

Décret

Générale

colonial

Décret n° 47-2031 instituant un Code du travail dans les territoires relevant du ministère de la France d'outre-mer autres que l'Indochine.

n° 47-2031

Ministère
ACTES DU POUVOIR CENTRAL

Date de publication
17 octobre 1947

Numéro JO
n° 12 du 31/12/1947

Date du numéro
31 décembre 1947

VISAS

Vu la Constitution de la République française, et notamment son article 104

Vu le sénatus-consulte du 3 mai 1854

Le conseil d'Etat (section sociale et section des finances réunies) entendu.

TEXTE INTÉGRAL

Art. 1er

— Le présent décret est applicable, dans tous les territoires relevant du ministère de la France d'outre-mer autres que l'Indochine, à tous les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, quel que soit leur statut juridique et quelle que soit la personne publique ou privée qui les emploie, à l'exception de ceux soumis au statut spécial de la fonction publique. Les travailleurs continuent à bénéficier des avantages qui leur ont été consentis, lorsque ceux-ci sont supérieurs ceux que leur reconnaît le présent décret. TITRE II Du contrat de travail. CHAPITRE PREMIER DU LOUAGE DE SERVICE. Section I De la conclusion et de l'exécution du contrat.

Art. 2

— 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 dans l'un des territoires visés à l'article 1er est soumis aux dispositions du présent décret; sous cette réserve, il obéit aux règles du droit, commun et peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. Le contrat est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Art. 3

— Le travailleur ne peut engager ses services qu'à temps ou pour un ouvrage déterminé. Pour les travailleurs originaires du territoire, lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne peut excéder deux ans et un an lorsqu'ils sont mariés et que leur famille ne les accompagne pas sur les lieux du travail.

Art. 4

— Tout contrat de louage de services concernant les travailleurs originaires du territoire et stipulant une durée déterminée supérieure à trois mois ou l'emploi dans une entreprise située hors de la circonscription d'origine du travailleur doit être constaté par écrit et passé devant la section compétente de l'office de main-d'œuvre prévu à l'article 118 du présent décret du lieu de l'embauchage ou, à défaut, devant le chef de la circonscription administrative. Toutefois, peuvent être exemptés de cette formalité administrative les travailleurs de certaines catégories professionnelles déterminées par arrêté du chef du territoire.

Art. 5

Lorsque le contrat de travail est passé devant la section compétente de l'office de main-d'œuvre ou le chef de la circonscription administrative, ceux-ci s'assurent de l'identité du travailleur. Lecture et traduction du contrat sont données aux parties. Il peut n'être dressé qu'un seul contrat pour tous les travailleurs engagés en même temps par une même entreprise aux mêmes conditions, sans qu'il en résulte d'ailleurs solidarité entre ces travailleurs à l'égard de l'employeur. Les formes et modalités d'établissement du contrat de travail sont fixées par arrêté du chef du groupe de territoires, du territoire autonome ou sous tutelle pris après avis de la commission consultative du travail prévue à l'article 98 du présent décret et soumis à l'approbation du ministre de la France d'outre-mer.

Art. 6

— Le contrat d'engagement à l'essai ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu de la technique ou des usages de la profession. Dans tous les cas, le contrat à l'essai ne peut porter, renouvellement compris, que sur une période maximum de trois mois. Pour les travailleurs bénéficiant de l'indemnité d'expatriation, la durée maximum de cette période est portée à un an.

Art. 7

— L'affichage d'un règlement intérieur est obligatoire dans toutes les entreprises employant plus de vingt travailleurs. Un arrêté du chef du groupe de territoires, du territoire autonome ou sous tutelle, pris après avis de la commission consultative du travail, détermine les modalités, d'établissement, d'approbation et de dépôt du règlement intérieur. Est réputé nul tout règlement intérieur ne répondant pas aux conditions dudit arrêté.

Art. 8

— Il est interdit à tout employeur de sanctionner par des amendes les manquements aux prescriptions du règlement intérieur. Le règlement intérieur peut toutefois prévoir que les manquements graves aux prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité du travailleur seront sanctionnés par des amendes. Dans ce cas, le règlement intérieur doit être approuvé par un arrêté du chef du territoire, pris après avis de la commission consultative du travail prévue à l'article 98 et du comité technique consultatif prévu à l'

article 83

Cette approbation est subordonnée notamment aux conditions suivantes: a) Le produit des amendes dont le taux est fixé expressément par le règlement intérieur, doit être versé dans une caisse de secours au profit du personnel, dont la comptabilité est tenue à la disposition de l'inspection du travail et des délégués du personnel ; b) Le total des amendes infligées dans une même journée ne peut excéder le huitième du salaire journalier.

Art. 9

— Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise. 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. Section II. — De la résiliation du contrat.

Art. 10

— Le contrat de louage de services à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties. La résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture. En l'absence de convention collective, un arrêté du chef du territoire, pris après avis de la commission consultative du travail, détermine les conditions de la durée du préavis. Toute clause d'un contrat individuel ou d'un règlement d'atelier fixant un préavis inférieur à celui qui est établi par la convention collective ou l'arrêté susvisé est nulle de plein droit.

Art. 11

— Tendant la durée du délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont, tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent. La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne seraient pas respectées ne pourra se voir imposer aucun délai de préavis, sans préjudice des dommages-intérêts qu'elle jugerait bon de demander.

Art. 12

— Toute rupture de contrat 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.

Art. 13

— Toute rupture abusive de contrat par la volonté d'une des parties peut donner lieu à des dommages-intérêts. La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat. Le jugement devra, en tout cas, mentionner expressément le motif allégué par la partie qui aura rompu le contrat. Le montant des dommages-intérêts est déterminé compte tenu, en général, de tous éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé et notamment: a) Lorsque la responsabilité incombe au travailleur, du préjudice subi par l'employeur en raison de l'inexécution du contrat; b) Lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, de l'époque de la rupture du contrat, de la nature des fonctions qu'occupait le travailleur, de son temps de service, de son âge. Ces dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour inobservation de préavis, ni avec l'indemnité de licenciement éventuellement prévu par le contrat ou la convention collective.

Art. 14

— Le privilège établi par l'article 2101 (§ 4) du code civil s'étend aux indemnités prévues pour inobservation du préavis et aux dommages-intérêts prévus l'

article 13

Art. 15

— S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, Iran-Formation 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. La cessation de l'entreprise, sauf le cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur de respecter les règles établies à l'adite section. La faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas considérées comme des cas de force majeure. Les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts en vertu des dispositions ci-dessus.

Art. 16

— Le contrat peut être suspendu mais ne peut être rompu : a) Par l'appel de l'employeur ou du travailleur pour l'accomplissement d'une période militaire d'instruction; b) Par la maladie dûment constatée du travailleur, lorsque l'absence ainsi motivée

n'excède pas six mois et qu'il n'est pas impossible soit de laisser l'emploi vacant, soit de le pourvoir d'un remplaçant pour la durée de l'absence. En cas de rupture au cours d'une des absences ci-dessus définies, le délai de préavis ne commence à courir qu'après, la fin de l'absence ainsi motivée du travailleur. Les droits des travailleurs mobilisés, en ce qui concerne la reprise de leur emploi, sont garantis par la législation spéciale en la matière.

Art. 17

— A l'expiration de son contrat, tout travailleur peut exiger de son employeur, sous peine de dommages-intérêts, un certificat indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés. Ces certificats sont exempts de tous droits de timbre et d'enregistrement, même s'ils contiennent la formule « libre de tout engagement » ou toute autre formule ne constituant ni obligation ni quittance. Lorsque le travailleur n'est pas dispensé de la possession du carnet prévu à l'

article 3

le report sur ce carnet des mentions indiquées au présent article tient lieu de l'établissement du certificat.

CHAPITRE II DE L'APPRENTISSAGE.

Art. 18

— Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement Industriel, commercial ou agricole, ou un artisan, s'oblige à donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne et par lequel celle-ci s'oblige, en retour, à se conformer aux instructions qu'elle recevra et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés en vue de son apprentissage. Le contrat est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Art. 19

— 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 réglés par arrêtés du chef de groupe de territoires, du territoire autonome ou sous tutelle, pris après avis de la commission consultative du travail et soumis à l'approbation du ministre de la France d'outre-mer.

Art. 29

— Sont incapables de recevoir des apprentis les individus qui ont subi une condamnation pour crime, ceux qui ont été condamnés pour attentat aux mœurs et ceux qui ont été condamnés, à moins de trois mois d'emprisonnement pour vols, escroquerie, abus de confiance ou délits analogues. Aucun maître, s'il est célibataire ou en état de veuvage ou divorcé, ne peut loger comme apprentis des jeunes filles mineures.

CHAPITRE III DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL. Section I Des effets de la convention collective.

Art. 21

— La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de travailleur, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement. La convention détermine son champ d'application territorial et professionnel. Dans tout établissement compris dans le champ d'application d'une convention, les dispositions de cette convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux travailleurs que celles de la convention.

Art. 22

— Les représentants d'une organisation syndicale d'employeurs ou de travailleurs, ou d'un groupement d'employeurs, peuvent contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent en vertu: Soit de stipulations statutaires de cette organisation; Soit d'une

délibération spéciale de cette organisation ; Soit de mandats spéciaux et écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation. Les groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération.

Art. 23

— La convention collective de travail doit être écrite, à peine de nullité.

Art. 24

— Les groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une convention collective de travail sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à, en compromettre l'exécution loyale. Ils sont garants de l'exécution de la convention par leurs membres.

Art. 25

— Les groupements capables d'ester en justice, liés par une convention collective de travail, peuvent, en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts aux autres groupements, à leurs propres membres ou à toutes personnes liées par la convention, qui violeraient les engagements contractés.

Art. 26

— Les personnes liées par une convention collective de travail peuvent intenter une action en dommages-intérêts aux autres personnes ou aux groupements liés par la convention qui violeraient à leur égard les engagements contractés.

Art. 27

— Les groupements capables d'ester en justice qui sont parties à la convention collective de travail, peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur de chacun de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement. Lorsqu'une action née de la convention collective de travail est intentée soit par une personne, soit par un groupement, les autres groupements capables d'ester en justice dont les membres sont liés par la convention, peuvent toujours intervenir dans l'instance engagée, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour leurs membres. Section II De la durée et de la résolution de la convention.

Art. 28

— La convention collective de travail peut être conclue sans détermination de durée ou pour une durée déterminée. Lorsque la convention collective est conclue pour une durée déterminée, cette durée ne peut être supérieure à cinq ans. A défaut de stipulation contraire, la convention à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une convention collective à durée indéterminée.

Art. 29

— Les conventions collectives de travail ne sont applicables, même entre les parties contractantes, qu'après avoir reçu l'agrément du chef du groupe de territoires, du territoire autonome ou sous tutelle, suivant le champ territorial d'application de la convention. Le chef du groupe, de territoires, du territoire autonome ou sous tutelle statue, après avis motivé de la commission consultative du travail compétente prévue à l'article 98 du même décret., par un arrêté d'agrément pris en conseil de gouvernement ou en conseil privé, ou par une décision motivée de refus d'agrément.

Art. 30

— Si la convention ne fixe pas elle-même sa date d'application, ses dispositions s'appliquent entre les parties contractantes à compter de leur publication, Elles sont obligatoires dans les mêmes conditions pour tous les employeurs et travailleurs des professions et régions compris dans leur champ d'application.

Art. 31

— La convention agréée s'applique, à moins de dispositions contraires, aux entreprises publiques ou établissements nationalisés qui, en raison de la nature de leur travail, se trouvent normalement placés dans son champ d'application. Elle peut être étendue aux établissements et exploitations dépendant du groupe de territoires, du territoire, des circonscriptions administratives et des municipalités par arrêté du chef du groupe de territoires ou du territoire. Elle peut également être étendue aux établissements similaires de l'État par arrêté conjoint du ministre de la France d'outremer et du ou des ministres intéressés.

Art. 32

— Soit sur l'initiative du chef du groupe de territoires, du territoire autonome ou sous tutelle, soit à la demande d'une organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs intéressés, l'agrément donné à une convention peut, être retiré après avis de l'ensemble des organisations intéressées. Dès la publication de l'arrêté de retrait d'agrément, le chef du groupe de territoires, du territoire autonome ou sous tutelle procède à la réunion de la commission mixte prévue à l'

article 34

La convention collective primitive demeure applicable nonobstant le retrait d'agrément de la nouvelle convention conclue dans les conditions déterminées à l'article 34 ou de l'arrêté prévu à l'

article 35**Art. 33**

— Les dispositions des conventions collectives qui ont reçu l'agrément du chef du groupe de territoires, du territoire autonome ou sous tutelle sont déposées par les soins de la partie la plus diligente aux greffes des juridictions compétentes. Elles sont publiées au Journal officiel du groupe de territoires ou du territoire. Il en est donné gratuitement communication à toute personne intéressée. Des copies certifiées conformes pourront lui en être délivrées à ses frais. Un arrêté du chef du groupe de territoires, du territoire autonome ou sous tutelle fixera les émoluments des secrétaires et greffiers, le mode de recouvrement des frais et honoraires et le mode de communication des conventions. Section III Des conventions collectives de groupe de territoires et de leurs avenants.

Art. 31

— A la demande d'une organisation syndicale agissant dans le cadre du groupe de territoires pour le compte de syndicats d'employeurs ou de travailleurs qui lui sont affiliés, le chef de groupe de territoires provoque la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une branche d'activité déterminée pour l'ensemble du groupe de territoires. Toutefois le chef du groupe de territoires peut ne pas donner suite à la demande dont il est saisi si celle-ci n'émane pas d'une des organisations les plus représentatives dans la branche d'activité pour laquelle la convention est demandée. Après que, dans une branche d'activité déterminée, sera intervenue une telle convention collective, agréée dans les conditions fixées aux articles 29 et suivants, des avenants territoriaux et locaux pourront être conclus entre les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives de la branche d'activité du territoire ou de la localité intéressée, en vue d'adapter la convention collective du groupe de territoires ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de travail dans le territoire ou la localité. La procédure de réunion des commissions mixtes prévues à l'alinéa 1er du présent article s'applique à la conclusion des avenants territoriaux et locaux, ainsi qu'au renouvellement ou à la modification de toute convention et de tout avenant conclus dans la forme prévue au présent chapitre, l'initiative de la réunion appartenant dans les mêmes conditions aux chefs de territoires. Les commissions mixtes sont composées de représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives de la branche d'activité intéressée pour le territoire ou la localité considérée ou, dans le cas où il s'agit d'une convention du groupe de territoires, pour l'ensemble du groupe de territoires. Quand il n'a pas pu être conclu de convention

pour un groupe de territoires, des conventions territoriales ou locales pourront être conclues directement dans les conditions prévues au troisième alinéa du présent article ; dans ce cas, le délai de deux mois prévu à l'article suivant est ramené à un mois.

Art. 35

— Si la commission mixte convoquée en vertu de l'alinéa 1er de l'article précédent en vue de la conclusion d'une convention d'un groupe de territoires n'arrive pas à se mettre d'accord sur une ou plusieurs des dispositions à introduire dans la convention, le chef du groupe de territoires doit, à la demande, soit conjointe des deux parties, soit de l'une des parties, intervenir pour aider à la solution du différend. Si dans un délai de deux mois à compter du jour où il a été saisi du différend un accord n'a pu être réalisé sur la conclusion ou le renouvellement de la convention collective, un arrêté du chef du groupe de territoires, pris après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs fixe provisoirement les salaires, les classifications professionnelles et les conditions de travail dans la branche d'activité intéressée.

Art. 36

— Les conventions collectives de groupe de territoires doivent contenir obligatoirement des dispositions concernant : 1° La liberté syndicale et la liberté d'opinion et de pratiques religieuses des travailleurs; 2° Les salaires applicables par catégories professionnelles et par région dans les conditions fixées par les lois et règlements en vigueur; 3° Les conditions d'embauchage et de licenciement de travailleurs sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par les travailleurs ; 4° La durée de la période l'essai et celle du préavis. Elles peuvent également contenir, sans que cette énumération soit limitative, des dispositions concernant : a) Les délégués du personnel; 1) L'organisation de l'apprentissage et de la formation professionnelle; c) Les conditions générales de la rémunération au rendement; d) Le régime des primes d'ancienneté et d'assiduité; e) Le régime des indemnités d'expatriation et de dépaysement; f) Le régime des primes de danger et d'insalubrité ; g) L'indemnisation des déplacements ; h) Les congés payés.

Art. 37

— Dans un territoire autonome ou sous tutelle, les dispositions de la présente section sont applicables à la conclusion des conventions collectives territoriales du travail pour l'ensemble du territoire. Les pouvoirs qui y sont donnés au chef du groupe de territoires sont dévolus au chef du territoire autonome ou sous tutelle. Le délai de deux mois prévu par l'article 35 est ramené à un mois. Section IV Des avenants d'établissement.

Art. 38

— Des avenants concernant un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus entre, d'une part un employeur ou un groupement quelconque d'employeurs et, d'autre part, les représentants des syndicats ou groupements professionnels les plus représentatifs du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés. En ce cas, l'arrêté d'agrément n'a d'effet qu'à l'égard des parties signataires.

Art. 39

— Les avenants d'établissement règlent, dans les limites prévues par les conventions de groupe de territoires et territoriales ainsi que dans leurs avenants, les conditions de travail dans l'entreprise et notamment: Les conditions d'embauchage et de licenciement ; La définition et la classification des emplois particuliers aux établissements considérés ; Les conditions d'attribution et le mode de calcul de primes de rendement individuelles et collectives.

Art. 40

— Les avenants d'établissement ne peuvent contenir de disposition moins favorables pour les travailleurs que celles des avenants des conventions de groupe de territoire ou territoriales applicables à l'établissement intéressé. Section V Dispositions diverses.

Art. 41

— Les dispositions des conventions collectives conclues dans le cadre de la réglementation antérieure demeurent en vigueur jusqu'à l'application des dispositions des conventions collectives agréées qui doivent s'y substituer en application du présent chapitre.

Art. 42

— Des arrêtés du chef du groupe de territoires, du territoire autonome ou sous tutelle règlent les modalités d'application de la présente section.

CHAPITRE IV DU CAUTIONNEMENT

Art. 43

— Tout chef d'entreprise qui se fait remettre par un travailleur un cautionnement en numéraire ou en titres doit en délivrer un récépissé et le mentionner en détail sur le registre d'employeur prévu à l'

article 110

Art. 44

— Tout cautionnement doit, dans le délai d'un mois à dater de la réception par l'employeur, être mis en dépôt dans les conditions suivantes : a) S'il est constitué en espèces d'un montant inférieur au maximum fixé pour les dépôts à la caisse d'épargne, il fait l'objet d'un versement au nom du travailleur sur un livret spécial, distinct de celui que le travailleur pourrait posséder déjà ou acquérir ultérieurement; b) Si son montant excède ledit maximum, ou s'il est constitué en totalité ou en partie par des titres, le dépôt en est effectué à la banque d'émission du territoire, par un acte mentionnant son caractère et son affectation spéciale; les titres devront être admis en garantie de prêts par la banque, et ne pourront être des actions ou obligations émises par l'employeur. Dans les deux cas, mention du cautionnement et de son dépôt est faite sur le registre de l'employeur, et justifiée par un certificat de dépôt tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Art. 45

— Le retrait de tout ou partie des sommes ou valeurs déposées ci-dessus ne peut être effectué que sous la double signature de l'employeur et du travailleur, ou sous celle de l'un d'eux habilité à cet effet par une décision judiciaire. L'affectation du cautionnement entraîne privilège au profit de l'employeur et à l'égard des tiers qui formeraient des saisies-arrêts aux mains de ce dernier. Toute saisie-arrêt formée entre les mains de l'administration de la caisse d'épargne ou de la banque est nulle de plein droit. TITRE III Du salaire. CHAPITRE PREMIER. DE LA DÉTERMINATION DE LA RÉMUNÉRATION.

Art. 46

— A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe et leur statut. Un arrêté du chef du territoire, pris après avis de la commission consultative du travail, fixe les zones de salaire et les salaires minima correspondants. Les salaires minima ainsi fixés sont publiés au Journal officiel du territoire et affichés visiblement et en permanence, en langue française et, lorsqu'il y a lieu, en langues en usage dans le territoire, aux bureaux des circonscriptions administratives. En aucun cas le salaire de l'adulte ne peut être inférieur aux salaires minima définis ci-dessus.

Art. 47

— Pour le travailleur qui n'est pas originaire du lieu d'emploi s'ajoute au salaire une indemnité de dépaysement ou d'expatriation destinée à le dédommager des dépenses et risques supplémentaires auxquels l'expose sa venue au lieu d'emploi. L'indemnité de dépaysement est allouée aux travailleurs dont la résidence habituelle est située dans une région dont les conditions

climatiques, ethniques ou alimentaires différent de celles caractérisant le lieu d'emploi. Les groupes de travailleurs bénéficiaires de l'indemnité de dépaysement sont déterminés par arrêtés du chef du territoire, pris après avis de la commission consultative du travail. L'indemnité d'expatriation est allouée aux travailleurs dont la résidence habituelle est située dans un département métropolitain ou dans une région appartenant à la zone tempérée. À défaut de convention collective cette indemnité sera obligatoirement fixée par le contrat individuel.

Art. 48

— Au cas où ni une convention collective, ni l'arrêté pris en vertu de l'article 33 ne fixe les salaires, le chef du groupe de territoires, du territoire autonome ou sous tutelle effectuée d'office par arrêtés pris après avis de la commission consultative du travail, le classement des travailleurs en catégories professionnelles la fixation par zones des salaires minima correspondants. Aucun salaire ne pourra être inférieur aux taux minima fixés par les conventions collectives agréées ou par les arrêtés susvisés. S'il s'agit d'un travail à la tâche ou aux pièces, la rémunération 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 salarié rémunéré au temps, effectuant un travail analogue. Hors les cas prévus par la réglementation, et sauf accord entre les parties intéressées, aucun salaire n'est dû en cas d'absence.

Art. 49

— Les taux des salaires ainsi que les conditions de rémunération du travail à tâche ou aux pièces, sont affichés aux bureaux des employeurs, sur les lieux de travail et de paye du personnel.

Art. 50

— Lorsque la rémunération des services est constituée, en totalité ou en partie, par des commissions ou primes, il en est tenu compte pour le calcul du salaire pendant la durée du congé payé, des indemnités de préavis, des dommages-intérêts. Le montant à prendre en considération à ce titre est la moyenne mensuelle des commissions obtenue en divisant le montant total des commissions acquises par le travailleur à la date du départ en congé ou du licenciement, par le nombre de mois de service durant lesquels il aura travaillé la commission. Toutefois la période sur laquelle s'effectue ce calcul n'excédera pas les douze mois de service ayant précédé le départ en congé ou le licenciement.

CHAPITRE II DU PAYEMENT DU SALAIRE Section I Du mode de paiement du salaire.

Art. 51

— Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire à peine de nullité. Tout paiement en nature, notamment en alcool ou en boissons alcoolisées, est formellement interdit. La paye est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu du travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu du travail. En aucun cas elle ne peut être faite dans un débit de (boissons ou dans un magasin de vente — sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés — ni le jour où le travailleur a droit au repos.

Art. 52

— Le salaire fixe doit être payé au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle en ce qui concerne les travailleurs rémunérés à l'heure ou à la journée, et au moins une fois par mois en ce qui concerne ceux dont la rémunération est calculée au mois. Le délai qui peut s'écouler entre l'arrêt des comptes et le paiement au travailleur ne doit pas excéder huit jours. Pour tout travail aux pièces ou au rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur doit recevoir des acomptes chaque quinzaine et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage. Les commissions ou les primes acquises au cours d'un trimestre donnent lieu à règlement au moins tous les trois mois.

Art. 53

— A l'occasion du paiement du salaire et du règlement des commissions ou des primes, il doit être remis au travailleur une pièce justificative indiquant ses nom et prénoms, sa qualification professionnelle, le montant brut de sa rémunération, la période de travail afférente à celle-ci et, il y a lieu, la nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute, ainsi que le montant de la rémunération nette et la date du paiement. Sur cette pièce justificative devra figurer la mention du nom et de l'adresse de l'employeur et le lieu d'emploi. Toutefois, la remise de cette pièce justificative ne sera pas obligatoirement faite le jour du paiement, lorsque, sur la demande de Payant droit, la rémunération lui sera versée en dehors des dates habituelles de paiement ou de règlement. Section II Des privilèges et garanties de la créance de salaire.

Art. 51

— Les sommes dues aux entrepreneurs de tous les travaux ayant le caractère de travaux publics ne peuvent être frappées de saisie-arrêt ni d'opposition aii préjudice soit des ouvriers auxquels des salaires sont dus, soit des fournisseurs qui sont créanciers à raison de fournitures de matériaux et d'autres objets servant à la construction des ouvrages. Les sommes dues aux ouvriers pour salaires sont payées de préférence à celles dues aux fournisseurs.

Art. 55

La créance de salaire des gens de service, des ouvriers, des commis et des façonniers est privilégiée sur les meubles et immeubles du débiteur, dans les conditions prévues : 1° Pour les gens de service, par l'article 2101, 4e, du code civil; 2° Pour les ouvriers, commis et façonniers, par l'article 519 du code de commerce. Peuvent, en outre, faire valoir une action directe ou des privilèges spéciaux: 1° Les maçons, charpentiers et autres ouvriers employés pour édifier, reconstruire ou réparer des bâtiments, canaux ou autres ouvrages quelconques, dans les conditions prévues par l'article 1798 du code civil; 2° Les ouvriers qui ont travaillé soit à la recolte, soit à la fabrication ou à la réparation des ustensiles agricoles, soit à la conservation de la chose, dans les conditions prévues par l'article 2102, 1e cl 3e, du code civil; 3° Les matelots et gens de l'équipage, dans les conditions prévues par les articles 191 et suivants, 271 et 272 du code de commerce ; 4° Les ouvriers employés à la construction, à la réparation, à l'armement et à l'équipement du navire, dans les conditions prévues par l'article 191 du code de commerce.

Art. 56

— Les dispositions des articles 2101 du code civil, 191 et 549 du code de commerce ne s'appliquent pas à la fraction insaisissable des sommes restant dues sur les salaires effectivement gagnés par les ouvriers pour les quinze derniers jours de travail, ou par les employés pour les trente derniers jours, sur les commissions dues aux voyageurs et représentants de commerce pour les quatre-vingt-dix derniers jours de travail et sur les salaires dus aux marins de commerce pour la dernière période de paiement. A cette fraction insaisissable représentant la différence entre les salaires et commissions dus et la portion saisissable de les salaires et commissions telle qu'elle est déterminée par l'arrêté prévu à l'article 60 s'applique la procédure exceptionnelle suivante : Les fractions des salaires et commissions ainsi désignées pour faire l'objet d'une mesure d'exception devront être payées, nonobstant l'existence de toute autre créance, dans les dix jours qui suivent le jugement déclaratif de faillite ou de liquidation judiciaire, et sur simple ordonnance du juge-commissaire, à la seule condition que le syndic ou le liquidateur ait en mains les fonds nécessaires. Au cas où cette condition ne serait pas remplie, lesdites fractions de salaires et commissions devront être acquittées sur les premières rentrées de fonds, nonobstant l'existence et le rang de toute autre créance privilégiée. Au cas où lesdites fractions de salaires et commissions seraient payées grâce à une avance faite par le syndic, le liquidateur ou toute autre personne, le prêteur serait, par cela même, subrogé dans les droits des salariés et devrait être remboursé dès la rentrée des fonds nécessaires sans qu'aucun autre créancier puisse y faire opposition. Pour établir le montant du salaire en vue de l'application des dispositions du présent article, il doit être tenu compte, non seulement des salaires et appointements proprement dits, mais de tous les accessoires desdits salaires et appointements et éventuellement de l'indemnité pour rupture du contrat de travail.

Art. 57

— L'ouvrier détenteur de l'objet par lui ouvré peut exercer le droit de rétention dans les conditions prévues par l'article 570 du code civil. Les objets mobiliers confiés un ouvrier pour être travaillés, façonnés, réparés ou nettoyés et qui n'auront pas été

retirés dans le délai de deux ans pourront être vendus dans les conditions et formes déterminées par la loi du 31 décembre 1903, modifiée par celle du 7 mars 1905. Section III De la prescription de l'action en paiement du salaire.

Art. 58

— La prescription de l'action en paiement du salaire est réglée par les articles 2271, 2272, 2271 et 2275 du code civil, et 133 du code de commerce.

CHAPITRE III DES RETENUES SUR SALAIRES

Art. 59

— En dehors des prélèvements obligatoires, tels que contributions ou cotisations de sécurité sociale, il ne peut être fait de retenue sur les appointements ou salaires que par saisie-arrêt, cession volontaire, pour le remboursement d'avances d'argent consenties par l'employeur au travailleur ou le règlement des amendes prévu à l'article 8 du présent décret.

Art. 60

— Pour l'application de l'article précédent un arrêté du chef du groupe de territoires, du territoire autonome ou sous tutelle, fixe les portions de salaire sommées à des prélèvements progressifs et les taux y afférents. La retenue effectuée pour chacun des (quatre motifs énoncés à l'article 59 ne peut, pour chaque paye, excéder les taux fixés par l'arrêté susvisé. Il doit être tenu compte pour le calcul de la retenue non seulement du salaire proprement dit, mais de tous les accessoires dudit salaire, à l'exception toutefois des indemnités déclarées insaisissables par la réglementation en vigueur, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et des allocations ou indemnités pour charges de famille.

Art. 61

— La convention autorisant tous autres prélèvements est nulle de plein droit. Les sommes retenues au travailleur en contravention des dispositions ci-dessus portent intérêt à son profit au taux légal depuis la date où elles auraient dû être payées et peuvent être réclamées par lui jusqu'à prescription, le cours en étant suspendu pendant la durée du louage de services.

CHAPITRE IV DES ÉCONOMATS

Art. 62

— Est considérée comme économat toute organisation créée par l'employeur en vue de pratiquer directement ou indirectement la vente ou la cession de marchandises aux travailleurs de l'entreprise, pour leurs besoins personnels et normaux. Les économats sont admis sous la triple condition : a) Que les travailleurs ne soient pas obligés de s'y fournir; b) Que la vente des marchandises y soit faite exclusivement au comptant et sans bénéfice ; c) Que la comptabilité du ou des économats de l'entreprise soit entièrement autonome. Le prix des marchandises mises en vente doit être affiché visiblement. La vente des alcools et boissons alcoolisées est interdite.

Art. 63

— L'ouverture d'un économat est subordonnée à l'autorisation préalable du chef du territoire délivrée après avis de l'inspecteur du travail. En cas d'abus constaté, l'inspecteur du travail peut prescrire la fermeture provisoire de l'économat jusqu'à décision du chef du territoire. Celui-ci peut ordonner la fermeture définitive du ou des économats de l'entreprise. TITRE IV Conditions du travail.

CHAPITRE Ier DU TRAVAIL DE NUIT

Art. 64

— La durée de la période pendant laquelle le travail est considéré comme travail de nuit est fixée à onze heures. Toutefois, pour les entreprises accordant à leur personnel un repos d'une heure pendant la sieste, cette durée peut être ramenée à dix heures. Des arrêtés du chef du territoire fixent, suivant les saisons, les heures de commencement et de fin de la période de nuit.

Art. 65

— Le travail de nuit des femmes dans l'industrie demeure régi par les dispositions de la convention internationale de Washington étendues aux territoires relevant du ministère de la France d'outre-mer par le décret du 28 décembre 1937. Le travail de nuit des enfants dans l'industrie demeure régi par les dispositions de la convention internationale de Washington étendues aux territoires relevant du ministère de la France d'outre-mer par le décret du 28 décembre 1937.

CHAPITRE II DU TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS.

Art. 66

— Des arrêtés du chef du groupe de territoires, du territoire autonome ou sous tutelle pris après avis de la commission consultative du travail fixent la nature des travaux interdits aux femmes et aux femmes enceintes. Ils fixent également l'âge à partir duquel les enfants peuvent être admis ou employés dans une entreprise ainsi que la nature des travaux qui, leur sont interdits.

Art. 67

Toute femme enceinte peut quitter le travail sans préavis et sans avoir de ce

fait à payer une indemnité de rupture. A l'occasion de son accouchement, et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture du contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant douze semaines consécutives dont six au moins postérieures à la délivrance ; cette suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. Jusqu'à la mise en place d'un régime de sécurité sociale, elle a droit, pendant cette période, à la charge de l'employeur, aux soins gratuits et à la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail.

Art. 68

— Pendant une période d'une année à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement. La durée totale de ces repos ne peut dépasser une heure par journée de travail.

Art. 69

— L'inspecteur du travail peut requérir l'examen par un médecin agréé des femmes et des enfants en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. La femme ou l'enfant ne peuvent être maintenus dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de leur force et doivent à défaut d'un autre emploi convenable être licenciés.

CHAPITRE III. DU REPOS HEBDOMADAIRE.

Art. 70

— Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est de vingt-quatre heures consécutives par semaine, il a lieu en principe le dimanche. Un arrêté du chef du territoire, pris après avis de la commission consultative du travail, détermine les modalités d'application du paragraphe précédent, notamment les conditions dans lesquelles le repos pourra être donné par roulement ou collectivement d'autres jours que le dimanche; suspendu par compensation de fêtes rituelles ou locales ou réparti sur une période autre que la semaine.

CHAPITRE IV DU LOGEMENT ET DE LA RATION DE VIVRES.

Art. 71

— Dans le cas où le travailleur ne peut par ses propres moyens se procurer un logement, l'employeur est tenu de le lui assurer. Dans le cas où le lieu du travail ne permet pas au travailleur et à sa famille de s'assurer un ravitaillement régulier, l'employeur est tenu à la fourniture d'une ration journalière de vivres par personne. Les conditions et la valeur du logement et les cas où il est obligatoire, la composition de la ration journalière de vivres, ainsi que leur prix de remboursement, sont fixés par arrêté du chef du territoire, compte tenu du travail effectué, après avis de l'inspecteur du travail et du service de santé.

CHAPITRE V DES CONGÉS ET TRANSPORTS Section I Congés payés.

Art. 72

— Le travailleur acquiert droit au congé payé à la charge de l'employeur: 1° A raison d'un minimum de cinq jours de congé par mois de service effectif s'il bénéficie de l'indemnité d'expatriation prévue à l'article 47 ; 2° A raison d'un minimum d'un jour et demi ouvrables de congé par mois de service effectif s'il bénéficie de l'indemnité de dépaysement prévue à l'article 47 ; 3° A raison d'un minimum d'un jour ouvrable de congé par mois de service effectif dans les autres cas. Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduites les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes de repos des femmes en couches prévues à l'article 47 du présent décret, ni, dans une limite de six mois, les absences pour maladie dûment constatée par un médecin agréé. Seront également décomptés, sur les bases indiquées ci-dessus, les services effectués antérieurement et sans congé correspondant pour le compte du même employeur, dans tous autres territoires que celui où le travailleur est employé au moment où il sollicite son congé. Dans une limite de dix jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis les permissions exceptionnelles qui auraient été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer. Par contre, les congés spéciaux accordés à l'occasion de fêtes rituelles pourront être déduits s'ils n'ont fait l'objet d'une compensation par suppression de jours de repos hebdomadaire.

Art. 73

— Le droit de jouissance au congé est acquis au travailleur: 1° Après un an de service effectif, s'il est originaire du territoire où il est employé ; 2° Après deux ans de service effectif, s'il bénéficie de l'indemnité de dépaysement ou d'expatriation et si le lieu d'emploi est situé dans un territoire de l'Afrique continentale relevant du ministère de la France d'outre-mer ; 3° Après trois ans de service effectif dans les autres cas. Sauf stipulation contraire au contrat, ce droit au congé peut être exigé par le travailleur ou imposé par l'employeur avant l'expiration dudit délai, en cas de maladie dûment constatée rendant nécessaire le départ immédiat en congé. En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit au congé, une indemnité calculée d'après les dispositions de l'article 72 ci-dessus doit être accordée en place de congé, sauf si la résiliation est le fait d'une faute lourde du travailleur. Est nulle et de nul effet toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice de congé dans des cas autres que la rupture ou l'expiration du contrat avant l'acquisition du droit au congé. Les parties peuvent, à l'expiration du terme normal, convenir de retarder la jouissance du congé acquis. La durée totale en est alors augmentée, suivant le cas, de un, un jour et demi ou cinq jours par mois de service effectif supplémentaire.

Art. 74

— Le travailleur peut prendre son congé dans son pays d'origine ou dans le pays de son choix. Toutefois, si le louage de services doit, à l'expiration du congé, se poursuivre dans l'un des territoires relevant du ministère de la France d'outre-mer, le contrat peut valablement imposer au travailleur, originaire d'un pays à climat tempéré, de passer son congé dans son pays (l'origine ou, en cas de refus du travailleur, dans un autre pays à climat tempéré. La violation de cette clause serait pour l'employeur une juste cause de rupture du contrat sans préavis ni indemnité.

Art. 7

7. — L'employeur doit verser au travailleur, pendant toute la durée du congé, une allocation qui sera au moins égale au salaire dont le travailleur bénéficiait au moment du départ en congé, déduction faite, selon le cas, de l'indemnité de dépaysement ou d'expatriation. Pour les travailleurs bénéficiant de l'indemnité de dépaysement ou d'expatriation, la durée du congé est augmentée des délais de route. A défaut de convention sur le lieu du congé, les délais de route ne peuvent être supérieurs au temps nécessaire au travailleur pour se rendre en congé dans son pays d'origine. Section II Voyages et transports.

Art. 76

— Sont à la chaîne de l'employeur les frais de voyage du travailleur et de sa famille (femme et enfants mineurs à charge) ainsi que les frais de transport de leurs bagages: 1° Du lieu de la résidence habituelle au lieu d'emploi; 2° Du lieu d'emploi au lieu de congé et vice versa, dans la limite prévue à l'article 75 et pour les seuls travailleurs bénéficiant des dispositions de l'article 47; 3° En cas de changement de résidence prescrit par l'entreprise en cours de louage de services; 4° En cas de départ dans les conditions fixées par les articles 80 et 81. Sauf stipulation contraire, les voyages et transports sont effectués par une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

Art. 77

— La classe de passage et le poids des bagages sont déterminés par la situation occupée par le travailleur dans l'entreprise, suivant les règles adoptées par celle-ci à l'égard de son personnel ou, à défaut, suivant les usages locaux.

Art. 78

— Le travailleur qui use d'une voie ou de moyens de transport plus coûteux que ceux régulièrement choisis ou agréés par l'employeur n'est défrayé par l'entre-prise qu'à concurrence des frais occasionnés par la voie et les moyens régulièrement choisis. S'il use d'une voie ou de moyens de transport plus économiques, il ne peut prétendre qu'au remboursement des frais engagés.

Art. 79

— Le travailleur qui use d'une voie ou de moyens de transports moins rapides que ceux régulièrement choisis par l'employeur ne peut prétendre de ce fait à des délais de route plus longs que ceux prévus pour la voie et les moyens normaux. S'il use d'une voie ou de moyens plus rapides, il continue à bénéficier, en plus de la durée du congé proprement dit, des délais qui auraient été nécessaires avec, l'usage de la voie et des moyens choisis par l'employeur.

Art. 80

— A droit au transport jusqu'au lieu de résidence habituelle le travailleur qui quitte l'entreprise : A l'expiration du contrat à durée déterminée ; En cas de contrat à durée indéterminée, après trente-six mois, vingt-quatre mois ou douze mois de service effectif, suivant des cas prévus à l'article 73; En cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou endémique plaçant l'intéressé dans l'impossibilité de continuer ses services sur place ; En cas de rupture du contrat motivée par une faute grave de l'employeur.

Art. 81

— Lorsqu'un contrat est résilié pour des causes autres que celles visées à l'article 80 ou par la faute grave du travailleur, le montant des frais de transport, incombant à l'entreprise, est proportionnel au temps de service du travailleur.

Art. 82

— Les dispositions de la présente section ne peuvent faire obstacle à l'application de la réglementation sur les conditions d'admission et de séjour des nationaux français et étrangers. Le travailleur a le droit d'exiger le versement en espèces du montant des frais de rapatriement à charge de l'employeur lorsqu'il justifie avoir versé le cautionnement prévu par la réglementation en la matière. TITRE V Hygiène et sécurité, service médical.

CHAPITRE 1er HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.

Art. 83

— Dans chaque groupe de territoires et dans chaque territoire est institué un comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Un arrêté du chef du groupe de territoires, du territoire autonome

ou soustutelle soumis à l'approbation du ministre de la France d'outre-mer règle la composition et le fonctionnement de ce comité.

Art. 84

— Les conditions d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail sont réglées par arrêtés du chef du groupe de territoires, du territoire autonome ou sous tutelle pris après avis du comité technique consultatif et soumis à l'approbation du ministre de la France d'outre-mer. Ces arrêtés tiennent compte des conditions locales et tendent à assurer au travailleur l'hygiène et une sécurité égales à celles dont bénéficie le travailleur dans la métropole; ils précisent celles de leurs prescriptions pour lesquelles la procédure de mise en demeure est obligatoirement appliquée, et les délais minima à impartir.

Art. 85

— Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs, et non visées par le présent décret ou les arrêtés prévus à l'article précédent, l'inspecteur du travail peut mettre l'employeur en demeure de remédier aux inconvénients constatés. Dans ce cas, les mises en demeure sont soumises à l'approbation du comité technique consultatif qui fixe les délais d'exécution.

Art. 86

— Dans le délai imparti par la mise en demeure et au plus tard dans les quinze jours qui suivent la signification, l'employeur peut former un recours, suspensif devant le chef du territoire. Celui-ci statue après avis du comité technique consultatif et fixe le nouveau délai d'exécution.

Art. 87

— La mise en demeure doit être faite par écrit soit sur le registre d'employeur, soit par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle est datée et signée; elle précise les infractions ou dangers constatés et fixe les délais dans lesquels ils devront avoir disparu, et qui ne pourront être inférieurs quatre jours francs.

Art. 88

— L'employeur est tenu d'aviser l'inspecteur du travail dans un délai de quarante-huit heures de tout accident du travail survenu dans l'entreprise. Cet avis précisera le lieu, la cause, les circonstances, les suites probables de l'accident, les nom, prénoms, âge et sexe et catégorie professionnelle de la victime, les nom, prénoms et adresse des témoins, la dénomination et l'adresse de l'entreprise.

CHAPITRE II SERVICE MÉDICAL

Art. 89

— Chaque entreprise ou établissement groupant un effectif moyen de deux cents personnes doit s'assurer le concours d'un docteur en médecine ou d'un médecin auxiliaire, qui lui consacrerait au moins : Deux demi-journées par semaine, à quatre jours au plus d'intervalle si l'effectif moyen est inférieur à 500; Quatre demi-journées par semaine, à deux jours au plus d'intervalle si l'effectif moyen est compris entre 500 et 1.000. Si l'effectif moyen atteint ou dépasse 4.000, le médecin devra avoir sa résidence fixée dans l'entreprise, et lui consacrer au moins une demi-journée par jour ouvrable. Les femmes et enfants des travailleurs comptent dans les effectifs ci-dessus pour le tiers de leur nombre réel s'ils bénéficient des prescriptions de l'article 71 du présent décret. Dans les entreprises minières nécessitant un travail souterrain, les effectifs moyens à prendre en considération pour l'application du présent article sont abaissés respectivement à 150, 300 et 600.

Art. 90

— Chaque entreprise ou établissement dont l'effectif moyen calculé comme ci-dessus est compris entre 100 et 200 doit instituer un service sanitaire permanent, assuré par un infirmier ayant sa résidence fixe dans l'entreprise, il lui sera adjoint un Infirmier supplémentaire par groupe supplémentaire de 500 personnes.

Art. 91

— Ne comptent pour l'application des prescriptions des articles précédents que les médecins ou infirmiers faisant l'objet d'une décision d'agrément de la part du chef du territoire. Cette décision, prise après avis de l'inspection du travail et du service de santé, peut être annulée dans la même forme.

Art. 92

— Dans chaque exploitation dont l'effectif moyen dépasse 100 personnes, une visite des- travailleurs se déclarant ifialades est passée chaque matin avant le début du travail. Les femmes et les enfants des travailleurs de l'exploitation, s'ils le demandent, peuvent se présenter à cette visite pour y être examinés et, le cas échéant, recevoir les soins et les traitements nécessaires. Les résultats de celte visite sont consignés sur un registre spécial dont le modèle est fixé par arrêté du chef du territoire.

Art. 93

— En cis de maladie d'un travaialleur, d'une femme ou d'un enfant résidant avec lui aux frais de l'entreprise, Uemployocur est tenu jusqu'à la mise en place d'on régime de sécurité sociale, de leur fournir gratuitement les soins et médicaments dans la liite des moyens définis au présent chapitre. L'employeur est également tenu d'assurer l'aurneatalion de tout travailleur malade, qui bénéficiait de cette prestation avant sa maladie.

Art. 94

— L'employeur doit faire évacuer sur la formation médicale la plus proche les blessés et les malades non susceptibles (l'être traités par les moyens de l'infirmerie. Si l'employeur ne dispose pas immédiatement de moyens appropriés, il en rend compte d'urgence au chef de ld circonscription administrative la plus proche, qui fait procéder à l'évacualion par les moyens à sa disposition, tous les frais occasionnés à l'administration, de ce chef devant être remboursés par remployeur au tarif officiel des transports médicaux.

Art. 95

— Un arrêté du chef du groupe de territoires, du territoire autonome ou sous tutelle, pris- après avis du comité technique consultatif, détermine les conditions dans lesquelles les employeurs sont obligatoirement tenus d'installer et d'approvisionner en médicaments et accessoires : Une infirmerie, pour un effectif moyen supérieur à cent travailleurs; Une salle de pansements, pour un effectif de vingt à cent travailleurs; Une boîte de secours, pour un effectif de cinq à vingt travailleurs. Cet arrêté définit les conditions dans lesquelles un employeur peut être dispensé de l'exécution de tout ou partie des prescriptions du présent chapitre à la suite de son adhésion à une organisation médicale commune à plusieurs entreprises ou à un sèmes médical publie, pourvu que soient assurées aux travailleurs des garanties au moins égales. Cet arrêté fixe également les conditions dans lesquelles le service médical doit être assuré dans les établissements non visés par les article 89, 90 et 92. TITRE VI INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE.

CHAPITRE 1er. INDISPOSITIONS CENTRALES.

Art. 90

— La mission généralf de l'inspection du travail et de la main-d'œuvre est de veiller à la sécurité, à la santé et au bien-être les travailleurs ainsi qu'à l'application des dispositions légales et réglementaires prises à cet effet; d'éclairer de ses conseils employeurs et travailleurs ; d'aider à la solution des conflits du travail et de tous problèmes d'introduction, de formation, d'utilisation et de placement de la main-d'œuvre ainsi qu'à la mise en place des réalisations sociales.

Art. 97

— Dans chaque territoire est constitué une inspection du travail et de la main-d'œuvre, placée sous la direction d'un inspecteur du travail. L'organisation et le fonctionnement de l'inspection sont réglés par un arrêté du chef du groupe de territoires, du territoire autonome ou sous tutelle soumis à l'approbation du ministre de la France d'outre-mer. L'inspection du travail contrôle de façon permanente l'office de main-d'œuvre.

Art. 98

— Une commission consultative du travail est instituée auprès de l'inspecteur du travail, chef du service du territoire. Elle est composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs, respectivement désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives ou, à défaut, d'organisations suffisamment représentatives, par le chef du territoire. Outre les cas pour lesquels son avis est obligatoirement requis en vertu du présent décret, elle peut être consultée sur toutes les questions relatives au travail et à la main-d'œuvre dans le territoire. Elle examine les conventions collectives dans leurs classe et leurs incidences économiques, et peut donner tous avis sur leur conclusion et leur application. Elle peut demander, par l'intermédiaire de l'inspecteur du travail, chef du service du territoire, tous documents et informations utiles à l'accomplissement de sa mission aux administrations compétentes.

Art. 99

— Un arrêté du chef du groupe de territoires, du territoire autonome ou sous tutelle, fixe les conditions d'éligibilité et le nombre des représentants des employeurs et des travailleurs, la durée de leur mandat, qui ne peut excéder trois ans, le montant des indemnités qui leur sont allouées, et détermine les modalités de fonctionnement de la commission.

Art. 100

— Dans chaque groupe de territoires, un inspecteur général du travail contrôle et coordonne l'action des inspections territoriales. Le chef du groupe de territoires institue auprès de l'inspecteur général, dans les conditions prévues aux articles 98 et 99, une commission consultative du travail dont la mission et les pouvoirs sont, dans le cadre du groupe de territoires, ceux définis à l'

article 98

CHAPITRE II. DES INSPECTEURS DU TRAVAIL.

Art. 101

— Les inspecteurs du travail sont chargés du contrôle de l'application des titres IV, V et VI, des chapitres 11 et IV du titre III, des articles 4, 7, 8, 20, 43, 44, 45, 46, 48, 49, 59 et 60 du présent décret, et des arrêtés pris en vertu des articles 7, 8, 19, 46, 48, 60, 66, 70, 71, 84, 95, 109, 110, lit, 115, 118 et 119 dudit décret, et des clauses de déclassification professionnelles et salariales prévus dans les conventions collectives ou les arrêtés pris en vertu de l'

article 35

Dans les mines, minières et carrières ainsi que dans les établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, les fonctionnaires chargés de ce contrôle veillent à ce que les installations relevant de leur contrôle technique soient aménagées en vue de garantir la sécurité des travailleurs. Ils assurent l'application des règlements spéciaux qui peuvent être pris dans ce domaine et disposent pour cela des pouvoirs de l'inspecteur du travail. Ils portent à la connaissance de l'inspecteur du travail les mesures qu'ils ont prescrites et, le cas échéant, les mises en demeure qu'ils ont signifiées.

Art. 102

— Les inspecteurs du travail peuvent constater, par procès-verbal faisant foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions aux dispositions énumérées à l'article 101, les contraventions prévues et punies par les articles 157, 158, 159, 161, 162 et 163 du présent décret. Un exemplaire du procès-verbal est déposé au parquet, un second envoyé au chef du territoire et un troisième classé aux archives de l'inspection territoriale.

Art. 103

— Les inspecteurs du travail prêtent serment de ne pas révéler les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Ce serment est prêté par écrit devant le chef du service judiciaire du territoire. Toute violation de ce serment est punie conformément à l'article 378 du code pénal.

Art. 105

— Les inspecteurs du travail ont pouvoir de: a) Visiter et inspecter, à toute heure du jour ou de la nuit, tout lieu ou local où ils peuvent légitimement supposer qu'un employeur occupe, abrite ou héberge un ou des travailleurs; b) Requérir, si besoin est, les avis et consultations de médecins et techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène et de sécurité; c) Se faire accompagner, dans leurs visites, d'interprètes officiels et des délégués du personnel de l'entreprise visitée, ainsi que des médecins ou techniciens visés au paragraphe b) ci-dessus; d) Interroger, avec ou sans témoins, toute personne employée dans l'entreprise et contrôler son identité, ainsi que demander des renseignements à toute autre personne dont le témoignage peut sembler nécessaire; e) Requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par le présent décret et par des textes pris pour son application.

Art. 105

— Les inspecteurs du travail peuvent être chargés de toutes missions ayant trait aux questions d'ordre technique, social, économique ou réglementaire intéressant les rapports sociaux.

Art. 106

— Les inspecteurs du travail peuvent être assistés dans leur mission de contrôle et d'inspection par des contrôleurs à compétence limitée, placés sous leur autorité, et habilités à constater les infractions par des rapports au vu desquels le procès-verbal peut être dressé par l'inspecteur. Ces contrôleurs, dont la compétence et les pouvoirs sont définis par l'arrêté prévu à l'article 97, prêtent le serment prescrit à l'

article 103

Art. 107

— Les dispositions du présent chapitre ne dérogent pas aux régies du droit commun quant à la constatation et à la poursuite des infractions par les officiers de police judiciaire.

Art. 108

— Le chef de l'unité administrative est, dans le ressort de celle-ci, le suppléant légal de l'inspecteur du travail.

CHAPITRE III DU CONTRÔLE Section I Affiches, registres et carnets.

Art. 109

— La liste des textes et documents non indiqués par le présent décret et dont l'affichage est obligatoire, ainsi que les conditions d'affichage sont fixées par un arrêté du chef du groupe de territoires, du territoire autonome ou sous tutelle.

Art. 110

— L'employeur doit tenir constamment à jour, au lieu de l'exploitation, un registre dit « registre d'employeur » dont le modèle est fixé par arrêté du chef du groupe de territoires, du territoire autonome ou sous tutelle. Coté et paraphé par le chef de l'unité administrative, ce registre comporte trois parties. Doivent être régulièrement consignés: 1° Dans la première partie, les renseignements concernant la personne et le contrat de tous les travailleurs occupés par l'entreprise, et notamment: L'identité, la résidence habituelle et la nationalité ; Le mode de rémunération; L'emploi occupé; Les dates d'entrée de changement d'emploi et de sortie; Les cautionnements; Et les dates et lieu de congés; 2° Dans la deuxième partie, toutes les indications concernant le salaire et notamment ; Le travail effectué ; Le salaire payé; Les avances faites; Les retenues opérées sur le salaire ; Les absences régulières ou irrégulières, avec indication de leur motif; Les rations distribuées. La troisième partie du registre est réservée aux visas, mises en demeure et observations apposés par l'inspecteur du travail. Le registre d'employeur doit être constamment tenu à la disposition du service de l'inspection du travail.

Art. 111

— Il est institué un carnet du travailleur dont le modèle est établi par arrêté du chef de groupe de territoires, du territoire autonome ou sous tutelle. Ce carnet mentionne tous renseignements d'état, civil et d'identité de l'intéressé, sa profession et, éventuellement, les circonstances de son entrée dans le territoire. Il est établi par l'office de main-d'œuvre. Un arrêté du chef du groupe de territoires, du territoire autonome ou sous tutelle détermine les conditions dans lesquelles sont attribués les carnets des travailleurs de nationalité étrangère.

Art. 112

— L'employeur est tenu d'inscrire sur le carnet, dans les vingt-quatre heures suivant la conclusion ou la modification de contrat, son nom, son adresse et la nature de son entreprise, les dates d'entrée et de changement d'emploi, les emplois successivement remplis et les conditions du travail; il est tenu de remettre le carnet au travailleur lors du départ de celui-ci, en cas d'expiration ou de rupture du contrat, après y avoir porté la date de sortie. Il est interdit d'inscrire sur le carnet toute indication autre que celles énoncées dans le présent article.

Art. 113

— L'employeur est tenu de conserver au lieu d'exploitation et de présenter le carnet à toute réquisition du service de l'inspection du travail, qui peut procéder à la saisie de tout carnet semblant porter des indications inexactes ou irrégulières; mention de cette saisie sera faite sur le registre d'employeur.

Art. 11

5. — Un arrêté du chef du territoire peut dispenser les travailleurs appartenant à certaines catégories professionnelles de la possession du carnet prévu à l'

article 111

Néanmoins, les intéressés, s'ils sont de nationalité étrangère, recevront une carte de travail, qui tiendra lieu de carnet, dans les conditions prévues par ledit arrêté. Section II Des délégués du personnel.

Art. 115

— Les délégués du personnel sont élus; la durée de leur mandat est d'un an; ils peuvent être réélus. Un arrêté du chef du groupe de territoires, du territoire autonome ou sous tutelle, pris après avis de la commission consultative du travail, fixe: Les catégories d'établissements dans lesquels l'institution de délégués du personnel est obligatoire; Le nombre des délégués et leur répartition; Les modalités d'élection; Les conditions exigées pour être électeur ou éligible; La durée, considérée et rémunérée comme temps de travail, dont disposent les délégués pour l'accomplissement de leurs fonctions; Les moyens mis à la disposition des délégués; Les conditions dans lesquelles ils seront reçus par l'employeur ou son représentant; Les conditions dans lesquelles le mandat d'un délégué pourra lui être retiré.

Art. 116

Les délégués du personnel ont pour mission: 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: De saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou réclamations concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer-le contrôle; De veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet; De communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

Art. 117

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

CHAPITRE IV DU placement

Art. 118

— Un arrêté du chef du groupe de territoires, du territoire autonome ou sous tutelle, pris après avis de la commission consultative du travail, peut instituer, au siège de chaque territoire, un office de la main-d'œuvre pourvu d'un conseil d'administration, dans lequel, auprès des délégués du chef du territoire, doivent être représentés d'une façon paritaire les employeurs et les travailleurs. L'office territorial de la main-d'œuvre: a) Est habilité à recevoir toutes offres et demandes d'emploi et effectuer tous placements; b) Procède aux opérations d'introduction et de rapatriement de main-d'oeuvre; c) Veille au transfert, dans le cadre de la réglementation en vigueur, des économies des travailleurs dépayés ou expatriés; d) Etablit les carnets du travailleur et les cartes de travail; e) Oriente la main-d'œuvre selon les besoins professionnels démographiques ou géographiques; f) Contrôle ou gère les organismes agréés de formation ou d'orientation professionnelles. A défaut d'office de la main-d'œuvre, les attributions prévues au présent article sont exercées par le chef de la circonscription administrative.

Art. 119

— Des arrêtés du chef du groupe de territoires, du territoire autonome ou sous tutelle, pris après avis de la commission consultative du travail et fournis de l'approbation du ministre de la France d'outre-mer, peuvent rendre obligatoire l'autorisation préalable de l'office de main-d'œuvre pour tout embauchage ou débauchage ou démission dans une ou plusieurs professions ou régions.

Art. 120

— Les opérations de l'office de main-d'œuvre sont gratuites.

Art. 121

— En cas de conflit collectif, l'office continue ses opérations. Néanmoins, sont avisés du conflit tant les travailleurs auxquels est signalé un emploi vacant dans une entreprise atteinte directement ou indirectement, que les employeurs de la profession intéressée, demandeurs de main-d'œuvre.

Art. 122

— L'arrêté prévu à l'article 118 peut Interdire d'ouvrir, sous quelque forme que ce soit, un bureau ou office privé de placement. Dans ce cas, tous bureaux ou offices de placement privés, payants ou gratuits, doivent être supprimés dans un délai d'un compter de la date de la publication dudit arrêté. TITRE VII. CONCILIATION ET ARBITRAGE.

CHAPITRE Ier DE LA COMPÉTENCE ET DE LA COMPOSITION DES CONSEILS L'ARBITRAGE.

Art. 123

— Dans toutes les circonscriptions administratives sont institués des conseils d'arbitrage qui connaissent des différends individuels ou collectifs pouvant s'élever à l'occasion du louage de services entre les travailleurs et leurs employeurs. Ces conseils ont qualité notamment pour se prononcer sur l'interprétation des conventions, leur validité et sur les voies d'exécution nécessaires. Le conseil compétent est celui du lieu de travail.

Art. 121

— Les conseils d'arbitrage fonctionnent sous le contrôle du chef du service judiciaire du territoire, à qui, après chaque audience, sont adressées les notices par le président du conseil d'arbitrage ou, à défaut, par le secrétaire.

Art. 125

— Le conseil d'arbitrage est composé : 1° D'un magistrat ou d'un fonctionnaire désigné par arrêté du chef du territoire président; 2° D'un nombre égal d'assesseurs employeurs et travailleur fixé par chaque conseil, par arrêté du chef du territoire, dans la limite maximum de deux membres pour chacune des catégories. Les assesseurs titulaires sont remplacés en cas d'empêchement par des assesseurs suppléants dont le nombre est au moins égal à celui des titulaires. Si le conseil comprend deux assesseurs de chaque catégorie et que l'un des assesseurs fasse défaut, le plus jeune membre de la catégorie en surnombre ne siège pas. Un agent administratif désigné par le président est attaché au conseil en qualité de secrétaire.

Art. 126

— Les assesseurs et leurs suppléants sont nommés par arrêté du chef du territoire. Ils sont choisis de préférence sur des listes présentées par les organisations syndicales les plus représentatives. Les assesseurs ou leurs suppléants doivent justifier de la possession de leurs droits civils et politiques. En outre, ils doivent n'avoir subi aucune condamnation correctionnelle pour infraction à la réglementation du travail dans les deux années précédant leur nomination.

Art. 127

— La durée du mandat des assesseurs titulaires ou suppléants, est fixée à deux ans. Le mandat est annulé d'office si l'intéressé est condamné pour infraction à la réglementation du travail ou s'il perd ses droits civils et politiques.

Art. 128

— Les assesseurs et leurs suppléants doivent prêter devant le président le serment suivant: « Je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations ». Ils peuvent, s'ils ne sont pas domiciliés au chef-lieu de circonscription administrative, prêter serment par écrit. Ait. 129. — Les fonctions d'assesseurs titulaires ou suppléants des conseils d'arbitrage sont gratuites. Des indemnités de session et, éventuellement, de déplacement, leur seront allouées, leur montant sera fixé par arrêté du chef du groupe de territoires, du territoire autonome ou sous tutelle par référence à celles prévues pour une catégorie de fonctionnaires. Ait. 130. — Par arrêté motivé et pris après avis du chef du service judiciaire, le chef du territoire prononce la suspension, pour un temps qui ne peut excéder six mois, ou la déchéance de tout assesseur qui aura gravement manqué à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions.

CHAPITRE II DE LA PROCÉDURE.

Art. 131

— Dans tous les litiges concernant le louage de service et pour l'exécution des décisions rendues à son profit en cette matière, le travailleur est admis de plein droit au bénéfice de l'assistance judiciaire; un arrêté du chef du groupe de territoires, du territoire autonome ou sous tutelle, fixera le salaire au-dessus duquel le travailleur ne pourra pas bénéficier de cette disposition.

Art. 132

— L'action est introduite par une simple lettre de la partie demanderesse adressée au président du conseil d'arbitrage. Il en est délivré reçu. Un récépissé postal de la lettre d'envoi peut tenir lieu de reçu. La lettre de la partie demanderesse doit pour saisir le conseil d'arbitrage, exposer au moins sommairement l'objet de la demande et les moyens à l'appui.

Art. 133

— Dans les deux jours à dater de la réception de la demande, jours fériés non compris, le président cite les parties à comparaître dans le plus bref délai, compte tenu de l'état des communications. La citation doit contenir la date des jours, mois et an, les nom et profession du demandeur, l'indication de l'objet de la demande, les jour et heure de la comparution. La citation est faite à personne ou domicile. Copie de la lettre du demandeur est adressée à la partie adverse avec la citation.

Art. 134

— Les parties sont tenues de se rendre au jour et à l'heure fixée devant le conseil d'arbitrage. Elles peuvent toutefois se faire représenter par un mandataire dûment autorisé.

Art. 135

— Si, au jour fixé par la convocation, le demandeur ne comparaît pas, la cause est rayée du rôle; elle ne peut être reprise qu'une seule fois et selon les formes imparties pour la demande primitive, à peine de déchéance. Si le défendeur ne comparaît pas défaut est donné contre lui et le tribunal statue sur le mérite de la demande.

Art. 136

— L'audience est publique. Le président dirige les débats, interroge et confronte les parties, fait comparaître à sa discrétion les témoins cités à la diligence des parties ou par lui-même, dans les formes indiquées à l'article 133, procède à tous constats ou expertises. La police de la salle d'audience et des débats appartient au président, qui est revêtu des pouvoirs attribués aux juges de paix par les articles 11 et 12 du code de procédure civile.

Art. 137

— Le conseil, en cas d'absence, d'empêchement ou de refus d'autorisation du mari, peut autoriser la femme mariée à se concilier, à demander ou à défendre devant lui.

Art. 138

— Les assesseurs du conseil d'arbitrage peuvent être récusés: 1° Quand ils ont un intérêt personnel à la contestation; 2° Quand ils sont parents ou alliés de l'une des parties jusqu'au sixième degré inclusivement; 3° Si, dans l'année qui a précédé la récusation il y a eu procès criminel ou civil entre eux et l'une des parties ou son conjoint est allié en ligne directe; 4° S'ils ont donné un avis écrit sur la contestation; 5° S'ils sont employeurs ou employés de l'une des parties en cause. La récusation est formée avant tout débat. Le conseil statue immédiatement. Si la demande en récusation est rejetée il est passé outre au débat; si elle est admise, l'affaire est renvoyée à la prochaine séance où doivent siéger le ou les assesseurs suppléants. Section I Du différend individuel.

Art. 139

— Lorsque les parties comparaissent devant le conseil d'arbitrage, le président tente de les concilier. En cas d'accord, un procès-verbal est rédigé séance tenante qui consacre le règlement à l'amiable du litige. Le procès-verbal de conciliation a valeur authentique et, pour les obligations qui peuvent y être contenues, force exécutoire. Dans ce cas, l'exécution en est poursuivie comme en matière de jugement.

Art. 140

— Au cas de non conciliation le conseil d'arbitrage doit retenir l'affaire ; il procède immédiatement à son examen; aucun renvoi ne peut être prononcé, mais le conseil d'arbitrage peut toujours, par jugement motivé, prescrire toutes enquêtes, descentes sur les lieux et toutes mesures d'information quelconques.

Art. 141

— Les débats clos, le conseil délibère immédiatement en secret. Le jugement est rédigé sur l'heure et l'audience. La minute est reprise pour sa lecture; il doit être motivé.

Art. 142

— La minute du jugement est transcrite par le secrétaire sur le registre du conseil. Elle est signée par le président et le secrétaire.

Art. 143

— Le jugement est exécutoire, sauf appel, huit jours après le prononcé en audience publique, jours fériés non compris. Il peut ordonner l'exécution immédiate nonobstant opposition ou appel et par provision avec dispense de caution jusqu'à concurrence de 8.000 F. Pour le surplus, l'exécution provisoire peut être ordonnée à charge de fournir caution. Copie du jugement, signée par le secrétaire, doit être remise aux parties sur demande. Mention de cette délivrance, de sa date et de son heure est faite par le secrétaire en marge du jugement.

Art. 144

— Si le défendeur fait défaut en première instance, il est passé outre comme il est dit à l'

article 135

Signification du jugement est faite, dans les formes de l'article 133, sans frais, à la partie défaillante, par le secrétaire du conseil ou par un agent de l'administration commis spécialement à cet effet par le président. Si, dans les quinze jours après la signification le défaillant ne fait pas opposition au jugement, dans les formes prescrites à l'article 132, le jugement est immédiatement exécutoire. Sur opposition, le président convoque à nouveau les parties, comme il est dit à l'

article 133

le nouveau jugement, nonobstant tout défaut est immédiatement exécutoire.

Art. 145

— L'exécution des condamnations est poursuivie à la requête du secrétaire du conseil dans le délai de huit jours du prononcé du jugement.

Art. 146

— Les jugements du conseil d'arbitrage sont définitifs et sans appel lorsque le chiffre de la demande n'excède pas 10.000 F en capital. Au-dessus de 10.000 F les jugements sont susceptibles d'appel devant la justice de paix à compétence étendue ou le tribunal de première instance. Le taux des demandes reconventionnelles est sans effet sur la compétence.

Art. 147

— L'appel est interjeté dans les formes indiquées à l'article 132 et dans les huit jours qui suivent la lecture du jugement. Il est fait entre les mains du président ou du secrétaire du conseil. L'appel est transmis par le président, ou, à défaut, le secrétaire du conseil, dans la huitaine de la déclaration d'appel, à la justice de paix à compétence étendue ou du tribunal de première

instance du ressort avec une expédition du jugement et des lettres déposées par les parties en première instance et en appel. Mention, de l'appel est faite par le secrétaire en marge du jugement. Le tribunal d'appel juge sur pièces. Le jugement est rendu obligatoirement dans e mois de l'arrivée des pièces au tribunal d'appel.

Art. 148

— Le chef du service judiciaire a, dans tous les cas, le droit d'interjeter appel de toutes décisions rendues et dans un délai d'un mois à dater du jour de la réception des notices. Cet appel est adresse par simple lettre au président de la juridiction dont émane la décision attaquée. Section II Du différend collectif.

Art. 149

— En matière de différend collectif le différend est porté en conciliation devant le conseil d'arbitrage et en cas de non conciliation le différend peut être porté devant le juge de paix à compétence étendue ou devant le président du tribunal de première instance compétent qui agit et se prononce en qualité d'arbitre. Toute sentence arbitrale prononcée en exécution de la procédure réglementaire prévue ci-dessus, est immédiatement exécutoire sauf recours devant un comité supérieur d'arbitrage composé du président de la juridiction d'appel, président, d'un magistrat et d'un fonctionnaire, tous deux désignés par le chef du territoire.

Art. 150

— En matière de différend collectif, si une sentence arbitrale n'est pas exécutée tout intéressé peut demander à la juridiction qui a rendu la sentence de constater son inexécution et de condamner le groupement, ou la personne auquel elle est imputable au paiement d'une astreinte proportionnée à l'évaluation du préjudice. Le chef du territoire désigne, par arrêté, les organismes publics d'intérêt social auxquels doit être obligatoirement versé le produit des astreintes. L'inexécution d'une sentence peut entraîner en outre: a) Pour les employeurs, pendant une période de deux ans du minimum, l'inéligibilité aux fonctions de membres des chambres de commerce, l'interdiction de faire partie d'une commission consultative du travail et d'un conseil d'arbitrage, de participer, sous une forme quelconque, à une entreprise de travaux ou un marché de fourniture pour le compte de l'Etat, du territoire ou d'une collectivité publique ; b) Pour les travailleurs, la perte du droit au congé payé, à l'indemnité de préavis et aux dommages-intérêts pour rupture de contrat.

CHAPITRE III LE LA CASSATION.

Art. 151

— La cour d'appel du ressort connaît des recours en cassation pour violation de la loi relatifs aux jugements définitifs rendus par les conseils d'arbitrage et, sur appel, par les juridictions civiles.

Art. 152

— Le recours devra être introduit dans les délais et les formes qui seront déterminés par arrêté du chef du groupe de territoires, du territoire autonome ou sous tutelle. TITRE VIII Pénalités.

Art. 153

— Sont punis d'une amende de 12 à 180 F et, en cas de récidive, d'une amende de 200 à 2.000 F : a) Les chefs d'établissements, directeurs ou leurs préposés, qui ont contrevenu aux dispositions des articles 51, 52, 53. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs employés dans des conditions contraires aux prescriptions visées ; b) Les chefs d'établissements, directeurs ou gérants qui ont contrevenu aux dispositions des articles 49, 112, 113 et des arrêtés pris en vertu de l'articles 109. L'amende est appliquée autant de fois qu'il a été commis de contraventions distinctes.

Art. 154

— Sont punis d'une amende de 75 à 180 F et, en cas de récidive, d'une amende de 200 à 2.000 F: a) Les chefs d'établissements, directeurs ou gérants qui ont contrevenu aux dispositions des articles 7, alinéa 1er, 20, alinéa 2, 88 et des arrêtés pris en vertu des articles 7, alinéa 2, et 110. L'amende est appliquée autant de fois qu'il a été commis de contraventions distinctes et, en ce qui concerne l'arrêté pris en vertu de l'article 110, autant de fois qu'il y aura d'inscriptions omises ou erronées; b) Les chefs d'établissements, directeurs ou gérants qui ont contrevenu aux dispositions des articles 40, alinéa 4, 48, alinéas 2 et 3, 59, 60, alinéa 2, 75 et, en ce qui concerne les salaires, des arrêtés pris en vertu de l'

article 35

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs rémunérés dans des conditions contraires aux prescriptions visées; c) Les chefs d'établissements, directeurs ou préposés ayant autorité sur les travailleurs qui ont contrevenu aux dispositions des articles 69 et 71 et des arrêtés pris en vertu des articles 70 et 71. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs employés dans des conditions contraires aux prescriptions visées; d) Les chefs d'établissements, directeurs ou préposés ayant autorité sur les travailleurs qui ont contrevenu aux dispositions des arrêtés pris en vertu de l'article 84 ou ne se sont pas conformés aux mises en demeure formulées en application desdits arrêtés ou de l'

article 80

L'amende est appliquée autant de fois qu'il est relevé de contraventions distinctes dans le procès-verbal. Le jugement fixe en outre le délai dans lequel sont exécutés les travaux imposés par lesdites dispositions. A l'expiration de ce délai, le tribunal peut, sur nouveau procès-verbal, ordonner la fermeture de rétablissement; e) Les chefs d'établissements, directeurs ou préposés ayant autorité sur le personnel qui ont contrevenu aux dispositions des articles 65, 68, alinéa 1er, et des arrêtés pris en vertu de l'

article 66

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs employés dans des conditions contraires aux prescriptions visées. Toutefois, les pénalités ne seront pas encourues si l'infraction a été l'effet d'une erreur portant sur l'âge dans l'établissement du carnet du travailleur, en ce qui concerne le travail des enfants; f) Toute personne ayant contrevenu aux dispositions des arrêtés pris en vertu de l'

article 119

L'amende est appliquée autant de fois qu'il a été commis de contraventions distinctes; g) Les chefs d'établissements, directeurs ou gérants qui ont contrevenu aux dispositions des articles 89, 90, 92 et de l'arrêté pris en vertu de l'

article 95

L'amende pourra être appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs occupés dans l'entreprise.

Art 155

— Pour l'application des articles 153 et 154, il y a récidive lorsque dans les douze mois antérieurs au fait pour lequel le contrevenant a déjà subi une condamnation pour une contravention identique.

Art. 156

— Sont punis d'une amende de 200 à 2.000 F et, en cas de récidive, d'une amende de 2.000 à 5.000 F et d'un emprisonnement de six jours à trois mois, ou de l'une de ces deux peines seulement, les chefs d'entreprises, directeurs ou gérants qui ont contrevenu aux dispositions des articles 8 (alinéa 1er), 72, 73, 75, 76, 80, 81, 82, 110 (dernier alinéa) et de l'arrêté pris en vertu de l'

article 115

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs employés dans des conditions contraires aux prescriptions visées.

Art. 157

— Sont punis d'une amende de 500 000 F et, en cas de récidive, d'une amende de 2 000 à 5 000 F et d'un emprisonnement de six jours à trois mois, ou de l'une de ces deux peines seulement, les chefs d'établissements, directeurs ou gérants : a) Qui ont employé un travailleur de nationalité étrangère dépourvu de carnet de travailleur ou de carte de travail, ou muni d'un carnet ou carte établi pour une profession autre que celle de l'emploi réellement tenu ; b) Qui ont embauché un travailleur étranger dont le contrat avec un précédent employeur n'était pas soit expiré, soit résilié par décision judiciaire, à moins que le travailleur n'ait été présenté par l'office de main-d'œuvre, cette présentation réservant les droits du précédent employeur vis-à-vis du travailleur et du nouvel employeur.

Art. 158

— Sont punis d'une amende de 500 à 2 000 F et d'un emprisonnement de six jours à trois mois, ou de l'une de ces deux peines seulement: a) Les chefs d'établissements, directeurs ou gérants qui ont contrevenu aux dispositions énumérées dans le dernier alinéa de l'article 8 et aux dispositions des articles 20 (alinéa 1er), 43, 44, 67 (alinéa 3), 83, 94 ; b) Toute personne qui a contrevenu aux dispositions de l'article 120; c) Toute personne qui, par violence, menaces, tromperies ou dol, a contraint ou tenté de contraindre un travailleur à s'embaucher contre son gré ou qui, par les mêmes moyens, a tenté de l'empêcher ou l'a empêché de s'embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat; d) Toute personne qui a exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature ; e) Les chefs d'établissements, directeurs ou préposés qui ont sciemment engagé, tenté d'engager ou conservé à leur service un travailleur encore lié à un autre employeur par contrat de travail ou d'apprentissage, indépendamment du droit à dommages-intérêts qui pourra être reconnu au précédent employeur. En cas de récidive, l'amende est de 2 000 à 5 000 F et l'emprisonnement de quinze jours à six mois. En cas de double récidive, l'emprisonnement est obligatoirement prononcé. En ce qui concerne les infractions aux articles 43 et 44 les peines encourues sont celles de l'article 408 (alinéa 1er) du code pénal si l'employeur a retenu ou utilisé, dans un intérêt personnel ou pour les besoins de son commerce, les sommes ou titres remis à titre de cautionnement.

Art. 159

— Sont punis des peines prévues à l'article 158 ci-dessus les chefs d'établissements, directeurs ou préposés qui ont sciemment exercé ou laissé exercer sur un travailleur des excès ou sévices pouvant compromettre sa santé. Si les excès ou sévices ont occasionné une incapacité de travail, l'emprisonnement sera obligatoirement prononcé, même s'il s'agit d'une première infraction.

Art. 160

— Sont punis d'une amende de 2 000 à 10 000 F et, en cas de récidive, de 10 000 à 50 000 F les chefs d'établissement directeurs ou leurs préposés qui ont contrevenu aux prescriptions des articles 62, 63 et 122.

Art. 161

— Sont punies d'un emprisonnement de un à six mois et d'une amende de 500 à 5 000 F, ou de l'une de ces deux peines seulement, toutes personnes qui auront préparé, facilité ou exécuté la substitution à un travailleur régulièrement embauché d'un autre travailleur. En cas de récidive, les peines de prison et d'amende peuvent être portées au double. Tous les frais d'alimentation et de transport du substitué de sa résidence au lieu de travail, tant au retour qu'à l'aller, sont mis à la charge du ou des auteurs de la substitution.

Art. 162

— Est punie d'une amende de 5.000 à 10.000 F et d'un emprisonnement de quinze jours à trois mois ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui s'est opposée ou a tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou l'exercice des obligations ou l'exercice des pouvoirs qui incombent aux inspecteurs et contrôleurs du travail et aux chefs de circonscription administrative agissant comme suppléant de l'inspecteur du travail. En cas de récidive, l'amende est de 10.000 à 20.000 F et l'emprisonnement d'un mois à six mois. En cas de double récidive, l'emprisonnement est obligatoirement prononcé.

Art. 163

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

Art. 164

— Les chefs d'entreprise sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs directeurs, gérants ou préposés. TITRE IX Dispositions transitoires.

Art. 165

— Les dispositions du présent décret sont de plein droit applicables aux contrats en cours. Elles ne peuvent constituer une cause de rupture de ces contrats. Les contrats qui ne sont pas conformes à ces dispositions doivent être modifiés dans un délai de trois mois, à compter de la mise en application du présent décret ou des arrêtés qu'il prévoit. Au cas de refus de l'une des parties, la juridiction compétente pourra ordonner, sous peine d'astreinte, de procéder aux modifications qui seront jugées nécessaires.

Art. 166

— Sous réserve des dispositions concernant les accidents du travail et les allocations familiales, jusqu'à la mise en place d'un régime de sécurité sociale, sont abrogées toutes dispositions contraires au présent décret.

Art. 167

— Le ministre de la France d'outre-mer est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française et aux Journaux officiels des territoires intéressés et inséré au Bulletin officiel du ministère de la France d'outre-mer, et qui entrera en vigueur le 1er janvier 1948.

Paul RAMADIER, Par le Président du Conseil des Ministres : Le Ministre de la France d'outre-mer, Marius MOUTET.