprès des travailleurs et employeurs de vos circonscriptions de contrôle respectives.

Yaoundé. le 14 Mars 1995

**Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale
Simon MBILA**

V.3

**LETTRE CIRCULAIRE N°05/MTPS/DT
DU 01 AOÛT 1995 SUR LES DÉPARTS
INVOLONTAIRES**

LETTRE CIRCULAIRE N°05/MTPS/DT DU 01 AOÛT 1995 SUR LES DÉPARTS INVOLONTAIRES

Aux
Délégués Provinciaux du Travail ;
Chefs Service Provinciaux ;
Chefs de Service Départementaux d'inspection du Travail et de la
Prévoyance Sociale.

Objet : Départs volontaires

Il m'a été donné de constater que de plus en plus, certains employeurs, pour faire face aux difficultés économique ou dans le cadre de restructuration internes entraînant des suppressions d'emplois, recourent de façon abusive à la procédure de départs volontaires afin de ne pas se soumettre à la procédure légale de licenciement pour motif économique prévue par l'article 40 du Code du Travail.

Le départ volontaire doit s'analyser juridiquement comme une rupture d'accords parties ou par consentement mutuel en application du principe de la liberté contractuelle. Il n'est légal que dans la mesure où le consentement est libre, c'est-à-dire exempt de tout vice (dol ou menace quelconque etc...).

Or, dans les cas évoqués ci-dessus, la proposition de rupture du contrat de travail initiée par l'employeur apparaît davantage comme une décision unilatérale assortie de menaces de licenciement et ne laisse aucun choix au travailleur visé. Ces propositions sont faites à titre individuel et de manière discriminatoire sans négociation impliquant les représentants du personnel et l'inspection du Travail. Ce dernier, dont le visa est sollicité sur les procès-verbaux déjà signés des parties et relatifs à des conciliations dont il n'a pas présidé le déroulement, se retrouve devant un fait accompli.

A l'analyse, il apparaît que les départs volontaires effectués dans ces conditions sont en réalité des licenciements déguisés ou des démissions forcées. Licenciements déguisés d'une part dans la mesure où la proposition de rupture est à l'initiative de l'employeur et comporte une condition potestative (article 1170 du Code Civil) ; démission forcée d'autre part car l'initiative de la rupture n'est pas l'expression de la volonté libre du travailleur qui n'a aucun motif pour justifier cette rupture. Afin de mettre un terme à cette pratique abusive qui dénature la liberté contractuelle (l'article 1172 du Code Civil), j'ai l'honneur de vous demander de veiller désormais au respect des prescriptions ci-dessous :

- les départs volontaires dont il s'agit étant proposés et effectués pour cause de suppression d'emplois résultant de difficultés économiques ou de restructurations internes s'analysent dans l'esprit de l'article 40 du Code du Travail comme des ruptures de contrat de travail pour motif économique. Aussi, le principe de la liberté contractuelle, tel que prévu à l'article 1134 du Code Civil ne saurait s'appliquer pour les départs volontaires de cette nature. Autrement dit, seule la procédure spéciale prévue à l'article 40 du Code du Travail doit être respectée ;
- les départs volontaires ne peuvent donc être proposés que lorsque les négociations prévues à

l'article 40 paragraphe 2 n'ont pas abouti ou lorsque malgré les mesures préconisées pour éviter les licenciements, certains départs s'avèrent nécessaires ;

- l'option de départ volontaire et les conditions de mise en œuvre doivent avant d'être proposées à l'ensemble des travailleurs pour susciter des volontaires, être arrêtées à l'issue de négociations entre l'employeur, les représentants des travailleurs et en présence de l'inspecteur du Travail du ressort avec le cas échéant l'arbitrage du Ministre chargé du travail.

Toute proposition de départ volontaire adressée de façon individuelle et discriminatoire à un travailleur doit être proscrite.

Vous voudrez bien faire une large diffusion des prescriptions ci-dessus auprès des partenaires sociaux de vos circonscriptions respectives de contrôle.

J'attache du prix au respect strict de cette lettre circulaire dont vous nie rendez éventuellement compte des difficultés d'application.

Yaoundé, le 1er août 1995

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale
Simon MBILA

V.4

**LETTRE CIRCULAIRE N°02065/MTPS
DU 13 MAI 1980 RELATIF À L'EXERCICE
DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL**

LETTRE CIRCULAIRE N°02065/MTPS DU 13 MAI 1980 RELATIF À L'EXERCICE DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA PREVOYANCE SOCIALE

A

**Monsieur le Délégué Provincial du Ministère du Travail et de la
Prévoyance Sociale pour la Province du Littoral,**

**Messieurs les Inspecteurs Provinciaux et Départementaux du Travail et de
la Prévoyance Sociale,**

Messieurs les Chefs de Services Provinciaux de Médecine du Travail.

Objet : Exercice de la médecine du travail

J'ai été saisi de certaines difficultés qui entravent l'application du Décret n° 76/009 du 21 Mars 1979, fixant les modalités d'exercice de la médecine du travail.

L'article 6 de ce texte fixe les normes auxquelles correspond l'exercice à temps plein et à temps partiel de cette médecine, en précisant que " toutefois le nombre de personnes couvertes par un praticien, une clinique ou une polyclinique ne peut excéder 4 500 ".

Cette dernière disposition a fait l'objet, de la part de certains propriétaires de cliniques privées, d'une interprétation qui tend à rapporter ce nombre de 4 500 personnes au nombre de médecins exerçant à temps plein ou temps partiel. En d'autres termes, dans une clinique ou polyclinique employant plusieurs praticiens, chacun de ceux-ci pourrait couvrir 4 500 personnes. Les effectifs de travailleurs couverts augmenteraient alors en fonction du nombre, des médecins, et vice-versa, sans aucune limite.

De ce fait, certaines cliniques couvrent un nombre de personnes très supérieur à ce plafond de 4 500 et demande en conséquence une dérogation allant dans le sens de l'interprétation qu'elles font du texte, je dois préciser avec la plus extrême netteté que cette interprétation du

Décret n° 79/096 est erronée. Elle ne correspond ni à la lettre, ni à l'esprit du texte qui entendait bien limiter le nombre de personnes couvertes par une clinique ou une polyclinique afin d'éviter la monopolisation de la médecine du travail, dans une localité donnée, par un nombre restreint d'établissements.

Aucune dérogation ou exception ne saurait donc être admise. Il demeure cependant que ce nombre de 4 500 personnes couvertes peut se trouver sujet à fluctuations, soit dans le sens de la baisse en cas de compression du personnel ou de fermeture d'établissement intervenant dans les entreprises concernées, soit dans le sens de la hausse s'il se trouve, parmi lesdites entreprises, des établissements en expansion qui voient le nombre de leurs travailleurs augmenter. Il va de soi que dans ce dernier cas on ne saurait exclure du champ couvert par la clinique l'entreprise qui se trouverait dans cette situation. Une certaine souplesse dans l'application du plafond fixé par le texte devra alors être pratiquée.

Par ailleurs l'article 7 du Décret n° 79/096 dispose, dans son paragraphe 2, que " les conventions de visites et de soins sont soumises au contrôle des services compétents du Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale Je précise que ces services compétents sont en premier lieu les services extérieurs de l'inspection Médicale du Travail là où ils existent et à défaut les services provinciaux ou centraux de la Main d'Œuvre et de l'Emploi ne sont concernés parce contrôle.

Il convient de souligner que les services compétents ainsi définis ont pour tâche d'instruire les dossiers de conventions de visites et de soins ainsi qu'il est fait pour les contrats de travail : ils doivent les transmettre à l'Administration Centrale avec avis motivé, mais non les rejeter ou les agréer. Cet examen devra être effectué avec toute la diligence souhaitable et, à cet égard, un délai de trente jours entre le dépôt du dossier au service et sa transmission au Département me paraît être largement suffisant. S'agissant d'une réglementation assez complexe dans les arcanes de laquelle les usages ont besoin d'être guidés, je recommanderais d'autre part que les responsables des services compétents se conduisent avec ceux-ci plus en conseillers qu'en censeurs.

Des prises de position abruptes, des injonctions comminatoires ne contribuent pas à régler les problèmes dans un domaine où une franche collaboration de toutes les parties intéressées est nécessaire. Il me revient également que dans certaines entreprises les délégués du personnel entendraient intervenir dans le choix du médecin du travail. Je rappelle à ce sujet que l'article 4, paragraphe 2, de l'arrêté n° 15/ MTPS/IMT du 11 Octobre 1979, a employé l'expression " après information des délégués du personnel Cette disposition signifie clairement que ceux-ci n'ont aucun pouvoir d'appréciation en ce qui concerne le médecin du travail dont le recrutement relève de la seule compétence de l'employeur ou du chef de service inter-entreprises. Toute interprétation du texte qui tendrait à transformer l'information des délégués en avis serait erronée et non fondée.

Vous voudrez bien m'accuser réception de la présente circulaire et de me rendre compte, le cas échéant, des difficultés que vous rencontrez dans l'application des textes susvisés.

Yaoundé, le 13 mai 1980

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale
Paul DONTSOP

VI

LES INSTRUCTIONS

VI.1

**INSTRUCTION CONJOINTE N° 01/02/
DG-CNPS/DI DU 11 SEPTEMBRE 2002
PRÉCISANT LES MODALITÉS PRATIQUES
D'APPLICATION DE L'ARRÊTÉ CONJOINT
N° 035/METPS/MINEFI DU 12 JUILLET 2002**

INSTRUCTION CONJOINTE N° 01/02 DG-CNPS/DI DU 11 SEPTEMBRE 2002 PRÉCISANT LES MODALITÉS PRATIQUES D'APPLICATION DE L'ARRÊTÉ CONJOINT N° 035/METPS/MINEFI DU 12 JUILLET 2002

- La loi n° 2001-017 du 18 décembre 2001 a transféré à l'Administration fiscale les compétences en matière d'assiette et de recouvrement des cotisations sociales dues à la CNPS.
- L'arrêté conjoint n° 035/METPS/MINEFI du 12 juillet 2002 en a fixé les modalités d'application.
- Les présentes instructions ont pour objet de guider les Services compétents de la CNPS et de l'Administration fiscale dans la mise en œuvre des dispositions légales et réglementaires susvisées.

DE LA NATURE DES CRÉANCES

Il est rappelé aux Services compétents que les créances de cotisations sociales étant désormais assimilées aux créances de l'Etat, elles bénéficient d'un privilège de même rang que les créances fiscales et sont recouvrées dans les mêmes conditions que celles prévues par le Code Général des Impôts.

A ce titre, l'Administration fiscale a l'obligation de recouvrer les créances de cotisations sociales en même temps que les créances fiscales.

Toutefois, en cas de concurrence entre les créances des cotisations sociales, les créances de l'Etat, et d'autres créances lors de l'exécution des procédures de recouvrement, les rangs à respecter par l'Administration fiscale pour le recouvrement des créances sont les suivants :

- a - créances fiscales ;
- b - créances des cotisations sociales ;
- c - autres créances.

Les Services de recouvrement devront par conséquent veiller à prendre en portefeuille les différentes créances suivant les rangs ci-dessus définis.

Il y a lieu d'attirer l'attention des Services de recouvrement que la prescription des créances sociales est trentenaire.

DE L'OBLIGATION DE DECLARATION DES SALAIRES

Les déclarations mensuelles des salaires dus, jusqu'ici déposées auprès des Centres et Agences de Prévoyance Sociale sont désormais déposées auprès des Centres des Impôts du lieu de rattachement du siège social de l'employeur, ou du principal établissement.

Compte tenu de la spécificité de ces nouvelles procédures, des missions propres de l'Organisme en charge de la Prévoyance Sociale et par souci d'allégement et de simplification, l'employeur est tenu de déposer les trois feuillets de DIPE auprès du Centre des Impôts de rattachement. L'Administration fiscale joue donc le rôle d'interlocuteur unique auprès des employeurs en ce qui concerne la réception des déclarations de salaires soumis à cotisations.

La déclaration des salaires est effectuée sur le DIPE usuel en trois exemplaires dont l'original est remis à la CNPS pour exploitation, le second exemplaire à l'Administration fiscale à joindre au dossier fiscal de l'employeur, et le troisième exemplaire à l'employeur tenant lieu d'accusé de réception.

Les employeurs qui utilisent un effectif d'au moins 50 salariés sont tenus de déclarer les salaires sur un support magnétique. Ils doivent faire accompagner le support magnétique d'un document récapitulatif établi en trois exemplaires et reprenant les données globales sur les masses de salaires soumises aux cotisations ainsi que les effectifs de salariés déclarés. Ce document, dûment signé par l'employeur, est traité par les Services de l'Administration fiscale dans les mêmes conditions que les exemplaires de DIPE.

L'Organisme en charge de la Prévoyance Sociale peut agréer des sociétés de service exploitant des logiciels de ressources humaines pour assister les employeurs soumis à l'obligation de déclaration les salaires sur support magnétique dont le format est conforme à celui qu'il a arrêté.

Au moment du dépôt de la déclaration, les Services en charge de la gestion des déclarations :

- consignent la déclaration de salaires dans un registre spécial ouvert à cet effet ;
- procèdent à un contrôle sommaire des éléments d'identification du redevable, de l'exactitude et de la régularité des éléments de l'assiette ;
- visent et apposent le cachet à date de l'administration sur les différents exemplaires de la déclaration ;
- établissent un bulletin d'émission propre à la CNPS en quatre exemplaires.

L'employeur, muni de la déclaration de salaires, du bulletin d'émission et du moyen de paiement (chèque certifié, mandat poste, espèces) se présente devant le caissier de la CNPS.

Sans préjudice des opérations courantes de tenue de caisse dont les modalités sont précisées par une note interne de l'Agent Comptable de la CNPS, le caissier :

- vérifie la concordance entre le montant à payer et le montant émis ;
- encaisse la totalité du montant à percevoir ;
- appose le cachet payé et la date sur le bulletin d'émission et sur le support de déclaration (DIPE, rapports de contrôle, moratoire, état récapitulatif) ;
- tient sa main courante ;
- transmet l'entier dossier à son teneur de quittancier ;
- arrête sa caisse en fin de journée ;
- réceptionne et conserve les titres de constatation ;
- fait les rapprochements avec le Service émetteur et son teneur de quittancier ;
- transmet à la fin du mois toutes les pièces comptables, plus deux feuillets de la main courante à la CNPS.

Le Teneur de quittancier :

- reçoit l'entier dossier du caissier ;
- établit la quittance ;
- indique les références de la quittance sur le bulletin d'émission et sur la déclaration ;
- remet la quittance et le dossier à l'employeur ;
- classe un double du bulletin d'émission ;
- arrête en fin de journée son quittancier, étant entendu que le montant des quittances doit correspondre au montant des encaissements de la journée ;
- transmet au caissier un titre de constatation accompagné des doubles du bulletin d'émission et de la déclaration.

Au plus tard le 20 de chaque mois, le Chef de Centre des Impôts procède au rapprochement entre les bulletins d'émission non exécutés qu'il a délivrés aux employeurs et les titres de constatation des encaissements effectués et à la suite de ces rapprochements, il dresse la liste des employeurs défaillants répartis ainsi qu'il suit.

Les employeurs qui ont déposé les déclarations hors délais :

Le Centre des Impôts délivre un bulletin d'émission, couvrant le montant des cotisations principales et les pénalités de retard, établi en 04 exemplaires. Il établit un avis de mise en recouvrement comportant les cotisations principales et les pénalités de retard, en invitant l'employeur à s'acquitter de sa dette dans un délai de 07 jours. Il transmet l'avis de mise en recouvrement au Receveur des Impôts pour prise en charge.

Les employeurs qui ont effectué le paiement hors délais :

Dès réception de la preuve du paiement hors délais des cotisations principales et des pénalités de retard, matérialisé par le feuillet n° 2 de la quittance, le Centre des Impôts procède à la liquidation, sur un imprimé spécial, des majorations échues à la date du paiement, en notifiant le montant à l'employeur par bulletin d'émission établi en quatre exemplaires, accompagné d'un avis de mise en recouvrement l'invitant à s'acquitter de sa dette dans un délai de 07 jours. Il transmet l'avis de mise en recouvrement au Receveur des Impôts pour prise en charge.

Le jour du paiement des majorations, l'employeur défaillant se présente auprès du caissier de la CNPS muni du bulletin d'émission couvrant les majorations de retard et de l'avis de mise en recouvrement.

Après constatation du paiement par le caissier suivant la procédure usuelle, le teneur de quittancier effectue les opérations décrites précédemment.

A la fin de la journée comptable, le teneur de quittancier transmet au Chef de Centre des Impôts, sous bordereau récapitulatif, l'ensemble des avis de mise en recouvrement apurés, appuyés des bulletins d'émission couvrant le montant des cotisations principales et des pénalités de retard, ou des majorations de retard selon le cas, aux fins de mise à jour du dossier de l'employeur et des états comptables de la Recette des Impôts.

Les employeurs ayant fait l'objet d'une mise en demeure de déclarer :

L'employeur se présente auprès du Chef de Centre des Impôts, muni de la mise en demeure de déclarer et de sa déclaration.

Il est reçu par l'agent de l'Administration fiscale émetteur de la mise en demeure de déclarer. Celui-ci émet un bulletin d'émission établi en quatre exemplaires ainsi qu'un avis de mise en recouvrement couvrant le montant des cotisations principales et les pénalités de retard. Il établira plus tard après paiement du principal et des pénalités de retard, un bulletin d'émission et un avis de mise en recouvrement portant sur les majorations de retard.

Le paiement de ces majorations se fait selon la procédure décrite précédemment.

Le Chef de Centre des Impôts établit deux états distincts, indiquant d'une part, les employeurs ayant fait l'objet de notification d'une mise en demeure de déclarer et d'autre part, ceux ayant fait l'objet d'une taxation d'office et en transmet les copies sous décharge à la CNPS, pour information.

En cas d'insuffisance de déclaration, l'Administration fiscale engage une procédure de rectification de déclaration. Il convient cependant, de préciser que l'action de l'Administration fiscale dans ce cas, se limite à dégager les écarts entre les éléments de la déclaration et les informations en sa possession, en vue de leur transmission à la CNPS, pour action de contrôle.

Les éléments de redressement consignés sur un imprimé spécial sont mis à la disposition des agents assermentés de la CNPS par bordereau et sous décharge.

Les agents assermentés de la CNPS procèdent aux contrôles usuels auprès de l'employeur.

Les résultats de ces contrôles sont transmis à l'Administration fiscale aux fins de validation préalable avant notification à l'employeur.

En cas de refus de validation dûment motivé de l'Administration fiscale, le contrôleur peut apporter des compléments d'information justifiant sa position. Si les divergences persistent, la position de l'Administration fiscale prévaut.

A l'issue du délai prévu pour la procédure contradictoire ou après la décision du Comité de Recours Gracieux, la mise en demeure et le rapport de contrôle régulièrement notifiés, sont transmis à l'Administration fiscale pour action de recouvrement.

Dès réception de ces documents, le Centre des Impôts émet un bulletin d'émission établi en 04 exemplaires faisant ressortir outre le montant de la dette nette confirmée par le Comité de Recours Gracieux, les pénalités de retard dues calculées à partir de la date certaine de notification de la mise en demeure et du rapport de contrôle. Il notifie à l'employeur le montant de la dette ainsi calculée par voie d'avis de mise en recouvrement l'invitant à se libérer de sa dette dans un délai de 07 jours.

DE L'OBLIGATION DE PAYER LES COTISATIONS SOCIALES

Les paiements des cotisations sociales sont effectués auprès des guichets CNPS ouverts dans les Centres des Impôts entre les mains des agents désignés à cet effet.

Les opérations d'encaissement des cotisations sociales sont assurées conjointement par les caissiers et les teneurs de quittancier.

Les agents chargés de l'encaissement sont nommés par décision du Directeur Général de la CNPS ou désignés par celui-ci en ce qui concerne les caissiers régulièrement nommés par le Ministre en charge des Finances. Ils sont placés sous la tutelle technique de l'Agent Comptable de la CNPS et sous la tutelle administrative du Chef de Centre des Impôts.

Tous les paiements donnent lieu à la délivrance d'une quittance établie en 05 feuillets qui sont ventilés de la manière suivante :

- le feuillet original est remis à l'employeur ;
- le feuillet n° 2 est transmis au Centre des Impôts émetteur pour classement au dossier de l'employeur ;
- le feuillet n° 3 est transmis au Centre de Prévoyance Sociale pour les besoins de tenue des comptes employeurs ;
- le feuillet n° 4 est transmis à l'Agent Comptable de la CNPS pour les besoins de la Comptabilité ;
- le feuillet n° 5 est conservé dans le carnet à souche par le teneur de quittancier.

En cas de paiement des cotisations sociales par mandat poste, les employeurs concernés déposent à date leurs déclarations auprès du Centre des Impôts de rattachement, accompagnées des récépissés authentifiés des mandats poste, en guise de paiement.

Les récépissés des mandats postes sont traités au même titre que les chèques certifiés.

DES DOMAINES DE COMPETENCE EXCLUSIVE DU DIRECTEUR GENERAL DE L'ORGANISME EN CHARGE DE LA PREVOYANCE SOCIALE

Les domaines de compétence exclusive du Directeur Général de l'Organisme en charge de la Prévoyance Sociale sont les suivants :

- les contre contrôles ;
- les moratoires et conventions de paiements échelonnés de cotisations sociales ;
- les remises gracieuses de majorations et de pénalités de retard ;
- les attestations pour soumission ;
- les remboursements de trop perçus de cotisations sociales ;
- les admissions de créances en non-valeur.

Les demandes formulées par les employeurs et portant sur ces objets doivent être déposées ou transmises au Centre ou à l'Agence de Prévoyance Sociale de rattachement, en vue de leur acheminement à la Direction Générale de l'Organisme en charge de Prévoyance Sociale pour un traitement approprié dans les formes et délais prévus par les textes internes de l'Organisme.

En revanche, l'Organisme en charge de la Prévoyance Sociale est tenu de transmettre au Centre des Impôts du lieu de rattachement de l'employeur, les copies de tous les moratoires et conventions de rééchelonnement des dettes de cotisations sociales ainsi que celles des échéanciers de paiement convenus avec les employeurs, régulièrement contresignés et enregistrés.

L'Organisme en charge de la Prévoyance Sociale est tenu d'amplier l'Administration fiscale des décisions de remise gracieuses de majorations et pénalités de retard accordées aux employeurs ainsi que celles d'admission en non valeur des créances.

Les montants des majorations et pénalités de retard remis, et des créances admises en non valeur, doivent être déduits des titres exécutoires afférents aux périodes correspondantes au profit des employeurs bénéficiaires, par les agents de recouvrement de l'Administration fiscale qui doivent en rendre compte à l'Organisme créancier. L'ensemble des opérations de recouvrement des créances de cotisations sociales diligentées par l'Administration fiscale pour le compte de l'Organisme en charge de la Prévoyance Sociale, devront faire l'objet d'un compte rendu mensuel, assorti de la production des états correspondants.

Dans le cadre de l'échange d'informations ainsi institué, ces états feront l'objet d'une exploitation par les Services de la CNPS en vue d'un rapprochement avec les Services de l'Administration fiscale.

DU TRAITEMENT DES CREANCES ECHUES

S'agissant des créances définitivement échues et notifiées avant la publication de l'arrêté, la procédure de transfert à l'Administration fiscale s'articule ainsi qu'il suit :

- un recensement préalable et contradictoire par les deux Administrations en vue d'assainir le fichier de ces créances et d'authentifier les créances mobilisables à court terme, celles difficilement mobilisables et celles susceptibles d'être proposées à la procédure d'admission en non valeur ;
- le montage des dossiers relatifs aux créances mobilisables (identification, détermination des dettes exactes, répartition spatiale par centre de rattachement, identification des périodes) ;
- le transfert de ces dossiers à l'Administration fiscale pour action, sous la forme d'un protocole de transfert. Nous attachons du prix à la stricte exécution des présentes instructions dont toutes difficultés d'application devront nous être signalées.

Yaoundé, le 11 septembre 2002

Le Directeur Général de la CNPS
Louis Paul MOTAZE

Le Directeur des Impôts
Polycarpe.ABAH A

VII

**LES INDEX
THÉMATIQUES**

INDEX THÉMATIQUES

I. DISPOSITIONS GENERALES

- Constitution du 18 janvier 1996.
- Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, 1919.
- Loi n° 92/007 du 14 aout 1992 portant code du travail du Cameroun.
- Décret n°2011/408 du 09 décembre 2011 portant organisation du Gouvernement.
- Décret n°2012/558 du 26 novembre 2012 portant organisation du Ministère du travail et de la sécurité sociale.
- Arrêté n°159/CAB/PM du 11 octobre 2010 portant création, organisation et fonctionnement de l'Observatoire National du Travail.

II. DES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET DU DIALOGUE SOCIAL

A. DES SYNDICATS PROFESSIONNELS

Textes internationaux

- C11 Convention sur le droit d'association (agriculture), 1921. (Ratifiée le 07/06/1960)
- C87 Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. (Ratifiée le 07/06/1960)
- C135 Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971. (Ratifiée le 05/04/1965) 12.

Lois

- Code du travail, Titre II relatif aux syndicats professionnels

Décrets

- Décret n°72/610 du 03 novembre 1972 portant modalités de retenue à la source du check-off.
- Décret n°93/574 du 15 juillet 1993 fixant la forme des syndicats professionnels admis à la procédure d'enregistrement et son annexe.
- Décret n°93/576 du 15 juillet 1993 fixant la forme du certificat d'enregistrement.
- Décret n°2013/0004/PM du 04 janvier 2013 modifiant et complétant l'annexe du décret n°93/574/PM du 15 juillet 1993 fixant la forme des syndicats professionnels admis à la procédure d'enregistrement.

Arrêtés

- Arrêté n°0017/MTPS/SG/CJ du 16 décembre 1972 fixant la portion des cotisations syndicales réservée aux œuvres sociales.

Circulaires et lettres circulaires

- Lettre-circulaire n°008/MTPS/SIOP du 9 octobre 1995 relative aux demandes d'arrêté de représentativité.

B. DU CONTRAT DE TRAVAIL

Textes internationaux

- C29 Convention sur le travail forcé, 1930. (Ratifiée le 07/06/1960)
- C94 Convention sur les clauses de travail (contrats publics), 1949. (Ratifiée le 03/09/1962)

- C111 Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. (Ratifiée le 13/05/1988)
- C138 Convention sur l'âge minimum, 1973. (Ratifiée le 13/08/2001)
- C158 Convention sur le licenciement, 1982. (Ratifiée le 13/05/1988) 5
- C9 Convention sur le placement des marins, 1920. (Ratifiée le 25/05/1970)
- C122 Convention sur la politique de l'emploi, 1964. (Ratifiée le 25/05/1970)

Lois

- Code du travail 1992, titre III relatif au contrat de travail
- Loi n°97/12 du 10 janvier 1997 fixant les conditions d'entrée, de séjour et de sortie des étrangers au Cameroun.
- Loi n° 68/LF/3 du 11 juin 1968 portant code de la nationalité camerounaise.
- Loi N°2011/024 du 14 décembre 2011 relative à la lutte contre le trafic et la traite des personnes.

Décrets

- Décret n°68/DF/253 du 10 juillet 1968 fixant les conditions générales d'emploi des domestiques et employés de maison.
- Décret n°69/DF/287 du 30 juillet 1969 relatif au contrat d'apprentissage.
- Décret n°75/29 du 10 janvier 1975 fixant les modalités d'application du régime des permissions exceptionnelles d'absences payées.
- décret n°78/484 du 9 novembre 1978 fixant les conditions communes applicables aux agents de l'État relevant du Code du Travail.
- Décret n°82/100 du 03 mars 1982 modifiant le décret n°78/484 du 9 novembre 1978 fixant les conditions communes applicables aux agents de l'État relevant du Code du Travail.
- Décret n°90/1245 du 24 août 1990 fixant les conditions d'établissement des passeports de service des nationaux.
- Décret n°93/570 du 15 juillet 1993 fixant les modalités de placement des travailleurs.
- Décret n°93/571 du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs de nationalité étrangère pour certaines professions ou certains niveaux de qualification.
- Décret n°93/572/PM du 15 juillet 1993 relatif aux entreprises de travail temporaire.
- Décret n°93/575/PM du 15 juillet 1993 fixant les modalités d'établissement et de visa de certains contrats de travail.
- Décret n°93/577 du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs temporaires, occasionnels et saisonniers. 38.
- Décret n°2000/286 du 12 octobre 2000 précisant les conditions d'entrée, de séjour et de sortie des étrangers au Cameroun.

Arrêtés

- Arrêté 016/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 relatif au travail des femmes.
- Arrêté 017/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 relatif au travail des enfants.
- Arrêté n°019/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 fixant la composition de la ration journalière de vivre fournie aux travailleurs et sa valeur de remboursement (déplacement-mutation).
- Arrêté n°11/MTPS/DT du 28 avril 1971 relatif à la procédure de reclassement des travailleurs dans les catégories de classification professionnelle sectorielle.
- Arrêté N° 1684 /MFP/DR/SDE/LR du 07 décembre 1973 fixant la composition, attributions et modalités de fonctionnement de la commission paritaire d'avancement des agents de l'Etat relevant du code du travail
- Arrêté n°015/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 déterminant les conditions et la durée du préavis.

- Arrêté n°017/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 fixant la durée maximale et les modalités de l'engagement à l'essai.
- Arrêté n°020/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 fixant les modalités de déclaration d'établissement.
- Arrêté 21/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 fixant les modalités de licenciement pour motifs économiques.

Circulaires et lettres circulaires

- Lettre-circulaire n°05/MTPS du 1er août 1995 ayant pour objet les départs volontaires.

C. DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Textes internationaux

- C132 Convention sur les congés payés (révisée), 1970. (Ratifiée le 07/08/1973)
- C146 Convention sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976. (Ratifiée le 13/06/1978)
- C90 Convention sur le travail de nuit des enfants (industrie, révisée), 1948. (Ratifiée le 25/05/1970)

Lois

- Loi n°73/5 du 07 décembre 1973 fixant le régime des fêtes légales au Cameroun.
- Loi n° 74/9 du 16 juillet 1974 instituant la médaille d'honneur du travail.
- Loi n°76/8 du 8 juillet 1976 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n°73/5 du 7 décembre 1973 fixant le régime des fêtes légales en République Unie du Cameroun.
- Code du travail de 1992, titre V relatif aux conditions du travail

Décret

- Décret n°68/DF/249 fixant les modalités d'application de la durée du travail et déterminant les dérogations dans les entreprises soumises au régime légal hebdomadaire de 40 heures.
- Décret n°75/28 du 10 janvier 1975 portant modalités d'application du régime des congés payés.
- Décret n°75/DF/29 du 10 janvier 1975 fixant le régime des permissions exceptionnelles d'absence pour évènements familiaux.
- Décret n°95/677/PM du 18 décembre 1995 relatif aux dérogations à la durée légale de travail.
Décret n°2000/692/PM du 13 septembre 2000 fixant les modalités d'exercice du droit à la santé du fonctionnaire.
- Décret n°2000/698/PM du 13 septembre 2000 fixant le régime de formation permanente des fonctionnaires.

Arrêtés

- Arrêté 14/MTPS/DEGRE du 12 juin 1968 fixant les modalités d'application du repos hebdomadaire.
- Arrêté n°007/MTLS/DEGRE du 17 juin 1968 relatif aux modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur.
- Arrêté 22/MTPS/DEGRE du 27 mai 1969 déterminant les modalités d'application du repos hebdomadaire.
- Arrêté n°21/MEPS du 23 décembre 1974 déterminant les formes dans lesquelles doit être sollicitée la Médaille d'Honneur du Travail au Cameroun.

Circulaires, lettres circulaires et instructions

- Circulaire n°89/MTPS/DT/SEC du 22 décembre 1973 expliquant les conditions de rémunération et de chômage pendant les fêtes légales en République Unie du Cameroun.
- Circulaire n°004/MTPS/DT/CT du 18 avril 1984 sur le calcul du congé payé en cas d'absence du travailleur au cours de la période de référence.

- Circulaire n°04/MTPS du 28 février 1990 relative à la procédure de mise à la retraite des travailleurs.
- Circulaire N° 004 CAB/PM du 23 décembre 1998 relative à la formation des agents publics en cours d'emploi

D. DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Textes internationaux

- C98 Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. (Ratifiée le 03/09/1962)

Lois

- Code du travail de 1992, Titre III et Chapitre IV relatif aux conventions collectives

Décret

- Décret n°93/578/PM du 15 juillet 1993 fixant les conditions de fond et de forme applicables aux conventions collectives de travail.

E. DE LA REMUNERATION

Textes internationaux

- C26 Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928. (Ratifiée le 07/06/1960) 64.
- C95 Convention sur la protection du salaire, 1949. (Ratifiée le 07/06/1960)
- C99 Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951. (Ratifiée le 25/05/1970)
- C100 Convention sur l'égalité de rémunération, 1951. (Ratifiée le 25/05/1970)
- C131 Convention sur la fixation des salaires minima, 1970. (Ratifiée le 06/07/1973)

Lois

- Code du travail de 1992, Titre IV relatif au salaire

Décret

- Décret n°69/DF/289 du 30 juillet 1969 relatif aux saisies-arrêts, cessions et retenus sur salaire, modifié par le décret n°94/197/PM du 09 mai 1994.
- Décret n°74/126 du 26 février 1974 déterminant les catégories professionnelles des maitres et professeurs de l'enseignement privé et fixant les taux des salaires minima afférents à ces catégories.
- Décret n°78/545-546-547 du 28 décembre 1978 fixant les modalités et la base de calcul de l'indemnité journalière et des rentes.
- Décret n°85/1091 du 02 août 1985 revalorisant le salaire minimum des domestiques et employés de maison.
- Décret n°85/1094 du 02 août 1985 revalorisant les salaires des maitres et professeurs de l'enseignement privé.
- Décret n°93/573/PM du 15 juillet 1993 fixant les modalités de prise en charge des frais de voyage et transport du travailleur déplacé.
- Décret n°94/197/PM du 09 mai 1994 modifiant et complétant certaines dispositions du décret n°69/DF/289 du 30 juillet 1969 relatif aux saisies-arrêts, cessions et retenus sur salaire.
- Décret N° 2000/693/PM du 13 septembre 2000 fixant le régime des déplacements des agents publics civils et les modalités de prise en charge des frais y afférents modifié et complété par le décret N° 2018/1968/PM du 13 mars 2018
- Décret n°2014/253 du 07 juillet 2014 portant revalorisation de la rémunération mensuelle de base des personnels civils et militaires.

- Décret n°2014/2217/PM du 24 juillet 2014 portant revalorisation du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).
- Décret N° 2018/1968/PM du 13 mars 2018 modifiant et complétant certaines dispositions du décret N°2000/693/PM du 13 septembre 2000 fixant le régime des déplacements des agents publics civils et les modalités de prise en charge des frais y afférents.

Arrêté

- Arrêté n°016/MTPS/DEGRE/SEJS du 15 juillet 1968 relatif aux pièces justificatives du paiement du salaire.
- Arrêté n°10 du 02 avril 1971 rendant exécutoire une décision de la commission nationale paritaire des conventions collectives et des salaires (prime d'ancienneté).
- Arrêté n°016/MTPS/DT rendant exécutoire une décision de la commission du secteur tertiaire II de la commission nationale paritaire des conventions collectives et des salaires du 19 juin 1971
- Arrêté n°017/MTPS/DT du 02 août 1985 rendant exécutoire une décision paritaire de conventions collectives et des salaires (salaire minimum catégoriel employés de maison).
- Arrêté n°16/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 fixant les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de licenciement.
- Arrêté n°018/MTPS/DT du 26 mai 1993 fixant les conditions auxquelles doit répondre le logement fourni aux travailleurs, le taux minimum et les modalités d'attribution de l'indemnité compensatrice de logement.
- Arrêté n°001/CAB/MTPS du 14 février 1995 fixant les taux d'indemnisation pendant la période de suspension de contrat de travail pour cause de chômage technique.

Circulaires

- Circulaire n°02/MTPS/DT/SRP du 14 mars 1995 relative au champ d'application et à l'incidence du SMIG sur la fixation des salaires catégoriels.

Communiqués

- Communiqué n°89/MTPS/DT/SEC du 22 décembre 1973 expliquant les conditions de rémunération et de chômage pendant les fêtes légales en République Unie du Cameroun.

F. DELEGUES DU PERSONNEL.

Lois

- Code du travail de 1992,Titre VII, chapitre III relatif aux délégués du personnel

Arrêtés

- Arrêté 00365/MINTSS du 12 mars 2020 fixant les modalités des élections et les conditions d'exercice des fonctions du délégué du personnel
- Lettre circulaire N° 04/MTPS/DT/SIOP du 09 novembre 1993 relative au traitement des dossiers de demande d'autorisation de licenciement d'un délégué du personnel

G- DIFFERENDS DE TRAVAIL

Lois

- Code du travail de 1992, Titre IX

Arrêtés

- Arrêté n°050/MINTSS/CAB du 06 octobre 2009, fixant les modalités de convocation et de comparution des parties devant l'inspecteur du travail.

III. DES ORGANISATIONS ET MOYENS D'EXECUTION

Textes internationaux

- C81 Convention sur l'inspection du travail, 1947. (Ratifiée le 03/09/1962)

Décrets

- Décret n°75/772 du 18 décembre 1975 portant statut particulier du corps des fonctionnaires du Travail et de la Prévoyance sociale.
- Décret n°93/084/PM du 26 janvier 1993 fixant l'organisation et le fonctionnement de la Commission Nationale Consultative du Travail.
- Décret n°93/210 du 03 mars 1993 portant organisation et fonctionnement de la Commission Nationale de Santé et de Sécurité au Travail (CNSST).

Arrêtés

- Arrêté n°13 MTL/DEGRE du 18 juin 1968 relatif au registre d'employeur.
- Arrêté conjoint n°21 du 24 août 1968 fixant le montant des indemnités de séjour et de déplacement à allouer aux assesseurs des juridictions sociales.
- Arrêté 050/MINTSS/CAB du 06 octobre 2010 fixant les modalités de convocation et la comparution des parties devant l'Inspection du Travail.
- Arrêté n°067/CAB/PM du 14 juillet 2014 portant création, organisation et fonctionnement du Comité de concertation et de suivi du Climat Social.

Circulaire, lettre circulaire, Instructions

- Lettre circulaire n°6/METPS/DT/SRP du 17 avril 1989 relative au pouvoir de négociation des Inspecteurs du travail.
- Lettre circulaire n°13/METPS/CJ du 23 juin 1989 relative aux différends opposant les organismes de détachement aux fonctionnaires au terme de leur détachement.
- Lettre circulaire n°14/METPS/CJ du 23 juin 1989 relative à l'établissement et au contenu des procès-verbaux.
- Lettre circulaire n°16/METPS/DT/SIOP du 8 juin 1990 relative aux dossiers d'enquête pour l'autorisation de licenciement des délégués du personnel.
- Lettre circulaire n°005/METPS/IG du 05 septembre 1996 relative à la répartition du travail entre les Délégations Régionales et les Délégations Départementales du Travail et de la Sécurité Sociale.
- Lettre circulaire n°006/METPS/IG du 05 septembre 1996 relative aux rapports d'enquête des Inspecteurs du travail.

