

TRAINING MANUAL FOR THE PROMOTION AND PROTECTION OF THE HUMAN RIGHTS OF DOMESTIC WORKERS IN CAMEROON



GUIDE DE FORMATION À LA PROMOTION ET LA PROTECTION DES DROITS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES AU CAMEROUN

**Training Manual
for the promotion and protection
of the human rights of domestic workers
in Cameroon**

**Guide de formation
à la promotion et la protection des droits
des travailleuses et travailleurs domestiques
au Cameroun**

Training Manual for the Promotion and Protection of the Human Rights of Domestic Workers in Cameroon

Friedrich Ebert Stiftung, Yaounde (Cameroon) 2022.

P.O Box: 11939

Yaounde

Cameroon

Tel.: +237 222 215 292

+237 678 264 578

+237 685 134 685

Email : info@fes-kamerun.org

Site : www.fes-kamerun.org

Page lay-out and printing by :

Presses Universitaires d'Afrique

Cover design :

Presses Universitaires d'Afrique

Copyright

All commercial use of Friedrich Ebert Stiftung publications, brochures or other printed matter is strictly forbidden without prior written permission of the Friedrich Ebert Stiftung.

This publication is not for sale.

All translation, production and adaptation rights reserved for all countries.

ISBN: 978-9956-532-23-0

Guide de Formation à la Promotion et la Protection des Droits des Travailleuses et Travailleurs Domestiques au Cameroun

Friedrich Ebert Stiftung, Yaoundé (Cameroun) 2022.

B.P. : 11939

Yaoundé

Cameroun

Tel.: +237 222 215 292

+237 678 264 578

+237 685 134 685

Email : info@fes-kamerun.org

Site : www.fes-kamerun.org

Mise en page et impression par :

Presses Universitaires d'Afrique

Conception de la couverture :

Presses Universitaires d'Afrique

Droits d'auteur

Tout usage à but commercial des publications, brochures ou autres imprimés de la Friedrich Ebert Stiftung est formellement interdit à moins d'une autorisation écrite délivrée préalablement par la Friedrich Ebert Stiftung.

La présente publication n'est pas destinée à la vente.

Tous les droits de traduction, de production et d'adaptation réservés pour tous les pays.

ISBN: 978-9956-532-23-0

TABLE OF CONTENTS

Acknowledgement	8
Message from ASDAM	10
Abbreviations and acronyms.....	12
Introduction	14
Theme 1 : Domestic Work and the Domestic Worker	16
1. Learning outcomes	16
2. Course content	16
2.1. What is domestic work?	16
2.2. Who is a domestic worker?	16
2.3. Who can perform domestic work?	16
2.4. Different types of domestic work.....	18
2.5. Principal attributes of a good domestic worker	18
2.6. Self-assessment activities	20
Theme 2 : Domestic work: recruitment process and working conditions	26
1. Learning outcomes	26
2. Course content.....	26
2.1. Method of recruitment	26
2.2. Characteristics of domestic work	26
2.3. Working conditions	28
3. Self-assessment activities	28
Theme 3 : Rights of domestic workers	34
1. Learning outcomes	34
2. Course content	34
2.1. What is the law?.....	34
2.2. International standards	34
Rights guaranteed by Convention No. 189	36
Rights guaranteed by Recommendation No. 201.....	38
2.3. National legal instruments	40
Law No. 92/007 of 14 August 1992 establishing the Labour Code	41
Decree No. 68-DF-253 of 10 July 1968 laying down the general working conditions of domestic and household workers	42
2.4. Legal provisions governing domestic work in Cameroon	46
2.5. Self-assessment activities	48
Theme 4 : Domestic work: Litigation and remedies.....	54
1. Learning outcomes	54

2. Course content.....	54
2.1. What is a dispute?	54
2.2. Actions by the employer that can lead to a dispute	54
2.3. Actions by the domestic worker that can lead to a dispute	56
2.4. Remedies.....	56
3. Self-assessment activities	60
Theme 5 : Defending and protecting the rights of domestic workers	68
1. Learning outcomes	68
2. Course content	68
2.1. What is a trade union?	68
2.2. When should one become a member of a trade union?.....	68
2.3. Why should an employee join a trade union?	68
2.4. What are the advantages of a trade union?	70
2.5. Collective agreement	70
2.6. Social or relational networks	72
2.7. Mutual help scheme	74
3. Self-assessment activities.....	74
Legal instruments	80
1. International agreements	80
2. National laws and regulations	80
2.1. Laws	80
2.2. Regulations	80
Conclusion.....	84
Annexures	86
Annexure 1 : Convention Concerning Decent Work for Domestic Workers.....	86
Annexure 2 : Recommendation Concerning Decent Work for Domestic Workers.....	108
Annexure 3 : Extracts from the Constitution of the Republic of Cameroon	128
Annexure 4 : Decree N°68-DF-253 Of 10 July 1968 Fixing the general conditions of employment of domestic workers and employees.....	134
Annexure 5 : The Cameroon Labour Code	146
Annexure 6 : ASDAM's Song.....	268
Annexure 7 : Song for International Domestic Workers Day – 16 June	272
Annexure 8 : Model employment contract for domestic worker	274
Annexure 9 : Domestic Worker's job description	292

2. Contenu d'apprentissage	55
2.1. Qu'est-ce qu'un contentieux ?	55
2.2. Actes de l'employeur qui peuvent constituer des causes d'un contentieux	55
2.3. Actes de la travailleuse ou du travailleur domestique qui peuvent constituer des causes d'un contentieux	57
2.4. Voies de recours	57
3. Activités d'auto-évaluation	63
Thème 5 : Défense et protection des droits des travailleurs domestiques	69
1. Objectifs d'apprentissage	69
2. Contenu d'apprentissage	69
2.1. Qu'est-ce qu'un syndicat ?	69
2.2. Quand doit-on être syndiqué(e) ?	69
2.3. Pour quelles raisons l'employé doit-il adhérer à un syndicat ?	69
2.4. Syndicat : quels avantages ?	71
2.5. Convention collective	71
2.6. Réseaux sociaux ou relationnels	73
2.7. Mutuelle	73
3. Activités d'auto-évaluation	75
Instruments juridiques	81
1. Normes internationales	81
2. Dispositif juridique et réglementaire national	81
2.1. Lois	81
2.2. Textes réglementaires	83
Conclusion	85
Annexes	87
Annexe 1 : La convention concernant le travail décent pour les travailleurs et travailleuses domestiques	87
Annexe 2 : La recommandation concernant le travail décent pour les travailleurs et travailleuses domestiques	109
Annexe 3 : Extraits de la Constitution de la République du Cameroun	129
Annexe 4 : Décret N°68-DF-253 Du 10 Juillet 1968 fixant les conditions générales d'emploi des domestiques et employés de maison	135
Annexe 5 : Le Code du Travail du Cameroun	147
Annexe 6 : Chanson d'ASDAM	269
Annexe 7 : Chant d'ASDAM pour la Journée Internationale des travailleurs domestiques – 16 juin	273
Annexe 8 : Modèle de Contrat d'emploi du travailleur domestique	275
Annexe 9 : Description du travail de l'employé de maison	293

ACKNOWLEDGEMENT

Domestic work is a major source of employment for millions of people worldwide and can constitute up to 10% of the workforce in some countries. Paid domestic work can reduce the unemployment rate considerably and have a significant impact if wages in this sector are decent and reflect the value of the worker's contribution to the economy and society. Domestic workers drive the global economy: the domestic worker's presence in the home allows the employer to focus on his work with complete peace of mind, assured that his family is well cared for.

Unfortunately, work in this informal sector is not usually accorded its true value, and its regulations are not fully respected. Very often, domestic work is a form of modern slavery. Many domestic workers are overworked, underpaid, unprotected and exposed to various forms of abuse, despite their contributions to the well-being of millions of households. To help reverse this unacceptable situation and promote human rights and decent work, the Friedrich Ebert Stiftung (FES) chose to support domestic workers by creating awareness to understand their rights better and organise themselves more effectively to protect and defend their rights.

This Manual is based on the experiences of domestic workers and on research by experts commissioned by the Association for the Empowerment of Domestic Workers (ASDAM - Association pour le Développement des Assistantes de Maison). The harmonisation and finalisation of the training modules was done by Mr Jean Marc Bikoko, President of the Association of Public Service Unions (CSP - Centrale Syndicale du Secteur Public) with the technical support of Mr Julbert Tonye, Consultant in education and development and Coordinator of Cabinet T&B Initiative, as well as Mr Thobie Emmanuel Mbassi Ondo, educator and Executive Secretary of the Federation of Education Unions (FECASE - Fédération Camerounaise des Syndicats de l'Éducation).

We at FES acknowledge and sincerely thank all those who made individual and collective contributions and take this opportunity to thank the President of ASDAM, Ms Claudine Lucie Mboudou Mballa, who initiated this Manual, and her team. Finally, special thanks to Ms Susan Bamuh Apar, Mr Norman Taku and Ms Marie Marthe Djimpe, who coordinated this activity with tact and professionalism on behalf of FES.

Ms Nina Netzer

Resident Representative FES Cameroon/Central Africa

REMERCIEMENTS

Le travail domestique est une occupation importante pour des millions de personnes, pouvant absorber jusqu'à 10% de la force de travail dans certains pays. Le travail domestique rémunéré contribue puissamment à l'abaissement du taux de chômage. Cette contribution serait encore plus importante si l'emploi créé prenait la forme d'un travail décent rémunéré par un salaire proportionnel à la valeur de l'apport du travailleur lui-même à l'économie et à la société. Les travailleurs domestiques font marcher l'économie mondiale : par sa présence à son lieu de travail, l'employé de maison permet à son employeur de se consacrer de façon maximale à ses tâches dans son lieu de service, de travailler sereinement parce que sa famille est en sécurité.

Toutefois, ce travail exercé dans le secteur informel n'est pas apprécié à sa juste valeur et sa réglementation pas tout à fait au point. Très souvent, le travail domestique est une forme d'esclavage moderne. De nombreux travailleurs domestiques se trouvent ainsi surmenés, sous-payés, dépourvus de protection et exposés à toutes sortes d'abus, en dépit de leur contribution à l'équilibre des millions de ménages et à leur bien-être. C'est cette situation insupportable au regard des exigences des droits humains et du travail décent, qui a amené la Friedrich Ebert Stiftung (FES) à décider de l'accompagnement des travailleurs domestiques afin de les aider à prendre conscience et à bien comprendre leurs droits, à s'organiser pour les protéger et les défendre efficacement.

Le présent guide a été conçu sur la base des expériences des travailleurs domestiques et de la recherche menée par des experts à l'initiative de l'Association pour le Développement des Assistantes de Maison (ASDAM), grâce à l'harmonisation et la finalisation des modules de formation par Monsieur Jean Marc Bikoko, Président de la Centrale Syndicale du Secteur Public (CSP), et avec l'appui technique de Monsieur Julbert Tonye, Consultant en éducation et au développement, par ailleurs Coordinateur du Cabinet T&B Initiative, et de Monsieur Thobie Emmanuel Mbassi Ondo, Enseignant et Secrétaire Exécutif de la Fédération des Syndicats de l'Éducation (FECASE).

Toutes ces contributions individuelles et collectives méritent la profonde gratitude de la FES qui en profite pour remercier la Présidente de l'ASDAM, Madame Claudine Lucie Mboudou Mballa, initiatrice de ce guide, ainsi que toute son équipe. Enfin un remerciement tout particulier à Madame Susan Bamuh Apará, à Monsieur Norman Taku et Madame Marie Marthe Djimpe qui ont coordonné cette activité avec succès et professionnalisme au nom de la FES.

Mme Nina Netzer

Représentante Résidente FES Cameroun/Afrique Centrale

MESSAGE FROM ASDAM

This Manual would not have been possible without the active participation of a team of resource persons the Association for the Empowerment of Domestic Workers (ASDAM - Association pour le Développement des Assistantes de Maison) and the editorial contribution of the operational partners of the Friedrich Ebert Stiftung (FES) including the Association of Public Service Unions (CSP - Centrale Syndicale du Secteur Public), the Cabinet T&B Initiative and the Federation of Education Unions (FECASE - Fédération Camerounaise des Syndicats de l'Éducation).

ASDAM would therefore like to sincerely thank Mr Jean Pierre Mballa Owono, nurse and consultant; Mr Olivier Dieudonné Otele Mekongo, high school teacher; Mr Félix Fotso, civil administrator and consultant; officials of the Ministry of Employment and Vocational Training (MINEFOP), the Ministry of Women's Empowerment and the Family (MINPROFF) and the Ministry of Labour and Social Security (MINTSS) for their various contributions that helped to enrich and improve the content of this Manual. ASDAM seizes this opportunity to express its sincere gratitude to FES Cameroon, especially to the Resident Representative, Ms Nina Netzer, and to the Programme Officers, Ms Susan Bamuh Aparah, Mr Norman Taku and Ms Marie Marthe Djimpe for the advice and constant support without which the drafting and production of this Manual for peer educators and professional domestic workers would not have been possible.

Ms Claudine Lucie Mboudou Mballa

National President of the Association
for the Empowerment of Domestic Workers (ASDAM)

MOT DE L'ASDAM

La rédaction de ce Guide n'aurait pas été possible sans la participation féconde d'une équipe de personnes ressources de l'Association de Développement des Assistantes de Maison (ASDAM) et la contribution rédactionnelle des partenaires opérationnels de la Friedrich Ebert Stiftung (FES), respectivement la Centrale Syndicale du Secteur public (CSP), le Cabinet T&B Initiative et la Fédération Camerounaise des Syndicats de l'Éducation (FECASE).

L'ASDAM exprime ainsi ses sincères remerciements à Monsieur Jean Pierre Mballa Owono, Infirmier et Consultant ; à Monsieur Olivier Dieu-donné Otele Mekongo, Professeur de Lycée ; à Monsieur Félix Fotso, Administrateur Civil et Consultant ; aux Responsables des départements ministériels du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP), du Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille (MINPROFF) et du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale (MINTSS) pour leurs diverses et riches contributions qui ont considérablement nourri les contenus de ce Guide.

Par la même occasion, l'ASDAM exprime toute sa gratitude à l'endroit de la FES Cameroun, notamment à la Représentante Résidente, Madame Nina Netzer, et aux Chargés des Programmes, Madame Susan Bamuh Apará, Monsieur Norman Taku et Madame Marie Marthe Djimpe pour leurs conseils et leur accompagnement qui ont permis la production et l'édition du présent Guide dédié à l'usage des pairs éducateurs ainsi qu'aux professionnels du travail domestique.

Mme Claudine Lucie Mboudou Mballa

Présidente Nationale de l'Association pour
le Développement des Assistantes de Maison (ASDAM)

ABBREVIATIONS AND ACRONYMS

ASDAM	Association for the Empowerment of Domestic Workers
BEAC	Bank of Central African States
CHS	Cameroon Household Survey (ECAM)
DW	Domestic Workers
FCFA	Franc de la Communauté Financière Africaine (CFA Franc)
FES	Friedrich Ebert Stiftung
FTC	Fixed Term Contract
FSLC	First School Leaving Certificate
GMW	Guaranteed Minimum Wage
ILB	International Labour Bureau
ILO	International Labour Organisation
IOM	International Organisation for Migration
MINAS	Ministry of Social Affairs
MINEFOP	Ministry of Employment and Vocational Training
MINJEC	Ministry of Youth and Civic Education
MINJUSTICE	Ministry of Justice
MINPROFF	Ministry of Women's Empowerment and the Family
MINTSS	Ministry of Labour and Social Security
NGO	Non-Governmental Organisation
NSIF	National Social Insurance Fund (CNPS)
PC	Permanent Contract
TEC	Temporary Employment Contract
UN	United Nations
WEFC	Women's Empowerment and the Family Centre

SIGLES ET ACRONYMES

ASDAM	Association pour le Développement des Assistants de Maison
BEAC	Banque des États de l’Afrique Centrale
BIT	Bureau International du Travail
NI	Normes Internationales
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CTT	Contrat de Travail Temporaire (intérim)
CEP	Certificat d’Études Primaires
CNPS	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CPFF	Centre de Promotion de la Femme et de la Famille
ECAM	Enquête Camerounaise auprès des Ménages
FCFA	Franc de la Communauté Financière Africaine
FES	Friedrich Ebert Stiftung
MINAS	Ministère des Affaires Sociales
MINEFOP	Ministère de l’Emploi et de la Formation Professionnelle
MINJEC	Ministère de la Jeunesse et de l’Éducation Civique
MINJUSTICE	Ministère de la Justice
MINPROFF	Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille
MINTSS	Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale
OIM	Organisation Internationale pour les Migrations
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
TD	Travailleurs domestiques

INTRODUCTION

This Manual is intended for professional domestic workers, to help them to protect and defend their rights.

Even though it is designed to meet the training needs expressed by workers in this sector, it is also accessible to people of all backgrounds. The Manual is structured around modules for the training of peer educators.

The publication is primarily intended to help protect domestic workers against violations of their rights and provide them with the skills needed to develop their profession.

Its objective is to provide domestic workers with the legal instruments they need to help them rise out of precarious working conditions and improve their understanding of national and international instruments governing and regulating domestic work and workers' unions. It also educates them on trade unionism and the procedures to follow in labour disputes, and the remedies available to protect domestic workers in Cameroon.

The precarious working conditions faced by domestic workers, particularly concerning human rights and decent work triggered the Friedrich Ebert Stiftung to support the Association for the Empowerment of Domestic Workers (ASDAM) in the production of this Manual.

INTRODUCTION

Le présent Guide a été conçu pour les professionnels du travail domestique en vue de les accompagner dans la protection et la promotion de leurs droits.

Adapté aux besoins de formation exprimés par les travailleuses et travailleurs de ce secteur d'activité, il est accessible à des personnes de tous niveaux d'éducation. Le Guide s'articule autour des modules utiles pour organiser des sessions de sensibilisation et d'animation de qualité au bénéfice des pairs.

D'une part, le document veut contribuer à prémunir des violations diverses de leurs droits et d'autre part, leur donner des compétences requises pour le développement de leur avenir professionnel.

L'objectif poursuivi du Guide est de doter les travailleuses et travailleurs domestiques des instruments juridiques leur permettant de sortir leur métier de la précarité et d'améliorer leurs connaissances, non seulement sur les instruments nationaux et internationaux qui réglementent le travail domestique et sur la syndicalisation, mais également sur les procédures concernant le contentieux et les différents recours afférents à la protection du travailleur domestique au Cameroun.

La situation précaire au regard des exigences des droits humains et du travail décent a amené la Fondation Friedrich Ebert à se décider à accompagner l'Association pour le Développement des Assistantes de Maison (ASDAM) dans la production du présent Guide.

THEME 1 : DOMESTIC WORK AND THE DOMESTIC WORKER

1. Learning outcomes

At the end of this session, the trainer/peer educator should be able to:

- Define domestic work
- Define the term 'domestic worker'
- Describe the profession of domestic work in Cameroon today
- Identify the various forms of domestic work
- Describe the principal attributes of an excellent domestic worker

2. Course content

2.1. What is domestic work?

- Domestic work refers to several tasks, including laundry, cleaning, cooking, maintenance of surfaces, furniture and various objects, assisting the elderly or persons living with disabilities, caring for domestic animals, running errands, gardening, security, driving the employer or his family members, caring for children, etc.
- These tasks, which, for the most part, are not clearly defined at the outset, vary with time depending on a number of factors.

2.2. Who is a domestic worker?

- The expression 'domestic worker' refers to any person, male or female, who performs a set of tasks in a private home in the framework of a working relationship.

2.3. Who can perform domestic work?

- According to Section 86 of the Labour Code, domestic work can be carried out by a man or woman at least 14 years old. But in Cameroon, this work is mainly done by women, abandoned children, people from low-income families and internally displaced persons.
- According to the findings of a survey on domestic workers in Cameroon commissioned by International Organisation for Migration (IOM) in 2010, "domestic work is mostly done by women and children" It was observed that a large proportion of child workers were in Bamenda (68%), Yaounde (21%) and Douala (10.5%).

THÈME 1 : TRAVAIL ET TRAVAILLEUR DOMESTIQUES

1. Objectifs d'apprentissage

À la fin de cette session, le formateur/pair éducateur devra être capable de :

- Définir le travail domestique
- Définir qui est travailleur domestique
- Décrire qui exerce le métier au Cameroun aujourd'hui
- Identifier les différentes formes de travail domestique
- Identifier les principales qualités d'un travailleur domestique

2. Contenu d'apprentissage

2.1. Qu'est que le travail domestique ?

- Le travail domestique renvoie à un certain nombre de tâches parmi lesquelles on a : la lessive, le ménage, la cuisine, l'entretien des surfaces, des meubles et des objets divers, la prise en charge des personnes âgées ou handicapées, voire d'animaux domestiques, l'exécution d'un certain nombre de courses, le jardinage, la sécurité au niveau du portail, la conduite du véhicule pour le particulier et des membres de sa famille, la garde des enfants.
- Ces tâches qui, le plus souvent, ne sont pas toujours clairement définies dès le départ, varient avec le temps, en fonction d'un certain nombre de contingences.

2.2. Qu'entend-on par travailleur domestique ?

- L'expression « travailleur domestique » désigne toute personne de genre féminin ou masculin, exécutant, dans le cadre d'une relation de travail, un ensemble de tâches au sein du domicile d'un particulier.

2.3. Qui peut exercer le métier de travailleur domestique ?

- Le travail domestique peut invariablement être exercé par les hommes et les femmes à partir de 14 ans selon l'article 86 du Code du Travail. Toutefois, au Cameroun, il est majoritairement exercé par les femmes, les enfants délaissés ou de familles démunies et les déplacés internes.

- A recent study commissioned by the Association for the Empowerment of Domestic Workers (ASDAM) in 2020 also shows that domestic workers are mainly divided by sex (women 65% and men 35%), age and level of education.

2.4. Different types of domestic work

There are, in fact, many kinds of domestic work. These include:

- **Housemaid or houseboy:** someone hired (housed and fed or not) by an employer to work for the family. He or she does all housework, receives instructions and carries them out to keep the house running smoothly.
- **Nanny:** someone who looks after babies and children.
- **Housekeeper:** someone who keeps the employer's house clean and in order.
- **Cook:** someone who cooks for the household, sometimes after shopping for the food as well.
- **Baby sitter:** someone who looks after the employer's healthy or sick child or children.
- **Caregiver for the elderly:** someone who looks after elderly persons.
- **Gardener:** someone responsible for garden maintenance and the care of vegetation.
- **Linen lady:** someone responsible for laundry and care of the linen.
- **Living assistant:** a personal carer or home care worker for persons with reduced autonomy.
- **Driver:** someone who drives a car for the employer, taking him/her and family members on any errand.
- **Matron/butler:** the person who truly manages the household and coordinates the entire household staff. He/she ensures that services are carried out in accordance with the instructions given and oversees the proper maintenance of the property, taking the necessary steps to ensure the comfort of residents and guests.

2.5. Principal attributes of an excellent domestic worker

- Professional
- Self-respecting
- Able to work under pressure

- Selon les résultats de l'enquête réalisée dans le cadre d'une « étude sur les travailleurs domestiques au Cameroun » commandée en 2010 par l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM), « la main d'œuvre domestique est principalement constituée de femmes et d'enfants ... ». Selon les résultats des recherches, on observe une proportion plus importante d'enfants travailleurs domestiques à Bamenda (68%) qu'à Yaoundé (21%) et Douala (10,5%).
- Une récente étude commandée en 2020 par l'Association pour le Développement des Assistantes de Maison (ASDAM) révèle également que la répartition des travailleurs domestiques se structure selon le sexe [prédominance des femmes (65%) par rapport aux hommes (35%)], l'âge et le niveau d'instruction.

2.4. Différentes formes de travail domestique

Dans la pratique, on distingue plusieurs formes de travail domestique. Il s'agit entre autres de :

- **La bonne/le boy** : la personne recrutée (logée, nourrie ou non) pour être au service d'une famille. Elle assure l'ensemble des travaux de ménage, reçoit les instructions et les applique pour que tout fonctionne bien.
- **La nounou** : la personne chargée de s'occuper des bébés et des enfants.
- **La ménagère** : la personne chargée de la propreté et de l'ordre chez un particulier.
- **La cuisinière/le cuisinier** : la personne chargée de la préparation et de la cuisson des aliments chez un particulier, parfois après avoir fait le marché.
- **La/le garde d'enfants** : la personne chargée de la garde d'un ou de plusieurs enfants bien portant(s) ou malade(s).
- **La/le garde de personnes âgées** : la personne chargée de la garde des personnes âgées.
- **Le jardinier** : la personne chargée du travail dans le jardin et de l'entretien de la végétation.
- **La lingère** : la personne chargée de la lessive et de l'entretien du linge.
- **L'auxiliaire de vie** : la personne chargée de s'occuper des personnes en perte d'autonomie ou préposées aux soins personnels à domicile.
- **Le conducteur de maître** : la personne chargée de la conduite du véhicule de l'employeur pour lui et les membres de sa famille lors de tous les déplacements.

- Independent
- Flexible
- Endurant
- Patient
- Vigilant
- Organised
- Honest
- Loyal
- Disciplined
- Prompt
- Discreet
- Swift
- Respectful for the person, dignity and privacy of others

2.6. Self-assessment activities

- In your own words, define the following terms:
 - domestic work
 - domestic worker
- Name ten types of domestic work and describe their roles.
- Name ten attributes of an excellent domestic worker.
- What does one need to do to become an excellent domestic worker?

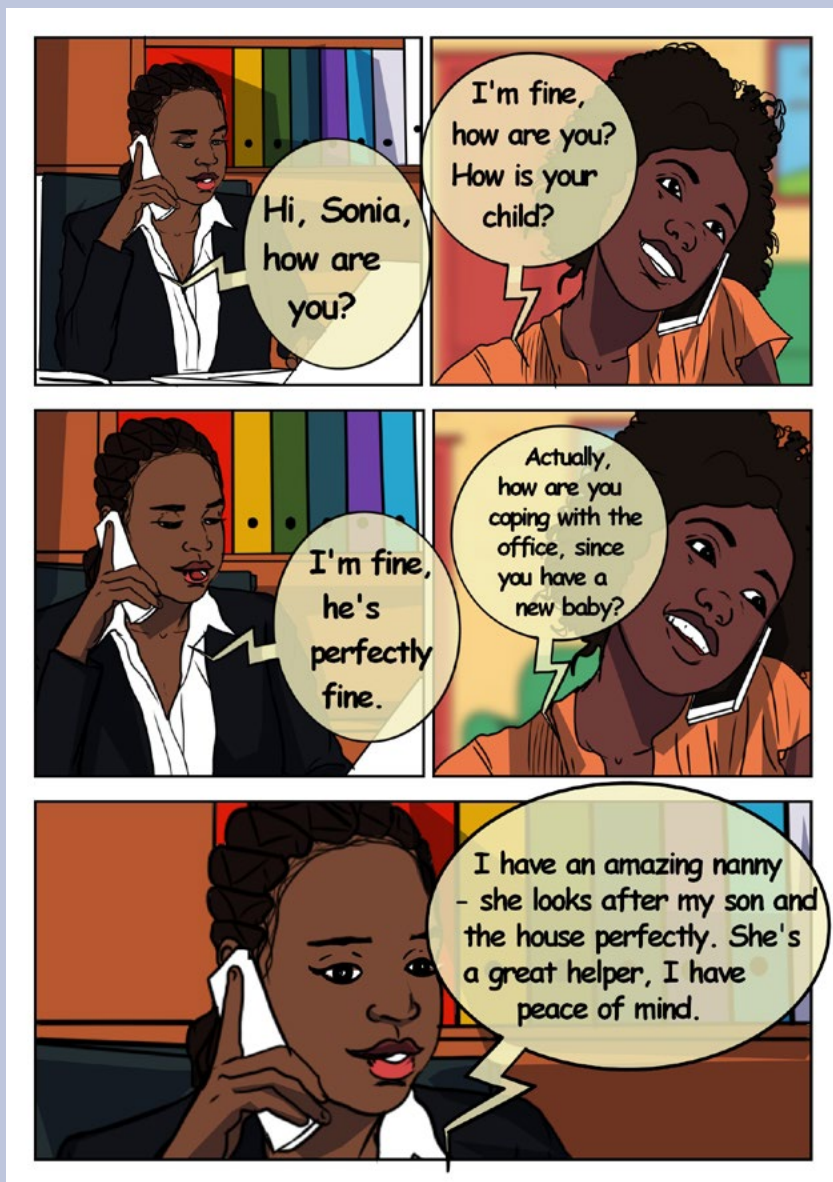
- **La gouvernante/le majordome de maison** : la personne véritablement responsable de la propriété. Elle gère l'intégralité de l'habitation et anime l'ensemble du personnel de maison. Au quotidien, elle veille à la qualité du service dans le respect des consignes, au bon entretien de la propriété et contribue à la convivialité des lieux ainsi qu'à l'aisance des habitants et des invités.

2.5. Principales qualités d'un travailleur domestique

- Professionnalisme
- Respect de soi
- Capacité de travail sous pression
- Autonomie
- Flexibilité
- Endurance
- Patience
- Vigilance
- Sens de l'organisation
- Sincérité
- Fidélité
- Rigueur
- Ponctualité
- Discrétion
- Célérité (rapidité)
- Respect de la personne, de sa dignité et de son intimité

2.6. Activités d'auto-évaluation

- Définissez en vos propres mots les termes ci-après :
 - Travail domestique
 - Travailleur domestique
- Citez dix formes de travail domestique en indiquant le rôle de chacune.
- Citez dix qualités d'un bon travailleur domestique.
- Que doit-on faire pour devenir un bon travailleur domestique ?









THEME 2 : DOMESTIC WORK: RECRUITMENT PROCESS AND WORKING CONDITIONS

1. Learning outcomes

At the end of this session, the trainer/peer educator should be able to:

- Define how domestic workers are recruited
- Describe the attributes of domestic work
- Describe the working conditions of a domestic worker

2. Course content

2.1. Method of recruitment

Generally, there are two ways in which domestic workers are recruited: direct and indirect recruitment.

- With direct recruitment, the prospective worker meets the employer and negotiates the terms of recruitment directly with him or her.
- Indirect recruitment is done through an intermediary who negotiates the terms of employment in place of the domestic worker. This could be a close or distant relative, a friend, an acquaintance or even a stranger. The findings of the various studies conducted on this topic show that this is the most common method.

2.2. Characteristics of domestic work

Domestic work can be done as part of a team or individually, depending on the nature of the work. Work in this sector is usually done in the employer's home. Some things, like shopping and gardening, are done outside the home.

The tasks of domestic workers have evolved considerably over the years as a result of technological innovations, especially with the adoption of increasingly sophisticated machines and household appliances (automated equipment, washing machines, vacuum cleaners, etc.)

2.3. Working conditions

Working conditions in this domain of work are generally of the most deplorable and disturbing kind. Shortcomings include:

- Absence of a job description that clearly defines the tasks to be carried out;

THÈME 2 : TRAVAIL DOMESTIQUE : MODE DE RECRUTEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1. Objectifs d'apprentissage

À la fin de cette session, le formateur/pair éducateur devra être capable de :

- Définir le mode de recrutement d'un travailleur domestique
- Décrire les caractéristiques du travail domestique
- Décrire l'environnement du travail domestique

2. Contenu d'apprentissage

2.1. Mode de recrutement

D'une manière générale, on distingue deux modalités de recrutement d'un travailleur domestique : le recrutement direct et le recrutement indirect.

- Recrutement direct : le travailleur domestique se présente devant son employeur et négocie directement avec lui.
- Recrutement indirect : il se fait par le truchement d'un intermédiaire qui négocie le travail à la place du travailleur domestique. Il peut s'agir d'un parent (proche ou éloigné), d'un ami ou d'une autre connaissance et même parfois d'un inconnu. Selon les différentes études réalisées dans ce secteur d'activité, c'est ce mode de recrutement qui est le plus pratiqué.

2.2. Caractéristiques du travail domestique

Selon le type d'intervention, le travail domestique peut être réalisé soit au sein d'une équipe, soit en autonomie. L'exercice du travail domestique dépend de la nature de l'activité. Les tâches à réaliser se font généralement dans le domicile de l'employeur. Certaines se font en dehors, suivant la nature de l'activité : le cas des courses et de l'entretien de la cour ou du jardin.

Les tâches du travailleur domestique ont quelque peu évolué au fil des années, sous l'influence des innovations technologiques, notamment l'automatisation avec l'avènement des machines de plus en plus sophistiquées, à l'instar des appareils électroménagers (robots, machines à laver le linge, aspirateurs, nettoyeurs, etc.).

- Long hours of work that do not take into consideration the legal daily limit of eight (8) hours;
- Poor salaries that are well below the Guaranteed Minimum Wage;
- No weekly days off or annual leave;
- Work on Sundays and public holidays;
- No registration with or payment of social contributions to the National Social Insurance Fund (NSIF);
- Ill-treatment, physical violence and moral abuse;
- Sexual harassment and abuse that generally goes unpunished, etc.

3. Self-assessment activities

- State the methods of recruitment of domestic workers.
- Describe the characteristics of an excellent domestic worker.
- In your opinion, what are the most difficult working conditions for domestic workers?

2.3. Conditions de travail

Dans ce secteur d'activité, les conditions de travail sont les plus déplorable et inquiétantes. Elles se traduisent notamment par :

- Une absence de description de poste – définissant clairement les tâches ;
- Un volume d'heures de travail excessif ne tenant pas compte de la durée légale journalière de travail qui est de huit (08) heures ;
- Des salaires dérisoires et insignifiants largement en deçà du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) ;
- Une absence de repos hebdomadaire ou de congés annuels ;
- Le travail les dimanches et jours fériés ;
- Une absence d'affiliation et de reversement des cotisations sociales à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) ;
- Des mauvais traitements, des violences physiques et morales ;
- Des harcèlements et abus sexuels généralement impunis, etc.

3. Activités d'auto-évaluation

- Citez les modes de recrutement des travailleurs domestiques.
- Décrivez les caractéristiques du travail domestique.
- Selon vous, quelles sont les conditions de travail domestique les plus difficiles pour l'assistant de maison ?









THEME 3 : RIGHTS OF DOMESTIC WORKERS

1. Learning outcomes

At the end of this session, trainers/peer educators should be able to:

- Define the term 'right' in their own words
- Name the two main instruments that govern domestic work:
 - at the international level
 - at the national level
- Name the fundamental rights guaranteed by Convention No. 189
- Name the fundamental rights guaranteed by Convention No. 189 on working conditions for domestic workers
- Name the two main national legal instruments that protect workers' rights
- List the principal requirements for recruitment
- Name the various professional categories of domestic work and the various wage categories

2. Course content

2.1. What is the law?

- The law is a set of interpretative provisions or directives which, at a given time and in a given country, govern the status of persons and goods, as well as the relationships between public and private persons.
- International conventions and national legislation govern domestic work.

2.2. International standards

International agreements are powerful tools for the protection of domestic workers. Among these are:

- Convention No. 189 and Recommendation No. 201 on domestic workers, adopted in June 2011 during the 100th session of the International Labour Conference (ILC). These instruments recognise the millions of domestic workers worldwide as full workers, empowering them to defend their rights and fight violence and harassment.

THÈME 3 : DROITS DES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES

1. Objectifs d'apprentissage

À la fin de cette session, le formateur/pair éducateur devra être capable de :

- Définir en ses propres mots le terme « droit »
- Citer les deux principales normes qui encadrent le travail domestique :
 - au niveau international
 - au niveau national
- Citer les droits fondamentaux au travail garantis par la Convention N°189
- Citer les principaux droits garantis par la Convention N° 189 relatifs aux conditions d'emploi des domestiques et employés de maison
- Citer les deux principaux instruments juridiques nationaux relatifs aux droits des travailleurs
- Citer les principales conditions d'engagement ou d'embauche
- Citer les différentes catégories professionnelles du travail domestique et leur catégorie de salaire

2. Contenu d'apprentissage

2.1. Qu'est-ce qu'un droit ?

- Le droit est l'ensemble des dispositions interprétatives ou directives qui, à un moment et dans un État donné, régissent le statut des personnes et des biens, ainsi que les rapports entre les personnes publiques ou privées. Le droit est exprimé dans les textes de loi, des conventions, décrets, etc.
- Le travail domestique est encadré par les normes internationales et la législation nationale.

2.2. Normes internationales

Les normes internationales constituent des outils de poids pour la protection des travailleurs domestiques. Parmi celles qui régissent le travail domestique, nous pouvons citer :

- La Convention N°189 et La Recommandation N°201 sur les travailleuses et travailleurs domestiques adoptées en juin 2011 au cours

- Since the adoption of Convention No. 189, the ILO has put a global action strategy in place to amend legislation and practices to comply with existing standards and make decent work a reality for domestic workers.
- Through ILO Conventions No. 138 and No. 182 against child labour, member states are urged to take practical steps to prevent the use of forced labour, to protect victims and ensure that they have access to remedies and redress mechanisms.
- Convention No. 189 on domestic workers and Recommendation No. 201 on domestic work adopted in 2011 include in their provisions:
 - The Universal Declaration of Human Rights
 - Convention No. 87 on freedom of association and protection of the right to organise
 - Convention No. 98 on the right to organise and collective bargaining
 - Convention No. 154 on collective bargaining agreements

Rights guaranteed by Convention No. 189

These can be grouped into three categories:

- Fundamental rights at work
- Working conditions
- Social security and employment protection

Fundamental rights at work

These rights are enshrined in Convention No. 87, Convention No. 98 and Convention No. 154. Fundamental rights at work include:

- The right to join a trade union
- The right to participate in collective bargaining
- Protection against all forms of forced or compulsory labour
- Protection against child labour
- Protection against all forms of discrimination in employment
- The right to seize the relevant authorities in the event of abuse or fraudulent practices by private employment agencies.

Working conditions

- A formal employment contract

de la 100^e session de la Conférence Internationale du Travail (CIT). Ce sont ces instruments qui reconnaissent les millions de travailleurs domestiques partout dans le monde comme des travailleurs à part entière, les autorisant à défendre leurs droits et à lutter contre la violence et le harcèlement.

- Depuis l'adoption de la Convention N°189, l'OIT a mis en place une stratégie d'action mondiale visant, d'une part, à modifier leur législation ainsi que les pratiques en vigueur pour se conformer aux normes existantes et, d'autre part, à faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques.
- Les Conventions N°138 et N°182 de l'OIT qui concernent la lutte contre le travail des enfants. Celles-ci demandent aux États membres de prendre des mesures efficaces pour prévenir le recours au travail forcé, protéger les victimes et veiller à ce qu'elles aient accès à des mécanismes de recours et de réparation.
- La Convention N°189 sur les travailleurs et les travailleuses domestiques et la Recommandation N°201 sur le travail domestique adoptées en 2011 reprennent dans leurs dispositions :
 - La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
 - La Convention N°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical
 - La Convention N°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective
 - La Convention N°154 sur les négociations collectives.

Droits garantis par la Convention N°189

On peut les regrouper en trois catégories :

- Les droits fondamentaux au travail
- Les conditions de travail
- La sécurité sociale et la protection de l'emploi

Droits fondamentaux au travail

Ces droits sont édictés par la Convention N°87, la Convention N°98 et la Convention N°154 :

- Droit d'adhérer à un syndicat
- Droit de participer aux négociations collectives
- La protection contre toute forme de travail forcé ou obligatoire

- A salary that is equal to or higher than the Guaranteed Minimum Wage
- Decent working conditions
- Right to daily rest even when living in accommodation provided by the employer
- Right to weekly rest of a least 24 consecutive hours
- A clean and safe working environment
- Right to inspections of the workplace

Social security and employment protections

- Entitlement to maternity benefits
- Entitlement to old-age benefits
- Entitlement to health care benefits

Rights guaranteed by Recommendation No. 201

Recommendation No. 201 supplements and specifies conditions for the implementation of Convention No.189. Consequently, concerning the freedom to join a trade union, it urges States to:

- Eliminate all administrative and legislative restrictions to the right of domestic workers to establish their own organisations;
- Promote occupational safety and health in the household workplace;
- Provide an adequate and appropriate system of inspection, consistent with Article 17 of the Convention, and adequate penalties for violation of occupational safety as well as health laws and regulations;
- Develop training programmes and disseminate guidelines on occupational safety and health requirements specific to domestic work;
- Establish a national hotline with interpretation services for domestic workers who need assistance;
- Provide for a system of pre-placement visits to households in which migrant domestic workers are to be employed;
- Raise employers' awareness on:
 - their obligations by giving them information on good practices in the employment of domestic workers;

- La protection contre le travail des enfants
- La protection contre toute forme de discrimination à l'emploi
- Droit de saisine des instances appropriées en cas d'abus divers ou de pratiques frauduleuses d'agences d'emploi privées

Conditions de travail

- Un contrat de travail en bonne et due forme
- Un salaire tenant compte du SMIG ou plus
- Des conditions de travail décentes
- Droit à un repos journalier même étant logé chez l'employeur
- Droit à un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures d'affilée
- Un environnement de travail salubre et sécurisant
- Droit à des inspections au lieu du travail

Sécurité sociale et protection de l'emploi

- Le droit à la prestation de maternité
- Le droit à la prestation de vieillesse
- Le droit à la prestation de santé

Droits garantis par la Recommandation N°201

Notons que la Recommandation N°201 complète et précise les conditions de mise en œuvre de la Convention N°189. Ainsi, s'agissant de la liberté syndicale, elle conseille aux États :

- D'éliminer tous les obstacles administratifs et législatifs à la constitution d'organisations de travailleurs dans le secteur ;
- De promouvoir la sécurité et la santé au travail au sein du domicile qui constitue le lieu de travail ;
- D'établir un système d'inspection suffisant et approprié, conformément à l'article 17 de la Convention, et des sanctions adéquates en cas de violation de la législation relative à la sécurité et à la santé au travail ;
- D'élaborer des programmes de formation et diffuser des orientations relatives aux exigences de sécurité et de santé au travail spécifiques au travail domestique ;
- De mettre en place un service national d'assistance téléphonique, doté d'un service d'interprétation, pour les travailleurs domestiques qui ont besoin d'aide ;

- employment and immigration law obligations regarding migrant domestic workers;
- enforcement arrangements and sanctions in cases of violation;
- Provide a public information service:
 - to inform domestic workers, in languages they understand, of their rights, relevant laws and regulations;
 - to tell them of available complaint mechanisms and legal remedies;
- Establish policies and programmes to:
 - encourage continued skills development and improved competencies and qualifications for domestic workers, including literacy training if possible, to enhance their professional development and employment opportunities;
 - address the work-life balance needs of domestic workers.

2.3. National legal instruments

There are two main national instruments:

- Law No. 92/007 of 14 August 1992 establishing the Labour Code
- Decree No. 68-DF-253 of 10 July 1968 laying down the general conditions for the employment of domestic and household workers

Law No. 92/007 of 14 August 1992 establishing the Labour Code

This law specifies the working relations between the employee and the employer in ten different areas:

- Definition of terms
- Worker's organisations
- Employment contract
- Working conditions
- Hours of work
- Weekly rest and leave
- Occupational health and safety
- Labour disputes
- Penalties
- Special transitional and final provisions

The Labour Code is like the constitution of the world of work.

- De prévoir un système de visites préalables au placement des ménages dans lesquels des travailleurs domestiques vont être employés ;
- De sensibiliser les employeurs sur :
 - leurs obligations en leur donnant des informations sur les bonnes pratiques en matière d'emploi de travailleurs domestiques ;
 - les obligations découlant de la législation relative à l'emploi en ce qui concerne les travailleurs domestiques migrants ;
 - les mesures d'exécution et les sanctions encourues en cas d'infraction ;
- De mettre en place un service public d'assistance :
 - pour informer les travailleurs domestiques de leurs droits, de la législation pertinente, dans une langue qu'ils comprennent ;
 - au travers des mécanismes de plainte et des recours disponibles ;
- D'établir des politiques et des programmes :
 - visant à encourager le développement continu des compétences et qualifications des travailleurs domestiques, y compris l'alphabétisation s'il y a lieu, afin d'améliorer leurs possibilités de perfectionnement professionnel et d'emploi ;
 - répondant aux besoins des travailleurs domestiques de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

2.3. Instruments juridiques nationaux

Il y a deux principaux instruments juridiques nationaux :

- La Loi N°92/007 du 14 Août 1992 portant Code du Travail
- Le Décret N°68-DF-253 du 10 Juillet 1968 fixant les conditions générales d'emploi des domestiques et employés de maison

Loi N°92/007 du 14 Août 1992, portant Code du Travail

Elle organise les relations de travail entre employeurs et employés en 10 divisions :

- La définition des termes
- Les organisations des travailleurs
- Le contrat de travail
- Les conditions de travail

Decree No. 68-DF-253 of 10 July 1968 laying down the general working conditions of domestic and household workers

It determines conditions for the employment of domestic and household workers. It has the following sections:

- Recruitment, professional classification and wages
- Working conditions
- Termination of the employment contract

Recruitment, professional classification and wages

This section defines:

- Conditions for recruitment
- The different professional categories
- The different wage categories

Conditions for recruitment

Recruitment is subject to:

- an employment contract or a letter of engagement mentioning the job, professional category and monthly/hourly rate;
- where need be, to a one-month paid trial period, renewable once.

Different professional categories

There are eight (8) professional categories of domestic worker:

First category

- Beginner babysitter
- Gardener
- Home security guard (accommodation provided or not) employed by a private citizen

Second category

- Baby sitter with more than one year's professional experience
- Gardener with more than one year's professional experience
- Home security guard (accommodation provided or not) who does other maintenance work
- Beginner houseboy

- La durée de travail
- Le repos hebdomadaire et les congés
- La santé et la sécurité au travail
- Les différends du travail
- Les pénalités
- Les dispositions particulières, transitoires et finales

Le Code du Travail est comme la constitution du monde du travail.

Décret N°68-DF-253 du 10 juillet 1968 fixant les conditions générales d'emploi des domestiques et employés de maison

Il fixe les conditions d'emploi des domestiques et employés de maison et comporte les sections suivantes :

- Engagement, classification professionnelle et salaire
- Les conditions de travail
- La rupture du contrat de travail

Engagement, classification professionnelle et salaire

Cette partie fixe :

- Les conditions d'engagement/embauche
- Les différentes catégories professionnelles
- Les différentes catégories de salaire

Conditions d'engagement/d'embauche

L'engagement/l'embauche est soumis :

- À un contrat de travail ou à une lettre d'engagement mentionnant l'emploi, la catégorie professionnelle, et le taux horaire mensuel ;
- Éventuellement à une période d'essai d'un mois rémunérée et renouvelable une seule fois.

Différentes catégories professionnelles

Il y a huit (08) catégories professionnelles de travailleur domestique :

Première catégorie

- Gardien d'enfant débutant
- Manœuvre de jardin
- Gardien (logé ou non) de maison d'habitation au service d'un particulier

Third category

- Gardener who does all the maintenance work in the garden
- Houseboy with more than one year's professional experience but who does only part of the domestic work, who especially does not do laundry or ironing
- Ordinary laundryman

Fourth category

- Qualified houseboy in charge of all day-to-day household chores, including washing and ironing and, if necessary, simple cooking
- Beginner cook
- Beginner driver of a private citizen

Fifth category

- Houseboy/cook in charge of all household chores, including ordinary cooking
- Highly-qualified laundryman
- Cook with more than one year's professional experience
- Private driver with more than one year's professional experience

Sixth category:

- Qualified cook for a household or meals of more than eight people

Seventh category

- Highly-qualified cook capable of preparing meals for a reception on his/her own

Eighth category

- Maître d'hôtel

- **Different wage categories**

The minimum wage for each category is determined according to the GMW and varies with the latter. It increases as follows:

Deuxième catégorie

- Gardien d'enfant justifiant de plus d'un an de pratique professionnelle
- Manœuvre de jardin justifiant de plus d'un an de pratique professionnelle
- Gardien (logé ou non) de maison de maison d'habitation effectuant divers travaux d'entretien
- Boy débutant

Troisième catégorie

- Jardinier assurant l'entretien complet d'un jardin
- Boy justifiant de plus d'un an de pratique professionnelle, mais n'assurant qu'une partie des travaux de la maison, notamment sans lavage ni repassage
- Blanchisseur ordinaire

Quatrième catégorie

- Boy qualifié chargé d'assurer l'ensemble des travaux courants de la maison, y compris le lavage et le repassage et, le cas échéant, une cuisine simple
- Cuisinier débutant
- Chauffeur débutant au service d'un particulier

Cinquième catégorie

- Boy-cuisinier assurant l'ensemble des travaux de la maison, y compris la cuisine courante
- Blanchisseur très qualifié
- Cuisinier justifiant de plus d'un an de pratique professionnelle
- Chauffeur au service d'un particulier, justifiant de plus d'un an de pratique professionnelle

Sixième catégorie

- Cuisinier qualifié de maison ou de popote de plus de huit personnes

Septième catégorie

- Cuisinier très qualifié capable de préparer seul des repas de réception

Huitième catégorie

- Maitre d'hôtel

C1 : GMW (36.720 F CFA)

C2 : GMW (36.720 F CFA) + 10% (3.672 F CFA) = 40.932 F CFA

C3 : GMW (36.720 F CFA) + 15% (5.508 F CFA) = 42.228 F CFA

C4 : GMW (36.720 F CFA) + 30% (11.016 F CFA) = 47.736 F CFA

C5 : GMW (36.720 F CFA) + 50% (18.360 F CFA) = 55.080 F CFA

C6 : GMW (36.720 F CFA) + 65% (23.868 F CFA) = 60.588 F CFA

C7 : GMW (36.720 F CFA) + 85% (31.212 F CFA) = 67.932 F CFA

C8 : GMW (36.720 F CFA) + 100% (36.720 F CFA) = 73.440 F CFA

After five years of service with the same employer, the employee is entitled to:

- Placement in the appropriate category
- A seniority bonus of 5% of the guaranteed minimum wage
- A bonus of 1% after this uninterrupted period of service

Remark: Accommodation and food are optional in-kind benefits that the employer may provide. These may be subject to deductions, provided this is specified in the employment contract.

2.4. Legal provisions governing domestic work in Cameroon

In Cameroon, the legal and regulatory provisions governing domestic work are found, among others, in:

- Law No. 96/06 of 18 January 1996 revising the Constitution of 2 June 1972 as amended and supplemented by Law No. 2008/001 of 14 April 2008 whose Preamble provides as follows:
 - Paragraph 1: “all persons shall have equal rights and obligations. The State shall provide all its citizens with the conditions necessary for their development;”
 - Paragraph 12: “every person has a right to life, to physical and moral integrity and humane treatment in all circumstances. Under no circumstances shall any person be subjected to torture, to cruel, inhumane or degrading treatment;”
- Law No. 92/007 of 14 August 1992 establishing the Labour Code
- Hours of work:
 - According to Section 80 paragraph 1 of the Labour Code, in all public and private non-agricultural establishments, work may not exceed forty (40) hours per week. Since a law supersedes a decree, the provisions of Section 7, paragraph 1 of Decree

- **Différentes catégories de salaire**

Le salaire minimum de chaque catégorie est fixé en fonction du SMIG et varie en même temps que ce dernier. Il comporte une majoration conformément aux pourcentages suivants :

C1 : SMIG (36.720 F CFA)

C2 : SMIG (36.720 F CFA) + 10% (3.672 F CFA) = 40.932 F CFA

C3 : SMIG (36.720 F CFA) + 15% (5.508 F CFA) = 42.228 F CFA

C4 : SMIG (36.720 F CFA) + 30% (11.016 F CFA) = 47.736 F CFA

C5 : SMIG (36.720 F CFA) + 50% (18.360 F CFA) = 55.080 F CFA

C6 : SMIG (36.720 F CFA) + 65% (23.868 F CFA) = 60.588 F CFA

C7 : SMIG (36.720 F CFA) + 85% (31.212 F CFA) = 67.932 F CFA

C8 : SMIG (36.720 F CFA) + 100% (36.720 F CFA) = 73.440 F CFA

Après 5 ans de service chez le même employeur, l'employé bénéficie de :

- La catégorie considérée
- Une prime d'ancienneté de 5% du SMIG
- Une prime de 1% après cette période continue

Observation : Le logement et la nourriture constituent des avantages en nature non obligatoires pour l'employeur. Ils peuvent faire l'objet de retenues à condition que cela soit écrit dans le contrat.

2.4. Dispositif juridique de référence sur le travail domestique au Cameroun

Au Cameroun, le dispositif juridique et réglementaire auquel on peut se référer concernant le travail domestique est constitué entre autres par :

- La Loi N°96/06 du 18 janvier 1996 portant révision de la Constitution du 02 juin 1972 modifiée et complétée par la loi N°2008/001 du 14 avril 2008 et dont le Préambule stipule :
 - Alinéa 1 : « Tous les hommes sont égaux en droits et en devoirs. L'État assure à tous les citoyens les conditions nécessaires à leur développement » ;
 - Alinéa 12 : « Toute personne a le droit à la vie et à l'intégrité physique et morale. Elle doit être traitée en toute circonstance avec humanité. En aucun cas, elle ne peut être soumise à la torture, à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants » ;
- La Loi N° 92/007 du 14 Août 1992 portant Code du Travail
- La durée de travail :
 - Selon l'article 80 alinéa 1 du Code du Travail, dans tous les établissements publics ou privés non agricoles, la durée de travail

No. 68-DF-253 of 10 July 1968 that fixed hours of work at 54 (fifty-four) hours have become null and void.

- Beyond this period, any task performed is overtime (Section 7.2). It gives rise to overtime pay as provided for by the regulations (Section 7.3).
- Rest period
 - Sunday is a day of rest (Section 9).
 - However, by agreement between the parties, it may be set at two half-days in the week, one of which is on Sunday (Section 9).
- For staff housed in the workplace (Section 10):
 - One night's rest of at least nine consecutive hours per 24 hours period
 - 1 or 2 hours of rest per day for the different meals, during which they are not obliged to provide any service and not counted as working hours
- Annual leave
 - Domestic workers are entitled to 18 days of annual leave, at the rate of one and a half working days for each month of effective service (Section 89, paragraph 1) after one year of work.
 - The leave duration will increase by one working day after five years of continuous service with the same employer.
- The domestic worker is entitled to compensation for in-country or foreign travel for work purposes (Section 14).
- The domestic worker is entitled to exceptional leave for family events (Section 15).

2.5. Self-assessment activities

- Name the two main instruments that govern domestic work:
 - at international level
 - national level
- Name the two main legal instruments that regulate workers' rights.
- Name the main conditions for the recruitment of domestic workers.
- Indicate the various professional categories and their corresponding wage brackets.
- In your opinion, why is an employment contract necessary for the worker?

ne peut excéder quarante (40) heures par semaine. La Loi étant supérieure au décret, les dispositions de l'article 7 alinéa 1 du Décret N°68-DF-253 du 10 Juillet 1968 qui fixent la durée du travail à cinquante-quatre (54) heures sont caduques.

- Au-delà de cette durée, toute tâche effectuée relève du travail supplémentaire (art. 7.2) ; Il donne lieu aux majorations prévues par la réglementation (art. 7.3).
- Le repos
 - Dimanche est jour de repos (art. 9)
 - Toutefois, en cas d'accord entre les parties, il peut être fixé à deux demi-journées dans la semaine, dont une le dimanche (art. 9).
- Pour le personnel logé sur le lieu de travail (art. 10) :
 - un repos nocturne d'au moins 9 heures consécutives par jour
 - 1 ou 2 heures de repos par jour consacrées aux différents repas sans obligation d'assurer le service et en dehors des heures de service
- Le congé annuel
 - Le travailleur domestique a droit à un congé annuel de 18 jours, à raison d'un jour et demi ouvrable par mois de service effectif (art. 89 alinéa 1) après un an de travail.
 - La durée du congé augmente d'un jour ouvrable après 5 ans de service continu chez le même employeur.
- Le travailleur domestique bénéficie d'une indemnité en cas de déplacement à l'intérieur du pays ou à l'étranger pour raison de service (art. 14).
- Le travailleur domestique a droit à des permissions exceptionnelles en cas d'évènements familiaux (art. 15).

2.5. Activités d'auto-évaluation

- Citez les deux principales normes qui encadrent le travail domestique :
 - au niveau international
 - au niveau national
- Citez les deux principaux instruments juridiques nationaux relatifs aux droits des travailleurs.
- Citez les principales conditions d'engagement ou d'embauche.
- Citez les différentes catégories professionnelles et leurs catégories de salaire.
- Selon-vous, en quoi le contrat de travail est-il important pour le travailleur ?









THEME 4 : DOMESTIC WORK: LITIGATION AND REMEDIES

1. Learning outcomes

At the end of this session, the trainer/peer educator should be able to:

- Define the term "dispute"
- Name actions by the employer that can lead to a dispute
- Name actions by the employee (domestic worker) that can lead to a dispute
- Describe the process for reconciliation
- Describe the process for referral to a court in the event of non-conciliation
- Describe the process for representing parties in a hearing
- Describe the composition of the court during trial in courts of first or second instance
- Describe the process of seizing the Court of Appeal
- Indicate the time limit for lodging an appeal

2. Course content

2.1. What is a dispute?

- A dispute is a disagreement between two individuals or two parties/ organisations who have an agreement between them. It usually occurs when one of the parties fails to honour its commitments, violates clauses in the agreement or terminates the relationship in violation of the contract.
- In domestic work, the dispute may be triggered by the employer or the employee.

2.2. Actions by the employer that can lead to a dispute

The following actions by the employer can lead to a dispute:

- Failure to issue an employment contract
- Non-payment of salary
- Irregular salary payments
- Refusal to increase salary under the conditions provided for by the regulations in force
- Physical or psychological violence

THÈME 4 : TRAVAIL DOMESTIQUE : CONTENTIEUX ET VOIES DE RECOURS

1. Objectifs d'apprentissage

À la fin de cette session, le formateur/pair éducateur devra être capable de :

- Définir le terme contentieux
- Citer les actes de l'employeur qui peuvent constituer des causes d'un contentieux
- Citer les actes de l'employé (travailleur domestique) qui peuvent constituer des causes d'un contentieux
- Décrire la démarche d'une tentative de réconciliation
- Décrire le processus de saisine du tribunal en cas de non-conciliation
- Décrire le procédé de représentation des parties lors de l'audience
- Décrire la composition du tribunal lors du déroulement du procès en première ou grande instance
- Décrire le processus de saisine de la Cour d'Appel
- Indiquer le délai du pourvoi en cassation

2. Contenu d'apprentissage

2.1. Qu'est-ce qu'un contentieux ?

- Le contentieux est une dispute, un litige, un différend opposant deux individus ou deux parties/organisations ayant souscrit à des engagements. Il peut généralement survenir lorsque l'une des parties ne respecte pas ses engagements, viole les clauses du contrat de travail ou met un terme à la relation dans des conditions non contractuelles.
- Dans le contexte du travail domestique, le contentieux peut être, soit le fait de l'employeur, soit celui de l'employé.

2.2. Actes de l'employeur qui peuvent constituer des causes d'un contentieux

Les comportements ci-après de la part de l'employeur peuvent aboutir à un contentieux :

- La non-délivrance d'un contrat de travail
- Le non-paiement du salaire

- Sexual harassment
- Non-compliance with rest periods or annual leave requirements
- Absence of paid leave
- Lack of freedom to join a workers' union
- Termination
- Unsafe work environment

2.3. Actions by the domestic worker that can lead to a dispute

The following behaviours on the part of the domestic worker can lead to a dispute:

- Non-respect of working hours
- Unjustified absences
- Theft
- Incompetence
- Violence against a child or spouse
- Unprofessional conduct or behaviour
- Unlawful termination of employment contract

2.4. Remedies

In the nature of domestic work, the employer and the employee are in direct contact with each other. Therefore, the dispute between them is usually individual, unlike in a company where the dispute can be a collective one.

Procedure

The first step is to contact the competent Labour Inspectorate for an attempt at conciliation. This is the out-of-court phase. The Labour Inspector summons the two parties for an amicable settlement. This approach can lead to three different outcomes:

- The two parties reach an agreement: the Labour Inspector draws up a conciliation report, signed by both parties and himself. The report is sent to the President of the relevant court and becomes enforceable as soon as the President authorises it.
- The two parties reach a partial agreement: in this case, the Labour Inspector's report indicates the areas of disagreement. The report is sent to the President of the relevant court and each of the parties concerned.

- Le paiement irrégulier du salaire
- Le refus d'augmenter le salaire dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur
- Les violences physiques et psychologiques
- Le harcèlement sexuel
- Le non-respect des heures de repos et du congé annuel
- Les congés non payés
- L'obstruction à la liberté syndicale
- Le licenciement
- L'environnement de travail malsain

2.3. Actes de la travailleuse ou du travailleur domestique qui peuvent constituer des causes d'un contentieux

Les comportements ci-après de la part du travailleur domestique peuvent aboutir à un contentieux :

- Le non-respect des horaires de travail
- Les absences injustifiées
- Le vol
- L'incompétence
- Les violences sur enfant ou sur conjoint
- Le manque de professionnalisme
- La rupture abusive du contrat de travail

2.4. Voies de recours

Du fait de la nature du travail domestique qui met en présence l'employeur et le travailleur, le différend est forcément individuel à la différence du travail en entreprise où le différend peut être collectif.

La démarche

Elle consiste d'abord à saisir l'Inspection du Travail du lieu du travail pour une tentative de conciliation – c'est la phase extra-judiciaire. L'inspecteur convoque les deux parties pour un règlement à l'amiable. Cette démarche peut aboutir à trois hypothèses :

- Les deux parties parviennent à un accord : dans ce cas, l'Inspecteur du Travail établit un procès-verbal de conciliation signé par lui et les deux parties. Il est expédié au président du tribunal compétent et devient exécutoire dès que ce dernier y revêt la formule exécutoire ;

- The conciliation attempt fails: in this case, the Labour Inspector draws up a non-conciliation report. In this case, the worker can initiate the litigation procedure using the steps below.

The process of litigation

• The relevant court

The amount claimed will determine the competent court.

- If the amount is lower than 500.000 F CFA, the relevant court is the Court of First Instance;
- If the amount is higher than 500.000 F CFA, the relevant court is the High Court.

Observation: The President of the court will summon the two parties within two to twelve days after the motion has been filed at the court.

• Composition of the court

It is important to discuss the court's composition because it can impact the outcome of the trial.

- The court is presided over by a magistrate, assisted by a clerk, and two assessors, one of whom is an employer and the other an employee.
- An assessor can be recused if he does not show proof of objectivity, particularly if he:
 - has a personal interest in the dispute;
 - is related to one of the parties;
 - has been involved in a dispute with one of the parties or their spouse;
 - is a worker or employer of one of the parties in conflict;
 - has voiced an opinion in the dispute.
- **Step one: Bringing the case to court**
 - The worker seizes the court by making an oral or written statement to the registrar of the court. This must be accompanied by the partial conciliation or non-conciliation report and entered in a register kept for this purpose. An extract from this statement is given to the complainant. The procedure is free.

- Les deux parties parviennent à un accord partiel : dans ce cas, le procès-verbal mentionne les points de désaccord. Le procès-verbal est envoyé au président du tribunal compétent et à chacune des parties concernées.
- La tentative de conciliation se solde par un échec : dans ce cas, l'Inspecteur du Travail dresse un procès-verbal de non conciliation. Dans ce cas, le travailleur peut engager la procédure contentieuse selon les étapes ci-après.

Procédure contentieuse

• L'instance à saisir

Le montant des réclamations détermine l'instance à saisir :

- Si le montant est inférieur à 500.000 F CFA, le Tribunal de Première Instance est compétent ;
- Si le montant est supérieur à 500.000 F CFA, c'est le Tribunal de Grande Instance qui est compétent.

Remarque : Entre deux et douze jours suivants le dépôt de la déclaration, le président saisit par citation les deux parties.

• Composition du tribunal

Il est important d'évoquer la composition du tribunal parce qu'elle peut impacter sur l'issue du procès.

- Le tribunal est présidé par un magistrat, assisté d'un greffier et de deux assesseurs dont l'un employeur et l'autre employé.
- Un assesseur peut être récusé s'il ne présente pas de garanties d'objectivité, notamment s'il :
 - a un intérêt personnel à la contestation ;
 - est parent de l'une des parties ;
 - a été en conflit avec l'une des parties ou son conjoint ;
 - est travailleur ou employeur de l'une des parties en cause ;
 - a donné un avis à la contestation.
- **Première étape : Saisine du tribunal**
 - Le travailleur saisit le tribunal compétent par une déclaration orale ou écrite au greffe. Celle-ci doit être accompagnée du PV de conciliation partielle ou de non-conciliation et consignée sur un registre tenu à cet effet. L'extrait de la déclaration est remis au plaignant. La procédure est gratuite.

- **Step two: The hearing**
 - During the hearing, both parties must be present or represented by their respective lawyers, or:
 - For the worker, by one a colleague in the same field of work, or by a member of his trade union organisation.
 - The employer can also be represented by an employer in the same field of work, by a director or by an employee. In the latter case, the representation must be in writing.
- **Step three: Conduct of the trial**
 - The applicant must be present on the day of the trial. Otherwise, the case will be dismissed unless her/his absence is due to force majeure.
 - The hearing can only be adjourned once.
 - If the defendant does not appear or is not validly represented, the case will be heard, and a judgement will be handed down.
 - If the defendant has submitted a statement of defence, the case will be heard and decided based on the adversarial principle.
- **Step four: Seizing the Court of Appeal**
 - If one of the parties is not satisfied with the decision rendered by the Court of First Instance, he can appeal to the Court of Appeal.
 - In this case, the process is the same as with the lower courts: the appeal must be made within 15 days of the judgment of the Court of First Instance or the High Court. Judgment is given based on the appellant's oral or written declaration at the registry of the Court of Appeals and is free of charge.
- **Application for judicial review**
 - Once the decision is no longer subject to appeal or opposition, an application for judicial review can be made within 30 days. When this happens, the Supreme Court can verify if the law has been correctly applied in the case.

3. Self-assessment activities

- Name the actions of an employer that can lead to a dispute.
- Name five actions of the employee (domestic worker) that can result in a dispute.
- When should an employee seize the Labour Inspector?

- **Deuxième étape : l'Audience**

- Lors de l'audience, les deux parties sont tenues d'être présentes ou de se faire représenter par leurs avocats respectifs, ou encore :
 - Pour le travailleur, par un de ses collègues de la même branche d'activité, par un syndicaliste de son organisation syndicale.
 - L'employeur de son côté peut encore se faire représenter par un employeur de la même branche d'activité, par un directeur ou un employé. Dans cette deuxième hypothèse, la représentation doit être constituée par écrit.

- **Troisième étape : Déroulement du procès**

- Le demandeur doit impérativement comparaître le jour de l'audience sous peine de voir sa cause rayée du rôle si l'absence n'est pas justifiée par un cas de force majeure.
- Dans ce cas, le renvoi ne peut être prononcé qu'une seule fois.
- Si le défendeur ne comparaît pas ou n'est pas valablement représenté, le jugement est rendu après examen du litige.
- S'il a présenté un mémoire de défense, la cause est jugée par décision réputée contradictoire.

- **Quatrième étape : Saisine de la Cour d'Appel**

- Si une des parties n'est pas satisfaite de la décision rendue par le tribunal qui juge en premier ressort, il peut saisir la Cour d'Appel pour un recours.
- Dans ce cas, la démarche de saisine est la même que dans celle de la juridiction inférieure : l'opposition ou l'appel se fait dans les 15 jours suivants. Le jugement sur déclaration orale ou écrite au greffe de la Cour d'Appel est gratuit.

- **Pourvoi en cassation**

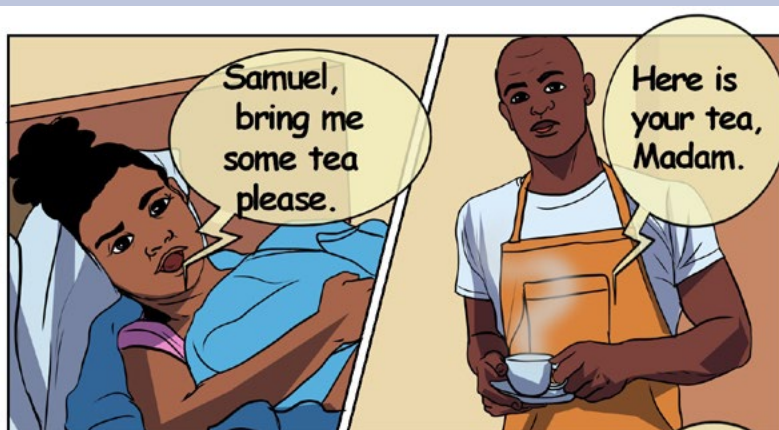
- Lorsque la décision n'est plus susceptible d'opposition ou d'appel, le pourvoi en cassation reste ouvert dans un délai de 30 jours, afin que la Cour Suprême vérifie que le droit a été bien dit dans la cause.

3. Activités d'auto-évaluation

- Citez les actes de l'employeur qui peuvent constituer des causes d'un contentieux.

- Describe the process for referral to a court in the event of non-conciliation.
- Describe the court's composition during a hearing by the Court of First Instance or the High Court.
- Describe the process for referral to the Court of Appeal.
- What is the deadline for an application for judicial review?

- Citer les actes de l'employé (travailleuse ou travailleur domestique) qui peuvent constituer des causes d'un contentieux.
- En quel cas l'employé doit-il saisir l'inspecteur de travail ?
- Décrivez le processus de saisine du tribunal en cas de non conciliation.
- Décrivez la composition du tribunal lors du déroulement du procès en première ou grande instance.
- Décrivez le processus de saisine de la Cour d'Appel.
- Indiquez le délai du pourvoi en cassation.







At the labour inspectorate



At the Court of First Instance





THEME 5 : DEFENDING AND PROTECTING THE RIGHTS OF DOMESTIC WORKERS

1. Learning outcomes

At the end of this session, the trainer/peer educator should be able to:

- Define the term 'trade union'
- Give reasons why an employee should join a trade union
- Name the advantages of belonging to a trade union
- Define the term 'collective bargaining'
- Name the advantages of belonging to a social network
- Name the benefits of belonging to mutual help scheme

2. Course content

2.1. What is a trade union?

- A trade union is an umbrella organisation that brings together workers of the same professional activity.
- A trade union is a support structure that provides its members with training on their rights and ways to defend these rights, and how to improve their working and living conditions. It also trains them on their obligations as workers.

2.2. When should one become a member of a trade union?

- It is vital for the employee to join a trade union as soon as she/he is hired. Employees should not wait for disputes before they join. People often think of unions as organisations for planning and carrying out strikes that create problems between workers and employers. This mistaken view keeps workers away from unions.

2.3. Why should an employee join a trade union?

- The union trains its members to be exemplary workers. As we all know, domestic work is done in a context where the worker is alone with their employer.
- It is only within the union that the worker can share experiences and find solutions to problems related to their working conditions.

THÈME 5 : DÉFENSE ET PROTECTION DES DROITS DES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES

1. Objectifs d'apprentissage

À la fin de cette session, le formateur/pair éducateur devra être capable de :

- Définir le terme « syndicat »
- Citer les raisons pour lesquelles l'employé doit s'enregistrer dans un syndicat
- Citer les avantages de s'enregistrer dans un syndicat
- Définir ce qu'est une convention collective
- Citer les avantages d'être dans un réseau social
- Citer les avantages d'être dans une mutuelle

2. Contenu d'apprentissage

2.1. Qu'est-ce qu'un syndicat ?

- Un syndicat est une structure d'encadrement qui regroupe des travailleurs d'une même profession.
- Un syndicat est d'abord une structure d'encadrement : les membres y reçoivent des formations sur leurs droits, les moyens de les défendre, d'améliorer leurs conditions de vie et de travail, mais aussi sur leurs obligations de travailleurs.

2.2. Quand doit-on être syndiqué(e) ?

- Il est important de se syndiquer dès que l'on est embauché. Il ne faut donc pas attendre les conflits pour le faire. La vision générale que l'on a des syndicats est qu'ils sont des structures d'organisation de grèves qui créent des problèmes entre travailleurs et employeurs. C'est cette fausse vision qui éloigne les travailleurs des syndicats.

2.3. Pour quelles raisons l'employé doit-il adhérer à un syndicat ?

- Un syndicat forme ses membres à être des travailleurs exemplaires. D'autre part, le travail domestique se passe dans un contexte où le travailleur est seul face à son employeur.

2.4. What are the advantages of a trade union?

Being a member of a trade union has many advantages:

- Sharing experiences and good practices
- Developing a balance of power in favour of the worker when in conflict with the employer
- Becoming a member of a more extensive solidarity network
- Making it possible to organise and set up mutual help schemes
- Achieving what is impossible when one is alone
- Signing collective bargaining agreements to improve working and living conditions
- Belonging to a solidarity network that includes not only national, continental and global trade union federations and organisations but also civil society organisations working for human rights

Pressure from all these alliances is often a determining factor in the victory of workers. Therefore, by not belonging to a union, you:

- Deprive yourself of all this support;
- Put yourself entirely at the mercy of your employer;
- Are not doing what is necessary to improve your living and working conditions.

Remark: A collective agreement can only be negotiated from within the structures of a trade union.

2.5. Collective agreement

- A collective agreement is a written text that supplements the Labour Code in regulating employment contracts and their implementation within a profession.
- Collective agreements provide a greater degree of protection because they complement the terms of the employment contract by placing special provisions to improve working conditions, protect the employee and promote his interests.
- A collective agreement is drawn up between the employee representative and the employers' associations (Section 52 of the Labour Code; ILO Conventions No. 98 and No. 154).

- Ce n'est que dans le cadre syndical qu'il a l'opportunité de partager ses expériences et de recevoir des solutions aux problèmes liés à ses conditions de travail.

2.4. Syndicat : quels avantages ?

Être membre d'un syndicat présente plusieurs avantages, notamment :

- Le partage d'expériences et de bonnes pratiques
- La construction d'un rapport de force en faveur des travailleurs face aux employeurs
- L'inscription dans un réseau de solidarité plus vaste
- La possibilité de s'organiser et mettre sur pied des mutuelles
- L'obtention de ce qui est impossible quand on est solitaire
- La signature des conventions collectives pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
- L'appartenance à une chaîne de solidarité constituée non seulement de fédérations et centrales syndicales aux niveaux national, continental et mondial, mais également d'organisations de la société civile militant pour les droits humains

La pression de toutes ces alliances constitue souvent le facteur déterminant pour la victoire des travailleurs. On comprend dans ce contexte que ne pas adhérer à un syndicat :

- C'est se priver de tous ces soutiens ;
- C'est aussi se livrer entièrement à la volonté de l'employeur ;
- C'est prendre la voie la plus sûre de ne pas améliorer ses conditions de vie et de travail.

Observation : Une convention collective ne peut se négocier que dans le cadre syndical.

2.5. Convention collective

- La convention collective est un texte écrit qui complète le Code du Travail dans la réglementation des contrats de travail et de leur exécution au sein d'une branche.
- Les conventions collectives sont plus protectrices parce qu'elles viennent en complément des termes du contrat de travail, en vue de mettre en place des dispositions particulières, capables d'améliorer

2.6. Social or relational networks

For individuals and associations, belonging to a social or relational network is considered one of the best ways to avoid isolation. It contributes to personal development through:

- New contacts that can open doors to new opportunities
- Obtaining advice
- Sharing ideas
- Increasing one's circle of contacts

Remark: For a network to be useful, it must be maintained, enriched and nurtured with new contacts. An organisation that belongs to a network enjoys the support of all the other members in its battles.

Advantages of a network

- A network can play a more effective advocacy and lobbying role.
- A network offers multifaceted training in the workers' profession.
- A network is a credible source of proposals.
- A network can be national or international.

2.7. Mutual help scheme

- A mutual help scheme or society is a non-profit association that offers social insurance, a pension scheme or any other mutual help benefits to its members who belong to the same profession.
- "Mutual help schemes or societies ... carry out, in particular utilising contributions paid by their members, and in the interest of these members and their dependents, social welfare, solidarity and mutual help, under the conditions laid down in their statutes, to contribute to the cultural, moral, intellectual and physical development of their members and the improvement of their living conditions." Code de la Mutualité français (Article L111-1, paragraph 1) (French Mutual Insurance Code).
- From contributions, a mutual help scheme or society provides its members additional reimbursement for certain medical costs not covered by social security (mutual health insurance), social insurance (illness, maternity, disability, old age, death) and supplementary pension.

les conditions de travail. Et ce, en protégeant le salarié, en favorisant ses intérêts.

- La convention collective est rédigée entre les représentants des salariés et les organisations représentatives des employeurs (art. 52 du Code du Travail; les Conventions N°98 et N°154 de l'OIT).

2.6. Réseaux sociaux ou relationnels

Pour un individu comme pour une association faire partie d'un réseau social ou relationnel est considéré comme un moyen privilégié de sortir de l'isolement. Il contribue au développement personnel en vue de :

- Disposer de contacts pour que les portes s'ouvrent plus facilement
- Obtenir des conseils
- Partager des idées
- Élargir ses contacts

Observation : Le fonctionnement en réseau nécessite de l'entretenir, de l'enrichir, d'enchaîner les contacts. L'organisation membre d'un réseau bénéficie dans le cadre de ses combats de l'appui de tous les autres membres du réseau.

Les avantages d'un réseau

- Le réseau à une force de plaidoyer et de lobbying efficace.
- Le réseau offre des formations multiformes dans votre secteur d'activités.
- Le réseau constitue une force de propositions crédible.
- Le réseau peut avoir une dimension nationale ou internationale.

2.7. Mutuelle

- Une mutuelle ou société mutualiste est une association à but non lucratif qui offre à ses membres, appartenant à une même branche professionnelle, un système d'assurance ou de prévoyance volontaire.
- « Les mutuelles ... mènent, notamment au moyen de cotisations versées par leurs membres, et dans l'intérêt de ces derniers et de leurs ayants-droit, une action de prévoyance, de solidarité et d'entraide, dans les conditions prévues par leurs statuts afin de contribuer au développement culturel, moral, intellectuel et physique de leurs membres et à l'amélioration de leurs conditions de vie. » Code de la Mutualité français (article L111-1, alinéa 1).

- Unlike for-profit insurance, contributions to mutual help schemes or societies are not dependent on individual members' health risks. There is, therefore, no discrimination based on the member's state of health. No medical questionnaire is allowed. Categorising mutual help schemes and societies by profession (teachers, managers, students, etc.) sometimes makes it possible to mitigate risks partially.
- The rules and regulations of mutual help societies and schemes make them self-managed bodies.

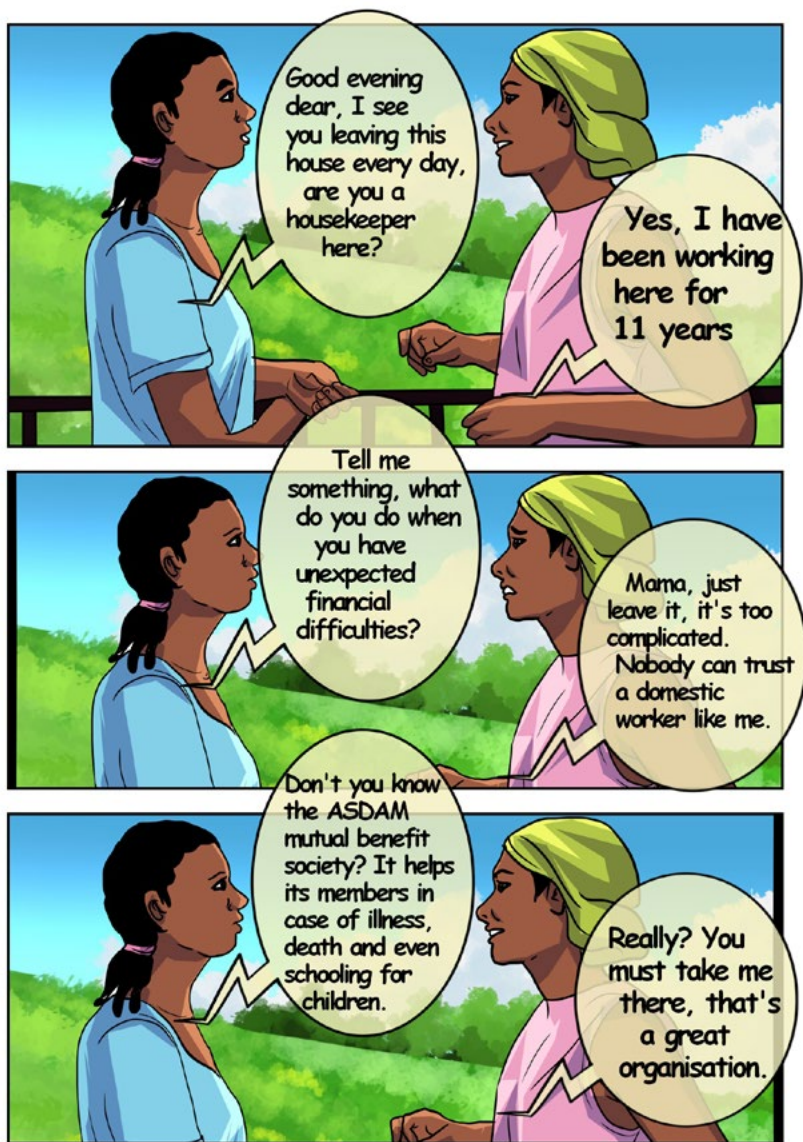
3. Self-assessment activities

- What is a trade union?
- Name reasons why employees should join a trade union.
- Name the advantages of joining a trade union.
- What is a collective agreement?
- Name the advantages of belonging to a social network.
- Name the advantages of belonging to a mutual society.

- Moyennant une cotisation, une mutuelle offre à ses adhérents un complément de remboursement de certains frais médicaux non couverts par la sécurité sociale (mutuelle santé), une protection sociale (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès), des compléments de retraite.
- Contrairement aux assurances qui sont à but lucratif, les mutuelles de santé proposent des cotisations indépendantes du risque individuel de l'adhérent. Il n'existe donc pas de sélection selon l'état de santé de l'adhérent. Le questionnaire médical est interdit. Cependant, la catégorisation de la mutuelle (mutuelle d'enseignants, de cadres, d'étudiants...) permet parfois de maîtriser partiellement le risque.
- Le statut de la mutuelle relève du principe de l'autogestion.

3. Activités d'auto-évaluation

- Qu'est qu'un syndicat ?
- Citez les raisons pour lesquelles l'employé doit s'enregistrer dans un syndicat.
- Citez les avantages de s'enregistrer dans un syndicat.
- Qu'est qu'une convention collective ?
- Citez les avantages d'être dans un réseau social.
- Citez les avantages d'être dans une mutuelle.









LEGAL INSTRUMENTS

1. International agreements

- Universal Declaration of Human Rights
- Convention No. 87 (C87) on freedom of association and protection of the right to organise (1948)
- Convention No. 98 (C98) on the right to organise and collective bargaining (1949)
- Convention No. 102 (C102) concerning social security (minimum standard) (1952)
- Convention No. 131 (C131) on the fixing of minimum wages (1970)
- Convention No. 144 (C144) on tripartite consultations relating to international standards (1976)
- Convention No. 154 (C154) on collective bargaining (1981)
- Conventions Nos. 138 (C138) (1973) and 182 (C182) (1999) of the ILO on the fight against child labour
- Convention No. 189 (C189) on domestic workers (2011)
- Recommendation No. 201 (R 201) on domestic work (2011)
- Convention No. 190 (C190) on violence and harassment (2019)

2. National laws and regulations

2.1. Laws

- Law No. 96/06 of 18 January 1996 to revise the Constitution of 2 June 1972 as amended and supplemented by Law No. 2008/001 of 14 April 2008
- Law No. 92/007 of 14 August 1992 on the Labour Code, notably its sections 82, 84 (paragraph 2), 86 and 115
- Law No. 97/021 of 10 September 1997 on private security activities
- Law No. 2005/015 of 29 December 2005 on the fight against child trafficking in Cameroon

2.2. Regulations

- Decree No. 68/253 of 10 July 1968, to lay down general conditions for the employment of domestic and household workers as amended by Decree No. 76/162 of 22 April 1976 to lay down

INSTRUMENTS JURIDIQUES

1. Normes internationales

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- La Convention N°87 (C87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948)
- La Convention N°98 (C98) sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949)
- La Convention N°102 (C102) concernant la sécurité sociale (norme minimum) (1952)
- La Convention N°131 (C131) sur la fixation des salaires minima (1970)
- La Convention N°144 (C144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail (1976)
- La Convention N°154 (C154) sur la négociation collective (1981)
- Les Conventions N°138 (C138) (1973) et 182 (C182) (1999) de l'OIT relatives à la lutte contre le travail des enfants
- La Convention N°189 (C189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques (2011)
- La Recommandation N°201 (R201) sur le travail domestique (2011)
- La Convention N°190 (C190) sur la violence et le harcèlement (2019)

2. Dispositif juridique et réglementaire national

2.1. Lois

- Loi N°92/007 du 14 août 1992 portant Code du Travail notamment en ses articles 82, 84 (alinéa 2), 86 et 115
- Loi N°96/06 du 18 janvier 1996 portant révision de la Constitution du 02 juin 1972 modifiée et complétée par la loi N°2008/001 du 14 avril 2008
- Loi N°97/021 du 10 septembre 1997 relative aux activités privées de gardiennage
- Loi N°2005/015 du 29 décembre 2005 relative à la lutte contre le trafic et la traite des enfants au Cameroun

general conditions of employment of domestic and household workers

- Order No. 16/MTLS/DEGRE of 27 May 1969 relating to women's work (whose annex indicates work forbidden to women)
- Order No. 17/MTLS/DEGRE of 27 May 1969 on child labour
- Order No. 017/MTPS/DT recognising the National Joint Commission for Collective Bargaining Agreements and Salaries, which sets the salary scale for domestic workers
- Order No. 039/MTPS/IMT of 26 November 1984 to lay down general hygiene and safety measures in the workplace.

2.2. Textes réglementaires

- Décret N°68/253 du 10 juillet 1968, fixant les conditions générales d'emploi des domestiques et employés de maison modifié par le Décret N°76/162 du 22 avril 1976 qui fixe les conditions générales d'emploi des domestiques et employés de maison
- Arrêté N°16/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 relatif au travail des femmes (dont l'annexe indique les travaux interdits aux femmes)
- Arrêté N°17/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 relatif au travail des enfants
- Arrêté N°017/MTPS/DT rendant exécutoire une décision de la Commission Nationale Paritaire des Conventions Collectives et des Salaires qui fixe le barème des salaires des domestiques de maison
- Arrêté N°039/MTPS/IMT du 26 novembre 1984 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail

CONCLUSION

Domestic work is one of the oldest and most widely-practised occupations for millions of men and women worldwide.

This Manual highlights the importance of domestic work in our modern economies. Domestic workers free their employers from the constraints of housework chores, enabling them to maximise performance in their own workplaces – at the office, school, university or hospital – with the certainty that their children are well looked after, and their households are well managed.

We hope that this Manual will allow users to recognise that any job is work and must be respected.

The Friedrich Ebert Stiftung is firmly convinced that wide dissemination of the information on the promotion and protection of workers' rights contained in this Manual will not only improve people's attitudes and the way they look at domestic work but will also significantly reduce the insidious forms of modern slavery that domestic workers experience in our emerging societies.

CONCLUSION

Le travail domestique est l'une des professions les plus anciennes et les plus pratiquées par des millions d'hommes et de femmes partout dans le monde.

Ce Guide permet de mettre en évidence l'importance du travail domestique dans nos économies modernes dans lesquelles les patrons et les patronnes doivent être libérés des contraintes des travaux domestiques pour maximiser leurs propres performances dans leur lieu de travail – que ce soit au bureau, à l'atelier, à l'école, à l'université, à l'hôpital ou ailleurs – avec la ferme assurance que leurs enfants sont bien gardés et leurs ménages bien gérés.

Notre espoir est que la lecture de ce guide permette aux usagers de toujours garder présent à l'esprit que tout métier est un travail qui doit être respecté.

La Fondation Friedrich Ebert est fermement convaincue que la diffusion à large échelle de ces enseignements à travers les moyens de promotion et de protection des droits des travailleurs contenus dans le présent opuscule non seulement contribuera à l'évolution des mentalités concernant le travail domestique, mais surtout permettra de réduire considérablement les effets de l'esclavage moderne que continuent de vivre les travailleuses et travailleurs domestiques dans nos sociétés dites émergentes.

ANNEXURES

ANNEXURE 1

Convention Concerning Decent Work for Domestic Workers

(ILO Convention No. 189 (C189) on domestic workers)

It is the 189th convention of the International Labour Organization. It was adopted during the 100th session of the ILO on 16 June 2011. It entered into force on 5 September 2013. As of 1 June 2021, Cameroon is not a state party to ILO Convention 189.

Preamble

The General Conference of the International Labour Organization, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 100th Session on 1 June 2011, and Mindful of the commitment of the International Labour Organization to promote decent work for all through the achievement of the goals of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, and

Recognizing the significant contribution of domestic workers to the global economy, which includes increasing paid job opportunities for women and men workers with family responsibilities, greater scope for caring for ageing populations, children and persons with a disability, and substantial income transfers within and between countries, and

Considering that domestic work continues to be undervalued and invisible and is mainly carried out by women and girls, many of whom are migrants or members of disadvantaged communities and who are particularly vulnerable to discrimination in respect of conditions of employment and of work, and to other abuses of human rights, and

Considering also that in developing countries with historically scarce opportunities for formal employment, domestic workers constitute a significant proportion of the national workforce and remain among the most marginalized, and

ANNEXES

ANNEXE 1

La Convention concernant le Travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques

(La Convention N°189 de l'OIT (C189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques)

Il s'agit de la 189^e convention de l'Organisation Internationale du Travail. Elle a été adoptée lors de la 100^e session de l'OIT le 16 juin 2011. Elle est entrée en vigueur le 5 septembre 2013. Au 1^{er} juin 2021, le Cameroun n'est pas un État partie à la Convention 189 de l'OIT.

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 1^{er} juin 2011, en sa centième session ;

Consciente de l'engagement pris par l'Organisation internationale du Travail de promouvoir le travail décent pour tous par la réalisation des objectifs de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable ;

Reconnaissant la contribution significative des travailleurs domestiques à l'économie mondiale, y compris par l'augmentation des possibilités d'emploi rémunéré pour les travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales, le développement des services à la personne pour les populations vieillissantes, les enfants et les personnes handicapées ainsi que les transferts de revenus substantiels au sein des pays et entre eux ;

Considérant que le travail domestique continue d'être sous-évalué et invisible et qu'il est effectué principalement par des femmes et des jeunes filles, dont beaucoup sont des migrantes ou appartiennent aux communautés défavorisées et sont particulièrement exposées à la discrimination liée aux conditions d'emploi et de travail et aux autres violations des droits humains ;

Considérant également que, dans les pays en développement où les opportunités d'emploi formel sont historiquement rares, les travailleurs domestiques représentent une proportion significative de la population active de ces pays et demeurent parmi les plus marginalisés ;

Recalling that international labour Conventions and Recommendations apply to all workers, including domestic workers, unless otherwise provided, and

Noting the particular relevance for domestic workers of the Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97), the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143), the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156), the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), and the Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), as well as of the ILO Multilateral Framework on Labour Migration: Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration (2006), and

Recognizing the special conditions under which domestic work is carried out that make it desirable to supplement the general standards with standards specific to domestic workers so as to enable them to enjoy their rights fully, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the United Nations Convention against Transnational Organized Crime, and in particular its Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children and its Protocol against the Smuggling of Migrants by Land, Sea and Air, the Convention on the Rights of the Child and the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning decent work for domestic workers, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention; adopts this sixteenth day of June of the year two thousand and eleven the following Convention, which may be cited as the Domestic Workers Convention, 2011.

Article 1

For the purpose of this Convention:

Rappelant que, sauf disposition contraire, les conventions et recommandations internationales du travail s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques ;

Notant que la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, sont particulièrement pertinentes pour les travailleurs domestiques tout comme l'est le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre : Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits (2006) ;

Reconnaissant que les conditions particulières dans lesquelles s'effectue le travail domestique rendent souhaitable de compléter les normes de portée générale par des normes spécifiques aux travailleurs domestiques afin de leur permettre de jouir pleinement de leurs droits ;

Rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, et notamment son Protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, ainsi que son Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer, la Convention relative aux droits de l'enfant et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail décent pour les travailleurs domestiques, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce seizième jour de juin deux mille onze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

- (a) the term **domestic work** means work performed in or for a household or households;
- (b) the term **domestic worker** means any person engaged in domestic work within an employment relationship;
- (c) a person who performs domestic work only occasionally or sporadically and not on an occupational basis is not a domestic worker.

Article 2

1. The Convention applies to all domestic workers.
2. A Member which ratifies this Convention may, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, exclude wholly or partly from its scope:
 - (a) categories of workers who are otherwise provided with at least equivalent protection;
 - (b) limited categories of workers in respect of which special problems of a substantial nature arise.
3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, indicate any particular category of workers thus excluded and the reasons for such exclusion and, in subsequent reports, specify any measures that may have been taken with a view to extending the application of the Convention to the workers concerned.

Article 3

1. Each Member shall take measures to ensure the effective promotion and protection of the human rights of all domestic workers, as set out in this Convention.
2. Each Member shall, in relation to domestic workers, take the measures set out in this Convention to respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely:
 - (a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
 - (b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour;
 - (c) the effective abolition of child labour; and

Article 1

Aux fins de la présente convention :

- (a) l'expression **travail domestique** désigne le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages ;
- (b) l'expression **travailleur domestique** désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail ;
- (c) une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique.

Article 2

1. La convention s'applique à tous les travailleurs domestiques.
2. Un Membre qui ratifie cette convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives de travailleurs domestiques et de celles d'employeurs de travailleurs domestiques, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application :
 - (a) des catégories de travailleurs qui bénéficient à un autre titre d'une protection au moins équivalente ;
 - (b) des catégories limitées de travailleurs au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers d'une importance significative.
3. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité offerte au paragraphe précédent doit, dans son premier rapport sur l'application de la convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer toute catégorie particulière de travailleurs ainsi exclue en précisant les raisons d'une telle exclusion et, dans ses rapports ultérieurs, spécifier toute mesure qui pourra avoir été prise en vue d'étendre l'application de la convention aux travailleurs concernés.

Article 3

1. Tout Membre doit prendre des mesures pour assurer la promotion et la protection effectives des droits humains de tous les travailleurs domestiques comme prévu dans la présente convention.
2. Tout Membre doit prendre à l'égard des travailleurs domestiques les mesures prévues par la présente convention pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir:

- (d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.
3. In taking measures to ensure that domestic workers and employers of domestic workers enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, Members shall protect the right of domestic workers and employers of domestic workers to establish and, subject to the rules of the organization concerned, to join organizations, federations and confederations of their own choosing.

Article 4

1. Each Member shall set a minimum age for domestic workers consistent with the provisions of the Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), and the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), and not lower than that established by national laws and regulations for workers generally.
2. Each Member shall take measures to ensure that work performed by domestic workers who are under the age of 18 and above the minimum age of employment does not deprive them of compulsory education, or interfere with opportunities to participate in further education or vocational training.

Article 5

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy effective protection against all forms of abuse, harassment and violence.

Article 6

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers, like workers generally, enjoy fair terms of employment as well as decent working conditions and, if they reside in the household, decent living conditions that respect their privacy.

Article 7

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers are informed of their terms and conditions of employment in an appropriate, verifiable and easily understandable manner and preferably, where possible, through written contracts in accordance with national laws, regulations or collective agreements, in particular:

- (a) the name and address of the employer and of the worker;
- (b) the address of the usual workplace or workplaces;

- (a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;
 - (b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ;
 - (c) l'abolition effective du travail des enfants ;
 - (d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
3. Lorsqu'ils prennent des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques et les employeurs des travailleurs domestiques jouissent de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, les Membres doivent protéger le droit des travailleurs domestiques et des employeurs des travailleurs domestiques de constituer leurs propres organisations, fédérations et confédérations et, à la condition de se conformer aux statuts de ces dernières, de s'affilier aux organisations, fédérations et confédérations de leur choix.

Article 4

1. Tout Membre doit fixer un âge minimum pour les travailleurs domestiques qui doit être compatible avec les dispositions de la convention (no 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et ne pas être inférieur à celui qui est prévu par la législation nationale applicable à l'ensemble des travailleurs.
2. Tout Membre doit prendre des mesures pour veiller à ce que le travail effectué par les travailleurs domestiques d'un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi ne les prive pas de la scolarité obligatoire ni ne compromette leurs chances de poursuivre leurs études ou de suivre une formation professionnelle.

Article 5

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient d'une protection effective contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence.

Article 6

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques, comme l'ensemble des travailleurs, jouissent de conditions d'emploi équitables ainsi que de conditions de travail décentes et, lorsqu'ils sont logés au sein du ménage, de conditions de vie décentes qui respectent leur vie privée.

- (c) the starting date and, where the contract is for a specified period of time, its duration;
- (d) the type of work to be performed;
- (e) the remuneration, method of calculation and periodicity of payments;
- (f) the normal hours of work;
- (g) paid annual leave, and daily and weekly rest periods;
- (h) the provision of food and accommodation, if applicable;
- (i) the period of probation or trial period, if applicable;
- (j) the terms of repatriation, if applicable; and
- (k) terms and conditions relating to the termination of employment, including any period of notice by either the domestic worker or the employer.

Article 8

1. National laws and regulations shall require that migrant domestic workers who are recruited in one country for domestic work in another receive a written job offer, or contract of employment that is enforceable in the country in which the work is to be performed, addressing the terms and conditions of employment referred to in Article 7, prior to crossing national borders for the purpose of taking up the domestic work to which the offer or contract applies.
2. The preceding paragraph shall not apply to workers who enjoy freedom of movement for the purpose of employment under bilateral, regional or multilateral agreements, or within the framework of regional economic integration areas.
3. Members shall take measures to cooperate with each other to ensure the effective application of the provisions of this Convention to migrant domestic workers.
4. Each Member shall specify, by means of laws, regulations or other measures, the conditions under which migrant domestic workers are entitled to repatriation on the expiry or termination of the employment contract for which they were recruited.

Article 9

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers:

- (a) are free to reach agreement with their employer or potential employer on whether to reside in the household;
- (b) who reside in the household are not obliged to remain in the household or with household members during periods of daily and weekly rest or annual leave; and

Article 7

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques soient informés de leurs conditions d'emploi d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, de préférence, lorsque cela est possible, au moyen d'un contrat écrit conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, notamment en ce qui concerne :

- (a) le nom et l'adresse de l'employeur et du travailleur ;
- (b) l'adresse du ou des lieux de travail habituels ;
- (c) la date de commencement de l'emploi et, si le contrat est d'une durée déterminée, sa durée ;
- (d) le type de travail à effectuer ;
- (e) la rémunération, son mode de calcul et la périodicité des paiements ;
- (f) la durée normale de travail ;
- (g) le congé annuel payé et les périodes de repos journalier et hebdomadaire ;
- (h) la fourniture de nourriture et d'un logement, le cas échéant ;
- (i) la période d'essai, le cas échéant ;
- (j) les conditions de rapatriement, le cas échéant ;
- (k) les conditions relatives à la cessation de la relation de travail, y compris tout préavis à respecter par l'employeur ou par le travailleur.

Article 8

1. La législation nationale doit prévoir que les travailleurs domestiques migrants qui sont recrutés dans un pays pour effectuer un travail domestique dans un autre pays doivent recevoir par écrit une offre d'emploi ou un contrat de travail exécutoire dans le pays où le travail sera effectué, énonçant les conditions d'emploi visées à l'article 7, avant le passage des frontières nationales aux fins d'effectuer le travail domestique auquel s'applique l'offre ou le contrat.
2. Le paragraphe précédent ne s'applique pas aux travailleurs qui jouissent de la liberté de circulation aux fins d'occuper un emploi en vertu d'accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux ou dans le cadre de zones d'intégration économique régionales.
3. Les Membres doivent prendre des mesures pour coopérer entre eux afin d'assurer l'application effective des dispositions de la présente convention aux travailleurs domestiques migrants.

- (c) are entitled to keep in their possession their travel and identity documents.

Article 10

1. Each Member shall take measures towards ensuring equal treatment between domestic workers and workers generally in relation to normal hours of work, overtime compensation, periods of daily and weekly rest and paid annual leave in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account the special characteristics of domestic work.
2. Weekly rest shall be at least 24 consecutive hours.
3. Periods during which domestic workers are not free to dispose of their time as they please and remain at the disposal of the household in order to respond to possible calls shall be regarded as hours of work to the extent determined by national laws, regulations or collective agreements, or any other means consistent with national practice.

Article 11

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy minimum wage coverage, where such coverage exists, and that remuneration is established without discrimination based on sex.

Article 12

1. Domestic workers shall be paid directly in cash at regular intervals at least once a month. Unless provided for by national laws, regulations or collective agreements, payment may be made by bank transfer, bank cheque, postal cheque, money order or other lawful means of monetary payment, with the consent of the worker concerned.
2. National laws, regulations, collective agreements or arbitration awards may provide for the payment of a limited proportion of the remuneration of domestic workers in the form of payments in kind that are not less favourable than those generally applicable to other categories of workers, provided that measures are taken to ensure that such payments in kind are agreed to by the worker, are for the personal use and benefit of the worker, and that the monetary value attributed to them is fair and reasonable.

Article 13

1. Every domestic worker has the right to a safe and healthy working environment. Each Member shall take, in accordance with national laws, regulations and practice, effective measures, with due regard

4. Tout Membre doit, par voie de législation ou d'autres mesures, déterminer les conditions en vertu desquelles les travailleurs domestiques migrants ont droit au rapatriement après expiration ou résiliation du contrat de travail par lequel ils ont été recrutés.

Article 9

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques :

- (a) soient libres de parvenir à un accord avec leur employeur ou leur employeur potentiel sur le fait de loger ou non au sein du ménage ;
- (b) qui sont logés au sein du ménage ne soient pas obligés de rester au sein du ménage ou avec les membres du ménage pendant les périodes de repos journalier ou hebdomadaire ou de congés annuels ;
- (c) aient le droit de garder en leur possession leurs documents de voyage et leurs pièces d'identité.

Article 10

1. Tout Membre doit prendre des mesures en vue d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la durée normale de travail, la compensation des heures supplémentaires, les périodes de repos journalier et hebdomadaire et les congés annuels payés, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, compte tenu des caractéristiques particulières du travail domestique.
2. Le repos hebdomadaire doit être d'au moins 24 heures consécutives.
3. Les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux doivent être considérées comme du temps de travail dans la mesure déterminée par la législation nationale, par les conventions collectives ou par tout autre moyen compatible avec la pratique nationale.

Article 11

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe, et que la rémunération soit fixée sans discrimination fondée sur le sexe.

Article 12

1. Les travailleurs domestiques doivent être payés directement en espèces, à intervalles réguliers et au moins une fois par mois. A moins que le mode de paiement ne soit prévu par la législation nationale

for the specific characteristics of domestic work, to ensure the occupational safety and health of domestic workers.

2. The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 14

1. Each Member shall take appropriate measures, in accordance with national laws and regulations and with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure that domestic workers enjoy conditions that are not less favourable than those applicable to workers generally in respect of social security protection, including with respect to maternity.
2. The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 15

1. To effectively protect domestic workers, including migrant domestic workers, recruited or placed by private employment agencies, against abusive practices, each Member shall:
 - (a) determine the conditions governing the operation of private employment agencies recruiting or placing domestic workers, in accordance with national laws, regulations and practice
 - (b) ensure that adequate machinery and procedures exist for the investigation of complaints, alleged abuses and fraudulent practices concerning the activities of private employment agencies in relation to domestic workers;
 - (c) adopt all necessary and appropriate measures, within its jurisdiction and, where appropriate, in collaboration with other Members, to provide adequate protection for and prevent abuses of domestic workers recruited or placed in its territory by private employment agencies. These shall include laws or regulations that specify the respective obligations of the private employment agency and the household towards the

ou les conventions collectives, le paiement peut se faire par transfert bancaire, par chèque bancaire ou postal, par ordre de paiement, ou autre moyen légal de paiement monétaire, lorsque les travailleurs intéressés y consentent.

2. La législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales peuvent prévoir le paiement d'un pourcentage limité de la rémunération des travailleurs domestiques, sous la forme de paiements en nature qui ne soient pas moins favorables que ceux généralement applicables aux autres catégories de travailleurs, à condition que des mesures soient prises pour assurer que ces paiements en nature sont acceptés par le travailleur, visent son usage et son intérêt personnels, et que la valeur monétaire qui leur est attribuée est juste et raisonnable.

Article 13

1. Tout travailleur domestique a droit à un environnement de travail sûr et salubre. Tout Membre doit prendre, conformément à la législation et à la pratique nationales, des mesures effectives en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, afin d'assurer la sécurité et la santé au travail des travailleurs domestiques.
2. Les mesures visées au paragraphe précédent peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 14

1. Tout Membre doit prendre des mesures appropriées, conformément à la législation nationale et en tenant dûment compte des caractéristiques spécifiques du travail domestique, afin d'assurer que les travailleurs domestiques jouissent, en matière de sécurité sociale, y compris en ce qui concerne la maternité, de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles applicables à l'ensemble des travailleurs.
2. Les mesures visées au paragraphe précédent peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

- domestic worker and provide for penalties, including prohibition of those private employment agencies that engage in fraudulent practices and abuses;
- (d) consider, where domestic workers are recruited in one country for work in another, concluding bilateral, regional or multilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices in recruitment, placement and employment; and
 - (e) take measures to ensure that fees charged by private employment agencies are not deducted from the remuneration of domestic workers.
2. In giving effect to each of the provisions of this Article, each Member shall consult with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 16

Each Member shall take measures to ensure, in accordance with national laws, regulations and practice, that all domestic workers, either by themselves or through a representative, have effective access to courts, tribunals or other dispute resolution mechanisms under conditions that are not less favourable than those available to workers generally.

Article 17

1. Each Member shall establish effective and accessible complaint mechanisms and means of ensuring compliance with national laws and regulations for the protection of domestic workers.
2. Each Member shall develop and implement measures for labour inspection, enforcement and penalties with due regard for the special characteristics of domestic work, in accordance with national laws and regulations.
3. In so far as compatible with national laws and regulations, such measures shall specify the conditions under which access to household premises may be granted, having due respect for privacy.

Article 15

1. Afin d'assurer que les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, recrutés ou placés par des agences d'emploi privées sont effectivement protégés contre les pratiques abusives, tout Membre doit :
 - (a) déterminer les conditions d'exercice de leurs activités par les agences d'emploi privées lorsqu'elles recrutent ou placent des travailleurs domestiques, conformément à la législation et à la pratique nationales ;
 - (b) assurer qu'il existe des mécanismes et des procédures appropriés aux fins d'instruire les plaintes et d'examiner les allégations d'abus et de pratiques frauduleuses, concernant les activités des agences d'emploi privées en rapport avec des travailleurs domestiques ;
 - (c) prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, dans les limites de sa juridiction et, le cas échéant, en collaboration avec d'autres Membres, pour faire en sorte que les travailleurs domestiques recrutés ou placés sur son territoire par des agences d'emploi privées bénéficient d'une protection adéquate, et pour empêcher que des abus ne soient commis à leur encontre. Ces mesures doivent comprendre des lois ou règlements qui spécifient les obligations respectives de l'agence d'emploi privée et du ménage vis-à-vis du travailleur domestique et qui prévoient des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées qui se livrent à des abus et à des pratiques frauduleuses ;
 - (d) envisager de conclure, lorsque des travailleurs domestiques sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d'emploi ;
 - (e) prendre des mesures visant à assurer que les honoraires facturés par les agences d'emploi privées ne soient pas déduits de la rémunération des travailleurs domestiques.
2. Pour donner effet à chacune des dispositions du présent article, tout Membre doit consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 18

Each Member shall implement the provisions of this Convention, in consultation with the most representative employers and workers organizations, through laws and regulations, as well as through collective agreements or additional measures consistent with national practice, by extending or adapting existing measures to cover domestic workers or by developing specific measures for them, as appropriate.

Article 19

This Convention does not affect more favourable provisions applicable to domestic workers under other international labour Conventions.

Article 20

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 21

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 22

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 16

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer, conformément à la législation et à la pratique nationales, que tous les travailleurs domestiques, seuls ou par l'intermédiaire d'un représentant, aient un accès effectif aux tribunaux ou à d'autres mécanismes de règlement des différends, à des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles qui sont prévues pour l'ensemble des travailleurs.

Article 17

1. Tout Membre doit mettre en place des mécanismes de plainte et des moyens effectifs et accessibles afin d'assurer le respect de la législation nationale relative à la protection des travailleurs domestiques.
2. Tout Membre doit établir et mettre en oeuvre des mesures en matière d'inspection du travail, de mise en application et de sanctions, en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, conformément à la législation nationale.
3. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation nationale, ces mesures doivent prévoir les conditions auxquelles l'accès au domicile du ménage peut être autorisé, en tenant dûment compte du respect de la vie privée.

Article 18

Tout Membre doit mettre en oeuvre les dispositions de la présente convention, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives par voie de législation ainsi que par des conventions collectives ou des mesures supplémentaires conformes à la pratique nationale, en étendant ou en adaptant les mesures existantes aux travailleurs domestiques, ou en élaborant des mesures spécifiques à leur endroit, s'il y a lieu.

Article 19

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables aux travailleurs domestiques en vertu d'autres conventions internationales du travail.

Article 20

Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

Article 21

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

Article 23

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.
2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 24

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered.

Article 25

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 26

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:
 - (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 22, if and when the new revising Convention shall have come into force;
 - (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. Elle entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entre en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification.

Article 22

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

Article 23

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

Article 24

Le Directeur général du Bureau international du Travail communique au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et dénonciations enregistrées.

Article 25

Chaque fois qu'il le juge nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présente à la Conférence générale un rapport sur

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 27

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

l'application de la présente convention et examine s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 26

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

Article 27

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

ANNEXURE 2

Recommendation Concerning Decent Work for Domestic Workers

International Labour Organisation Recommendation No. 201 (R201)
on domestic workers

Preamble

The General Conference of the International Labour Organization,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 100th Session on 1 June 2011, and

Having adopted the Domestic Workers Convention, 2011, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to decent work for domestic workers, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Domestic Workers Convention, 2011;
adopts this sixteenth day of June of the year two thousand and eleven the following Recommendation, which may be cited as the Domestic Workers Recommendation, 2011.

1. The provisions of this Recommendation supplement those of the Domestic Workers Convention, 2011 (“the Convention”), and should be considered in conjunction with them.
2. In taking measures to ensure that domestic workers enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, Members should:
 - (a) identify and eliminate any legislative or administrative restrictions or other obstacles to the right of domestic workers to establish their own organizations or to join the workers’ organizations of their own choosing and to the right of organizations of domestic workers to join workers’ organizations, federations and confederations;
 - (b) give consideration to taking or supporting measures to strengthen the capacity of workers’ and employers’ organizations, organizations representing domestic workers and those of employers of domestic workers, to promote

ANNEXE 2

La Recommandation concernant le Travail Décent pour les Travailleurs et Travailleuses Domestiques

La Recommandation N°201 de l'Organisation Internationale du Travail
(R201) sur le travail domestique

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau interna-
tional du Travail, et s'y étant réunie le 1er juin 2011, en sa centième session;
Après avoir adopté la convention sur les travailleuses et travailleurs do-
mestiques, 2011;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail
décent pour les travailleurs domestiques, question qui constitue le qua-
trième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une re-
commandation complétant la convention sur les travailleuses et travail-
leurs domestiques, 2011,

adopte, ce seizième jour de juin deux mille onze, la recommandation
ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les travailleuses et
travailleurs domestiques, 2011.

1. Les dispositions de la présente recommandation complètent celles de
la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011
(«la convention»), et devraient être considérées en relation avec elles.
2. Lorsqu'ils prennent des mesures afin d'assurer que les travailleurs
domestiques jouissent de la liberté syndicale et de la reconnaissance
effective du droit de négociation collective, les Membres devraient:
 - (a) recenser et éliminer toutes restrictions législatives ou admi-
nistratives ou tout autre obstacle au droit des travailleurs
domestiques de constituer leurs propres organisations ou de
s'affilier aux organisations de travailleurs de leur choix, ainsi
qu'au droit des organisations de travailleurs domestiques de
s'affilier à des organisations, fédérations et confédérations
de travailleurs;
 - (b) prendre ou appuyer des mesures visant à renforcer la
capacité des organisations de travailleurs et d'employeurs,

- effectively the interests of their members, provided that at all times the independence and autonomy, within the law, of such organizations are protected.
3. In taking measures for the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, Members should, consistent with international labour standards, among other things:
 - (a) make sure that arrangements for work-related medical testing respect the principle of the confidentiality of personal data and the privacy of domestic workers, and are consistent with the ILO code of practice “Protection of workers’ personal data” (1997), and other relevant international data protection standards;
 - (b) prevent any discrimination related to such testing; and
 - (c) ensure that no domestic worker is required to undertake HIV or pregnancy testing, or to disclose HIV or pregnancy status.
 4. Members giving consideration to medical testing for domestic workers should consider:
 - (a) making public health information available to members of the households and domestic workers on the primary health and disease concerns that give rise to any needs for medical testing in each national context;
 - (b) making information available to members of the households and domestic workers on voluntary medical testing, medical treatment, and good health and hygiene practices, consistent with public health initiatives for the community generally; and
 - (c) distributing information on best practices for work-related medical testing, appropriately adapted to reflect the special nature of domestic work.
 5.
 1. Taking into account the provisions of the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), and Recommendation (No. 190), Members should identify types of domestic work that, by their nature or the circumstances in which they are carried out, are likely to harm the health, safety or morals of children, and should also prohibit and eliminate such child labour.
 2. When regulating the working and living conditions of domestic workers, Members should give special attention to the needs of

des organisations représentant les travailleurs domestiques et des organisations d'employeurs de travailleurs domestiques de promouvoir efficacement les intérêts de leurs membres pour autant que l'indépendance et l'autonomie de ces organisations, agissant dans le respect de la loi, soient en tout temps préservées.

3. En prenant des mesures pour l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, les Membres devraient, entre autres, en accord avec les normes internationales du travail:
 - (a) assurer que le régime des examens médicaux relatif au travail respecte le principe de la confidentialité des données personnelles et la vie privée des travailleurs domestiques et qu'il est conforme au Recueil de directives pratiques du BIT sur la Protection des données personnelles des travailleurs, 1997, et aux autres normes internationales pertinentes sur la protection des données;
 - (b) prévenir toute discrimination liée à ces examens;
 - (c) assurer que les travailleurs domestiques ne soient en aucun cas tenus de se soumettre à un dépistage du VIH ou à un test de grossesse, ou de divulguer leur statut VIH ou leur état de grossesse.
4. Les Membres qui prévoient des examens médicaux à l'intention des travailleurs domestiques devraient envisager:
 - (a) de mettre à la disposition des ménages et des travailleurs domestiques des informations de santé publique sur les principaux problèmes de santé et maladies pouvant justifier, selon le contexte national, la nécessité de se soumettre à des tests médicaux;
 - (b) de mettre à la disposition des ménages et des travailleurs domestiques des informations sur les tests médicaux volontaires, les traitements médicaux et les bonnes pratiques en matière de santé et d'hygiène, conformément aux initiatives de santé publique destinées à la société dans son ensemble;
 - (c) de faire connaître les bonnes pratiques concernant les examens médicaux liés au travail en veillant à les adapter pour refléter la nature particulière du travail domestique.
5.
 - (1) Les Membres devraient, en tenant compte des dispositions de la convention (n° 182) et de la recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, recenser les types de travail

domestic workers who are under the age of 18 and above the minimum age of employment as defined by national laws and regulations, and take measures to protect them, including by:

- (a) strictly limiting their hours of work to ensure adequate time for rest, education and training, leisure activities and family contacts;
- (b) prohibiting night work;
- (c) placing restrictions on work that is excessively demanding, whether physically or psychologically; and
- (d) establishing or strengthening mechanisms to monitor their working and living conditions.

6.

(1) Members should provide appropriate assistance, when necessary, to ensure that domestic workers understand their terms and conditions of employment.

(2) Further to the particulars listed in Article 7 of the Convention, the terms and conditions of employment should also include:

- (a) a job description;
- (b) sick leave and, if applicable, any other personal leave;
- (c) the rate of pay or compensation for overtime and standby consistent with Article 10(3) of the Convention;
- (d) any other payments to which the domestic worker is entitled;
- (e) any payments in kind and their monetary value;
- (f) details of any accommodation provided; and
- (g) any authorized deductions from the worker's remuneration.

(3) Members should consider establishing a model contract of employment for domestic work, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

(4) The model contract should at all times be made available free of charge to domestic workers, employers, representative organizations and the general public.

7. Members should consider establishing mechanisms to protect domestic workers from abuse, harassment and violence, such as:

domestique qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des enfants, et devraient également interdire et éliminer ces types de travail des enfants.

(2) Lorsqu'ils réglementent les conditions de travail et de vie des travailleurs domestiques, les Membres devraient accorder une attention particulière aux besoins de ceux qui sont d'un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi, tel que défini par la législation nationale, et prendre des mesures pour les protéger, y compris:

- (a) en limitant strictement la durée de leur travail afin d'assurer qu'ils aient suffisamment de temps pour leur repos, leur éducation et leur formation, les activités de loisirs et les contacts avec la famille;
- (b) en interdisant le travail de nuit;
- (c) en établissant des restrictions relatives au travail qui est excessivement exigeant, physiquement ou psychologiquement;
- (d) en établissant des mécanismes ou en renforçant ceux qui existent pour assurer le suivi de leurs conditions de vie et de travail.

6.

(1) Les Membres devraient fournir une aide appropriée, lorsque cela est nécessaire, afin d'assurer que les travailleurs domestiques comprennent leurs conditions d'emploi.

(2) Outre les éléments énumérés à l'article 7 de la convention, les conditions d'emploi devraient également inclure:

- (a) une description des tâches;
- (b) le congé de maladie et, le cas échéant, tout autre congé pour raisons personnelles;
- (c) le taux de rémunération ou la compensation des heures supplémentaires et des périodes de disponibilité définies à l'article 10 (3) de la convention;
- (d) tout autre paiement auquel le travailleur domestique a droit;
- (e) tout paiement en nature et sa valeur monétaire;
- (f) la description de tout logement fourni;
- (g) toute retenue autorisée sur la rémunération.

(3) Les Membres devraient envisager d'établir un contrat de travail type pour le travail domestique, en consultation avec les organisations

- (a) establishing accessible complaint mechanisms for domestic workers to report cases of abuse, harassment and violence;
 - (b) ensuring that all complaints of abuse, harassment and violence are investigated, and prosecuted, as appropriate; and
 - (c) establishing programmes for the relocation from the household and rehabilitation of domestic workers subjected to abuse, harassment and violence, including the provision of temporary accommodation and health care.
- 8.
 - (1) Hours of work, including overtime and periods of standby consistent with Article 10(3) of the Convention, should be accurately recorded, and this information should be freely accessible to the domestic worker.
 - (2) Members should consider developing practical guidance in this respect, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.
- 9.
 - (1) With respect to periods during which domestic workers are not free to dispose of their time as they please and remain at the disposal of the household in order to respond to possible calls (standby or on-call periods), Members, to the extent determined by national laws, regulations or collective agreements, should regulate:
 - (a) the maximum number of hours per week, month or year that a domestic worker may be required to be on standby, and the ways they might be measured;
 - (b) the compensatory rest period to which a domestic worker is entitled if the normal period of rest is interrupted by standby; and
 - (c) the rate at which standby hours should be remunerated.
 - (2) With regard to domestic workers whose normal duties are performed at night, and taking into account the constraints of night work, Members should consider measures comparable to those specified in subparagraph 9(1).
- 10. Members should take measures to ensure that domestic workers are entitled to suitable periods of rest during the working day, which allow for meals and breaks to be taken.

d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs domestiques et celles des employeurs de travailleurs domestiques.

- (4) Le contrat type devrait être gratuitement et en permanence à la disposition des travailleurs domestiques, des employeurs, des organisations représentatives et du public en général.
7. Les Membres devraient envisager de mettre en place des mécanismes destinés à protéger les travailleurs domestiques des abus, du harcèlement et de la violence, notamment:
 - (a) en créant des mécanismes de plainte accessibles pour que les travailleurs domestiques signalent les cas d'abus, de harcèlement et de violence;
 - (b) en assurant que toutes les plaintes pour abus, harcèlement et violence soient instruites et, s'il y a lieu, donnent lieu à des poursuites;
 - (c) en élaborant des programmes de relogement et de réadaptation des travailleurs domestiques victimes d'abus, de harcèlement et de violence, notamment en leur fournissant un hébergement temporaire et des soins médicaux.
8.
 - (1) Les heures de travail effectuées, y compris les heures supplémentaires et les périodes de disponibilité définies à l'article 10 (3) de la convention, devraient être enregistrées fidèlement et cette information devrait être librement accessible au travailleur domestique.
 - (2) Les Membres devraient envisager d'élaborer des orientations pratiques en la matière, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.
9.
 - (1) En ce qui concerne les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux (périodes de disponibilité), les Membres devraient, dans la mesure prévue par la législation nationale ou les conventions collectives, régler:
 - (a) le nombre maximal d'heures de disponibilité par semaine, par mois ou par année, qui peut être exigé du travailleur domestique et la manière dont elles pourraient être calculées;

11.
 - (1) Weekly rest should be at least 24 consecutive hours.
 - (2) The fixed day of weekly rest should be determined by agreement of the parties, in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account work exigencies and the cultural, religious and social requirements of the domestic worker.
 - (3) Where national laws, regulations or collective agreements provide for weekly rest to be accumulated over a period longer than seven days for workers generally, such a period should not exceed 14 days for domestic workers.
12. National laws, regulations or collective agreements should define the grounds on which domestic workers may be required to work during the period of daily or weekly rest and provide for adequate compensatory rest, irrespective of any financial compensation.
13. Time spent by domestic workers accompanying the household members on holiday should not be counted as part of their paid annual leave.
14. When provision is made for the payment in kind of a limited proportion of remuneration, Members should consider:
 - (a) establishing an overall limit on the proportion of the remuneration that may be paid in kind so as not to diminish unduly the remuneration necessary for the maintenance of domestic workers and their families;
 - (b) calculating the monetary value of payments in kind by reference to objective criteria such as market value, cost price or prices fixed by public authorities, as appropriate;
 - (c) limiting payments in kind to those clearly appropriate for the personal use and benefit of the domestic worker, such as food and accommodation;
 - (d) ensuring that, when a domestic worker is required to live in accommodation provided by the household, no deduction may be made from the remuneration with respect to that accommodation, unless otherwise agreed to by the worker; and
 - (e) ensuring that items directly related to the performance of domestic work, such as uniforms, tools or protective equipment, and their cleaning and maintenance, are not considered as payment in kind and their cost is not deducted from the remuneration of the domestic worker.

- (b) le repos compensatoire auquel le travailleur domestique a droit, si la période normale de repos est interrompue par une période de disponibilité;
 - (c) le taux auquel les heures de disponibilité devraient être rémunérées.
- (2) En ce qui concerne les travailleurs domestiques dont le travail s'effectue normalement pendant la nuit, et compte tenu des contraintes du travail de nuit, les Membres devraient envisager des mesures comparables à celles spécifiées au sous-paragraphe 9 (1).
10. Les Membres devraient prendre des mesures pour assurer que les travailleurs domestiques aient droit, pendant la journée de travail, à des périodes de repos convenables qui leur permettent de prendre leurs repas et leurs pauses.
- 11.
- (1) Le repos hebdomadaire devrait être d'au moins 24 heures consécutives.
 - (2) Le jour fixe de repos hebdomadaire devrait être déterminé par accord entre les parties, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, en tenant compte des nécessités du travail et des exigences culturelles, religieuses et sociales du travailleur domestique.
 - (3) Lorsque la législation nationale ou les conventions collectives prévoient un repos hebdomadaire cumulable sur une période excédant sept jours pour l'ensemble des travailleurs, cette période ne devrait pas excéder 14 jours pour les travailleurs domestiques.
12. La législation nationale ou les conventions collectives devraient définir les motifs pour lesquels les travailleurs domestiques peuvent être tenus de travailler pendant la période de repos journalier ou hebdomadaire et prévoir un repos compensatoire approprié, indépendamment de toute compensation financière.
13. La période durant laquelle les travailleurs domestiques accompagnent les membres du ménage en vacances ne devrait pas être considérée comme faisant partie de leur congé annuel payé.
14. Lorsqu'il est prévu qu'un pourcentage limité de la rémunération est versé en nature, les Membres devraient envisager:
- (a) de fixer le pourcentage maximal de la rémunération qui peut être payé en nature de façon à ne pas réduire indûment la rémunération nécessaire pour assurer l'entretien des travailleurs domestiques et de leur famille;
 - (b) de calculer la valeur monétaire des paiements en nature en se référant à des critères objectifs tels que la valeur du

15.
 - (1) Domestic workers should be given at the time of each payment an easily understandable written account of the total remuneration due to them and the specific amount and purpose of any deductions which may have been made.
 - (2) Upon termination of employment, any outstanding payments should be made promptly.
16. Members should take measures to ensure that domestic workers enjoy conditions not less favourable than those of workers generally in respect of the protection of workers' claims in the event of the employer's insolvency or death.
17. When provided, accommodation and food should include, taking into account national conditions, the following:
 - (a) separate, private room that is suitably furnished, adequately ventilated and equipped with a lock, the key to which should be provided to the domestic worker;
 - (b) access to suitable sanitary facilities, shared or private;
 - (c) adequate lighting and, as appropriate, heating and air conditioning in keeping with prevailing conditions within the household; and
 - (d) meals of good quality and sufficient quantity, adapted to the extent reasonable to the cultural and religious requirements, if any, of the domestic worker concerned.
18. In the event of termination of employment at the initiative of the employer, for reasons other than serious misconduct, live-in domestic workers should be given a reasonable period of notice and time off during that period to enable them to seek new employment and accommodation.
19. Members, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, should take measures, such as to:
 - (a) protect domestic workers by eliminating or minimizing, so far as is reasonably practicable, work-related hazards and risks, in order to prevent injuries, diseases and deaths and promote occupational safety and health in the household workplace;

marché, le prix de revient ou le prix fixé par les autorités publiques, selon le cas;

- (c) de limiter les paiements en nature à ceux qui répondent manifestement à l'usage et à l'intérêt personnels du travailleur domestique, comme la nourriture et le logement;
- (d) d'assurer que, s'il est exigé d'un travailleur domestique qu'il réside dans un logement fourni par le ménage, aucune déduction ne soit faite de sa rémunération au titre de ce logement, à moins qu'il n'y consente;
- (e) d'assurer que les biens directement liés à la réalisation du travail domestique comme les uniformes, les outils ou les équipements de protection, ainsi que leur nettoyage et leur entretien, ne soient pas considérés comme un paiement en nature et que leur coût ne soit pas déduit de la rémunération du travailleur domestique.

15.

(1) Les travailleurs domestiques devraient, lors de chaque versement du salaire, recevoir un relevé écrit facilement compréhensible de la rémunération totale qui leur est due, ainsi que du montant précis et du motif d'éventuelles retenues.

(2) Lorsque l'engagement prend fin, toute somme due devrait être versée sans délai.

16. Les Membres devraient prendre des mesures pour assurer que les travailleurs domestiques jouissent de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles dont bénéficient l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité ou de décès de l'employeur.

17. Lorsque le logement et la nourriture sont fournis, ils devraient comprendre, en tenant compte des conditions nationales:

(a) une pièce séparée, privée, convenablement meublée et aérée et équipée d'une serrure et d'une clé qui devrait être remise au travailleur domestique;

(b) l'accès à des installations sanitaires convenables, communes ou privées;

(c) un éclairage suffisant et, s'il y a lieu, le chauffage et la climatisation, en fonction des conditions qui prévalent au sein du ménage;

(d) des repas de bonne qualité et en quantité suffisante, adaptés, le cas échéant et dans la mesure où cela est raisonnable, aux exigences culturelles et religieuses du travailleur domestique concerné.

- (b) provide an adequate and appropriate system of inspection, consistent with Article 17 of the Convention, and adequate penalties for violation of occupational safety and health laws and regulations;
- (c) establish procedures for collecting and publishing statistics on accidents and diseases related to domestic work, and other statistics considered to contribute to the prevention of occupational safety and health related risks and injuries;
- (d) advise on occupational safety and health, including on ergonomic aspects and protective equipment; and
- (e) develop training programmes and disseminate guidelines on occupational safety and health requirements specific to domestic work.

20.

- (1) Members should consider, in accordance with national laws and regulations, means to facilitate the payment of social security contributions, including in respect of domestic workers working for multiple employers, for instance through a system of simplified payment.
- (2) Members should consider concluding bilateral, regional or multilateral agreements to provide, for migrant domestic workers covered by such agreements, equality of treatment in respect of social security, as well as access to and preservation or portability of social security entitlements.
- (3) The monetary value of payments in kind should be duly considered for social security purposes, including in respect of the contribution by the employers and the entitlements of the domestic workers.

21.

- (1) Members should consider additional measures to ensure the effective protection of domestic workers and, in particular, migrant domestic workers, such as:
 - (a) establishing a national hotline with interpretation services for domestic workers who need assistance;
 - (b) consistent with Article 17 of the Convention, providing for a system of pre-placement visits to households in which migrant domestic workers are to be employed;
 - (c) developing a network of emergency housing;
 - (d) raising employers' awareness of their obligations by providing information on good practices in the employment of domestic workers, employment and immigration law obligations regarding migrant domestic workers, enforce-

18. En cas de licenciement pour des motifs autres qu'une faute grave, les travailleurs domestiques logés au sein du ménage devraient bénéficier d'un préavis raisonnable et, pendant ce préavis, d'une période de temps libre d'une durée raisonnable pour pouvoir chercher un nouvel emploi et un nouveau logement.
19. Les Membres devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs domestiques et celles des employeurs de travailleurs domestiques, prendre des mesures visant notamment à:
 - (a) protéger les travailleurs domestiques en éliminant ou en réduisant au minimum, dans la mesure où cela est raisonnablement et pratiquement réalisable, les risques et dangers liés au travail, afin de prévenir les accidents, les maladies et décès et de promouvoir la sécurité et la santé au travail au sein du domicile qui constitue le lieu de travail;
 - (b) établir un système d'inspection suffisant et approprié, conformément à l'article 17 de la convention, et des sanctions adéquates en cas de violation de la législation relative à la sécurité et à la santé au travail;
 - (c) établir des procédures pour la collecte et la publication de statistiques sur les accidents et les maladies liés au travail domestique, ainsi que d'autres statistiques considérées comme contribuant à la prévention des risques et des accidents dans le cadre de la sécurité et la santé au travail;
 - (d) dispenser des conseils concernant la sécurité et la santé au travail, y compris sur les aspects ergonomiques et les équipements de protection;
 - (e) élaborer des programmes de formation et diffuser des orientations relatives aux exigences de sécurité et de santé au travail spécifiques au travail domestique.
20.
 - (1) Les Membres devraient envisager, conformément à la législation nationale, des moyens de faciliter le paiement des cotisations de sécurité sociale, y compris pour les travailleurs domestiques ayant plusieurs employeurs, au moyen, par exemple, d'un système de paiement simplifié.
 - (2) Les Membres devraient envisager de conclure des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour assurer aux travailleurs domestiques

- ment arrangements and sanctions in cases of violation, and assistance services available to domestic workers and their employers;
- (e) securing access of domestic workers to complaint mechanisms and their ability to pursue legal civil and criminal remedies, both during and after employment, irrespective of departure from the country concerned; and
 - (f) providing for a public outreach service to inform domestic workers, in languages understood by them, of their rights, relevant laws and regulations, available complaint mechanisms and legal remedies, concerning both employment and immigration law, and legal protection against crimes such as violence, trafficking in persons and deprivation of liberty, and to provide any other pertinent information they may require.
- (2) Members that are countries of origin of migrant domestic workers should assist in the effective protection of the rights of these workers, by informing them of their rights before departure, establishing legal assistance funds, social services and specialized consular services and through any other appropriate measures.
22. Members should, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, consider specifying by means of laws, regulations or other measures, the conditions under which migrant domestic workers are entitled to repatriation at no cost to themselves on the expiry or termination of the employment contract for which they were recruited.
23. Members should promote good practices by private employment agencies in relation to domestic workers, including migrant domestic workers, taking into account the principles and approaches in the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), and the Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No. 188).
24. In so far as compatible with national law and practice concerning respect for privacy, Members may consider conditions under which labour inspectors or other officials entrusted with enforcing provisions applicable to domestic work should be allowed to enter the premises in which the work is carried out.

migrants auxquels ils s'appliquent l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, ainsi que l'accès à des droits à des prestations de sécurité sociale, la préservation de ces droits ou leur transférabilité.

- (3) La valeur monétaire des paiements en nature devrait être dûment prise en considération aux fins de la sécurité sociale, en ce qui concerne notamment la cotisation de l'employeur et les droits à prestations des travailleurs domestiques.

21.

- (1) Les Membres devraient envisager des mesures supplémentaires pour assurer la protection effective des travailleurs domestiques et, en particulier, des travailleurs domestiques migrants, telles que:
 - (a) mettre en place un service national d'assistance téléphonique, doté d'un service d'interprétation, pour les travailleurs domestiques qui ont besoin d'aide;
 - (b) conformément à l'article 17 de la convention, prévoir un système de visites préalables au placement aux ménages dans lesquels des travailleurs domestiques vont être employés;
 - (c) établir un réseau d'hébergement d'urgence;
 - (d) sensibiliser les employeurs à leurs obligations en leur donnant des informations sur les bonnes pratiques en matière d'emploi de travailleurs domestiques, sur les obligations découlant de la législation relative à l'emploi et à l'immigration en ce qui concerne les travailleurs domestiques migrants, sur les mesures d'exécution et les sanctions encourues en cas d'infraction, ainsi que sur les services d'assistance à la disposition des travailleurs domestiques et de leurs employeurs;
 - (e) assurer aux travailleurs domestiques l'accès à des mécanismes de plainte et la possibilité d'intenter des actions au civil et au pénal pendant et après la période d'emploi, qu'il y ait ou non départ du pays concerné;
 - (f) mettre en place un service public d'assistance pour informer les travailleurs domestiques, dans une langue qu'ils comprennent, de leurs droits, de la législation pertinente, des mécanismes de plainte et des recours disponibles, en ce qui concerne la législation régissant l'emploi et l'immigration ainsi que les garanties de la loi contre les crimes et délits tels que les actes de violence, la traite des personnes et la privation de liberté, et leur fournir tous autres renseignements pertinents dont ils pourraient avoir besoin.

25.

- (1) Members should, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, establish policies and programmes, so as to:
 - (a) encourage the continuing development of the competencies and qualifications of domestic workers, including literacy training as appropriate, in order to enhance their professional development and employment opportunities;
 - (b) address the work–life balance needs of domestic workers; and
 - (c) ensure that the concerns and rights of domestic workers are taken into account in the context of more general efforts to reconcile work and family responsibilities.
- (2) Members should, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, develop appropriate indicators and measurement systems in order to strengthen the capacity of national statistical offices to effectively collect data necessary to support effective policymaking regarding domestic work.

26.

- (1) Members should consider cooperating with each other to ensure the effective application of the Domestic Workers Convention, 2011, and this Recommendation, to migrant domestic workers.
- (2) Members should cooperate at bilateral, regional and global levels for the purpose of enhancing the protection of domestic workers, especially in matters concerning the prevention of forced labour and trafficking in persons, the access to social security, the monitoring of the activities of private employment agencies recruiting persons to work as domestic workers in another country, the dissemination of good practices and the collection of statistics on domestic work.
- (3) Members should take appropriate steps to assist one another in giving effect to the provisions of the Convention through enhanced international cooperation or assistance, or both, including support for social and economic development, poverty eradication programmes and universal education.

- (2) Les Membres qui sont des pays d'origine de travailleurs domestiques migrants devraient contribuer à la protection effective des droits de ces travailleurs en les informant de leurs droits avant leur départ, en créant des fonds d'assistance juridique, des services sociaux et des services consulaires spécialisés et par toute autre mesure appropriée.
22. Les Membres devraient, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives des travailleurs domestiques et de celles des employeurs de travailleurs domestiques, envisager de déterminer, par voie de législation ou d'autres mesures, les conditions dans lesquelles les travailleurs domestiques migrants ont le droit d'être rapatriés sans frais pour eux à l'expiration ou à la résiliation du contrat par lequel ils ont été recrutés.
23. Les Membres devraient promouvoir les bonnes pratiques des agences d'emploi privées envers les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, en tenant compte des principes et approches préconisés dans la convention (no 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la recommandation (no 188) sur les agences d'emploi privées, 1997.
24. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation et la pratique nationales concernant le respect de la vie privée, les Membres peuvent envisager les conditions auxquelles les inspecteurs du travail ou d'autres fonctionnaires chargés de veiller à l'application des dispositions régissant le travail domestique devraient être autorisés à accéder aux locaux où le travail est effectué.
25.
 - (1) Les Membres devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs domestiques et celles des employeurs de travailleurs domestiques, établir des politiques et des programmes:
 - (a) visant à encourager le développement continu des compétences et qualifications des travailleurs domestiques, y compris l'alphabétisation s'il y a lieu, afin d'améliorer leurs possibilités de perfectionnement professionnel et d'emploi;
 - (b) répondant aux besoins des travailleurs domestiques de concilier vie professionnelle et vie personnelle;
 - (c) assurant que les préoccupations et les droits des travailleurs domestiques soient pris en compte dans le cadre d'efforts plus généraux visant à concilier vie professionnelle et responsabilités familiales.

- (4) In the context of diplomatic immunity, Members should consider:
- (a) adopting policies and codes of conduct for diplomatic personnel aimed at preventing violations of domestic workers' rights; and
 - (b) cooperating with each other at bilateral, regional and multilateral levels to address and prevent abusive practices towards domestic workers.

(2) Les Membres devraient, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives des travailleurs domestiques et de celles des employeurs de travailleurs domestiques, élaborer des indicateurs et des systèmes de mesure appropriés pour renforcer la capacité des bureaux statistiques nationaux de collecter de manière effective les données nécessaires pour appuyer l'élaboration de politiques effectives concernant le travail domestique.

26.

(1) Les Membres devraient envisager de coopérer entre eux pour assurer l'application effective aux travailleurs domestiques migrants de la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et de la présente recommandation.

(2) Les Membres devraient coopérer aux niveaux bilatéral, régional et mondial afin d'améliorer la protection des travailleurs domestiques, en particulier en matière de prévention du travail forcé et de la traite des personnes, d'accès à la sécurité sociale, de suivi des activités des agences d'emploi privées qui recrutent des personnes appelées à travailler comme travailleurs domestiques dans un autre pays, de diffusion des bonnes pratiques et de collecte de statistiques sur le travail domestique.

(3) Les Membres devraient prendre des mesures appropriées afin de s'entraider pour donner effet aux dispositions de la convention par une coopération internationale renforcée ou une assistance internationale renforcée, ou les deux, y compris par des mesures de soutien au développement économique et social, aux programmes d'éradication de la pauvreté et à l'éducation universelle.

(4) Dans le contexte de l'immunité diplomatique, les Membres devraient envisager:

(a) d'adopter pour le personnel diplomatique des politiques et des codes de conduite destinés à prévenir la violation des droits des travailleurs domestiques;

(b) de coopérer entre eux aux niveaux bilatéral, régional et multilatéral pour aborder la question des pratiques abusives à l'encontre des travailleurs domestiques et prévenir ces pratiques.

ANNEXURE 3

Extracts from the Constitution of the Republic of Cameroon

Law No. 96/06 of 18 January 1996 to revise the Constitution of 2 June 1972 as amended and supplemented by Law No. 2008/001 of 14 April 2008.

Preamble

...

We, the people of Cameroon, Declare that the human person, without distinction as to race, religion, sex or belief, possesses inalienable and sacred rights;

Affirm our attachment to the fundamental freedoms enshrined in the Universal Declaration of Human Rights, the Charter of United Nations and the African Charter on Human and Peoples' Rights, and all duly ratified international conventions relating thereto, in particular, to the following principles:

1. all persons shall have equal rights and obligations. The State shall provide all its citizens with the conditions necessary for their development;
2. the State shall ensure the protection of minorities and shall preserve the rights of indigenous populations in accordance with the law;
3. freedom and security shall be guaranteed each individual, subject to respect for the rights of others and the higher interests of the State;
4. every person shall have the right to settle in any place and to move about freely, subject to the statutory provisions concerning public law and order, security and tranquillity;
5. the home is inviolate. No search may be conducted except by virtue of the law;
6. the privacy of all correspondence is inviolate. No interference may be allowed except by virtue of decisions emanating from the Judicial power;
7. no person may be compelled to do what the law does not prescribe;
8. no person may be prosecuted, arrested or detained except in the cases and according to the manner determined by law;

ANNEXE 3

Extraits de la Constitution de la République du Cameroun

Loi N°96/06 du 18 janvier 1996 portant révision de la Constitution du 02 juin 1972 modifiée et complétée par la loi N°2008/001 du 14 avril 2008.

Préambule

...

Le Peuple camerounais,

Proclame que l'être humain, sans distinction de race, de religion, de sexe, de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés ;

Affirme son attachement aux libertés fondamentales inscrites dans la déclaration universelle des Droits de l'Homme, la charte des Nations-Unies, la charte africaine des droits de l'homme et des peuples et toutes les conventions internationales y relatives et dûment ratifiées, notamment aux principes suivants :

1. Tous les hommes sont égaux en droits et en devoirs. L'Etat assure à tous les citoyens les conditions nécessaires à leur développement ;
2. L'Etat assure la protection des minorités et préserve les droits des populations autochtones conformément à la loi ;
3. La liberté et la sécurité sont garanties à chaque individu dans le respect des droits d'autrui et de l'intérêt supérieur de l'Etat ;
4. Tout homme a le droit de se fixer en tout lieu et de se déplacer librement, sous réserve des prescriptions légales relatives à l'ordre, à la sécurité et à la tranquillité publics ;
5. Le domicile est inviolable. Nulle perquisition ne peut avoir lieu qu'en vertu de la loi ;
6. Le secret de toute correspondance est inviolable. Il ne peut y être porté atteinte qu'en vertu des décisions émanant de l'autorité judiciaire ;
7. Nul ne peut être contraint de faire ce que la loi n'ordonne pas ;
8. Nul ne peut être poursuivi, arrêté ou détenu que dans les cas et selon les formes déterminées par la loi ;
9. La loi ne peut avoir d'effet rétroactif. Nul ne peut être jugé et puni qu'en vertu d'une loi promulguée et publiée antérieurement au fait punissable ;

9. the law may not have retrospective effect. No person may be judged and punished, except by virtue of a law enacted and published before the offence was committed;
10. the law shall ensure the right of every person to a fair hearing before the courts;
11. every accused person is presumed innocent until found guilty during a hearing conducted in strict compliance with the rights of defence;
12. every person has a right to life, to physical and moral integrity and to humane treatment in all circumstances. Under no circumstances shall any person be subjected to torture, to cruel, inhumane or degrading treatment;
13. no person shall be harassed on grounds of his origin, religious, philosophical or political opinions or beliefs, subject to respect for public policy;
14. the state shall be secular. The neutrality and independence of the State in respect of all religions shall be guaranteed;
15. freedom of religion and worship shall be guaranteed;
16. the freedom of communication, of expression, of the press, of assembly, of association, and of trade unionism, as well as the right to strike shall be guaranteed under the conditions fixed by law;
17. the Nation shall protect and promote the family which is the natural foundation of human society. It shall protect women, the young, the elderly and the disabled;
18. the State shall guarantee the child's right to education. Primary education shall be compulsory. The organization and supervision of education at all levels shall be the bounden duty of the State;
19. ownership shall mean the right guaranteed every person by law to use, enjoy and dispose of property. No person shall be deprived thereof, save for public purposes and subject to the payment of compensation under conditions determined by law;
20. the right of ownership may not be exercised in violation of the public interest or in such a way as to be prejudicial to the security, freedom, existence or property of other persons;
21. every person shall have a right to a healthy environment. The protection of the environment shall be the duty of every citizen. The State shall ensure the protection and improvement of the environment;

10. La loi assure à tous les hommes le droit de se faire rendre justice ;
11. Tout prévenu est présumé innocent jusqu'à ce que sa culpabilité soit établie au cours d'un procès conduit dans le strict respect des droits de la défense ;
12. Toute personne a droit à la vie et à l'intégrité physique et morale. Elle doit être traitée en toute circonstance avec humanité. En aucun cas, elle ne peut être soumise à la torture, à des peines ou traitement cruels, inhumains ou dégradants ;
13. Nul ne peut être inquiété en raison de ses origines, de ses opinions ou croyances en matière religieuse, philosophique ou politique sous réserve du respect de l'ordre public et des bonnes mœurs ;
14. L'Etat est laïc. La neutralité et l'indépendance de l'Etat vis-à-vis de toutes les religions sont garanties ;
15. La liberté du culte et le libre exercice de sa pratique sont garantis ;
16. La liberté de communication, la liberté d'expression, la liberté de presse, la liberté de réunion, la liberté d'association, la liberté syndicale et le droit de grève sont garantis dans les conditions fixées par la loi ;
17. La nation protège et encourage la famille, base naturelle de la société humaine. Elle protège la femme, les jeunes, les personnes âgées et les personnes handicapées ;
18. L'Etat assure à l'enfant le droit à l'instruction. L'enseignement primaire est obligatoire. L'organisation et le contrôle de l'enseignement à tous les degrés sont des devoirs impérieux de l'Etat ;
19. La propriété est le droit d'user, de jouir et de disposer des biens garantis à chacun par la loi. Nul ne saurait en être privé si ce n'est pour cause d'utilité publique et sous la condition d'une indemnisation dont les modalités sont fixées par la loi ;
20. Le droit de propriété ne saurait être exercé contrairement à l'utilité publique, sociale ou de manière à porter préjudice à la sûreté, à la liberté, à l'existence ou à la propriété d'autrui ;
21. Toute personne a droit à un environnement sain. La protection de l'environnement est un devoir pour tous. L'Etat veille à la défense et la promotion de l'environnement ;
22. Tout homme a le droit et le devoir de travailler ;
23. Chacun doit participer, en proportion de ses capacités, aux charges publiques ;

22. every person shall have the right and the obligation to work;
23. every person shall share in the burden of public expenditure according to his financial resources;
24. all citizens shall contribute to the defence of the Fatherland;
25. the State shall guarantee all citizens of either sex the rights and freedoms set forth in the Preamble of the Constitution.

PART VI: TREATIES AND INTERNATIONAL AGREEMENTS

Article 45

Duly approved or ratified treaties and international agreements shall, following the publication, override national laws, provided the other party implements the said treaty or agreement.

PART XII: SPECIAL PROVISIONS

Article 65

The Preamble shall be part and parcel of this Constitution.

24. Tous les citoyens contribuent à la défense de la patrie ;
25. L'Etat garantit à tous les citoyens de l'un et de l'autre sexe, les droits et libertés énumérés au Préambule de la Constitution.

TITRE VI : DES TRAITES ET ACCORDS INTERNATIONAUX

Article 45

Les traités ou accords internationaux régulièrement approuvés ou ratifiés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie.

TITRE XII : DES DISPOSITIONS SPECIALES

Article 65

Le Préambule fait partie intégrante de la Constitution.

ANNEXURE 4

Decree N°68-DF-253 Of 10 July 1968 Fixing the general conditions of employment of domestic workers and employees

The President of the Federal Republic,

Decrees

Article 1

- (1) For the purposes of this Decree, any worker employed to serve a household and who is employed continuously in the household is deemed to be a domestic worker or employee.
- (2) Employees hired for a shorter period of not more than twenty hours per week are not covered by this Decree and are regulated solely by agreements between the parties, provided that current legal and regulatory provisions are respected.

Section I : Recruitment, professional classification, wages.

Article 2

Employment may be for a fixed or indefinite period, in accordance with current legal and regulatory provisions; employment may be evidenced by a written contract or by a letter of engagement, stipulating the job, the professional category and the monthly hourly rate.

Article 3

- (1) Every domestic servant or employee may be subject to a trial period which may not exceed one month. This trial period may be renewed once only in accordance with current regulations.
- (2) Work performed during the trial period is remunerated according to the rates of the professional category in which the worker is to be recruited in accordance with the classification provided for in Article 4 below.

Article 4

Bearing in mind local customs, domestic workers and employees of both sexes are classified in the following occupational categories:

First category :

Junior childminder; Garden worker; Caretaker (with or without accommodation) of a residential house serving a private individual.

ANNEXE 4

Décret N°68-DF-253 Du 10 Juillet 1968 fixant les conditions générales d'emploi des domestiques et employés de maison

Le Président de la République Fédérale,

Décète

Article premier

- (1) Est réputé employé de maison ou domestique, au sens du présent décret, tout travailleur embauché au service du foyer et occupé d'une façon continue aux travaux de la maison.
- (2) Le personnel embauché pour une durée réduite ne dépassant pas vingt heures par semaine, ne relève pas du présent décret et demeure régi par les seules stipulations des parties, à condition que soient respectées les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Section I : Engagement, classification professionnelle. Salaires.

Article 2

L'engagement est effectué pour une durée déterminée ou indéterminée, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ; il peut être constaté par contrat écrit ou par lettre d'engagement, stipulant l'emploi, la catégorie professionnelle et le taux horaire mensuel.

Article 3

- (1) Tout domestique ou employé de maison peut être soumis à une période d'essai dont la durée ne peut excéder un mois. Cette période d'essai peut être renouvelée une seule fois dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.
- (2) Le travail exécuté pendant la période d'essai est rémunéré aux taux de la catégorie professionnelle dans laquelle doit être engagé le travailleur en fonction de la classification prévue à l'article 4 ci-dessous.

Article 4

Compte tenu des usages locaux, les domestiques et employés de maison de l'un et l'autre sexe sont classés dans les catégories professionnelles suivantes :

Première catégorie :

Gardien d'enfant débutant ; Manœuvre de jardin ; Gardien (logé ou non logé) de maison d'habitation au service d'un particulier.

Second category:

Childminder with more than one year's professional experience;
Garden worker with more than one year's professional experience;
Housekeeper (with or without accommodation) of a residential house doing miscellaneous maintenance work; Junior houseboy.

Third category:

Gardener performing full maintenance of a garden; Houseboy with more than one year's professional experience, but performing only some of the housework, in particular excluding washing and ironing; Ordinary laundry worker.

Fourth category:

Qualified houseboy responsible for all routine household work, including washing and ironing and, if necessary, simple cooking; Junior cook; Junior driver serving a private individual

Fifth category:

Houseboy-cook who does all the housework, including simple cooking; Highly-qualified laundry worker; Cook with more than one year's professional experience; Driver with more than one year's professional experience working for a private individual;

Sixth category:

Qualified cook in a household or in a kitchen catering for more than eight people.

Seventh category:

Highly-qualified cook who can prepare meals for receptions on his own.

Eighth category:

Butler.

Article 5

(1) Minimum wages for the above-mentioned categories are determined in relation to the Guaranteed Minimum Wage and vary with the latter. They include, in relation to the said minimum wage, an increase which is determined according to the following percentages:

First category ...	GMW
Second category ...	10%.

Deuxième catégorie :

Gardien d'enfant justifiant de plus d'un an de pratique professionnelle ; Manœuvre de jardin justifiant de plus d'un an de pratique professionnelle ; Gardien (logé ou non logé) de maison de maison d'habitation effectuant divers travaux d'entretien ; Boy débutant.

Troisième catégorie :

Jardinier assurant l'entretien complet d'un jardin ; Boy justifiant de plus d'un an de pratique professionnelle, mais n'assurant qu'une partie des travaux de la maison, notamment sans lavage ni repassage ; Blanchisseur ordinaire.

Quatrième catégorie :

Boy qualifié chargé d'assurer l'ensemble des travaux courants de la maison, y compris le lavage et le repassage et, le cas échéant, une cuisine simple ; Cuisinier débutant ; Chauffeur débutant au service d'un particulier

Cinquième catégorie :

Boy-cuisinier assurant l'ensemble des travaux de la maison, y compris la cuisine courante ; Blanchisseur très qualifié ; Cuisinier justifiant de plus d'un an de pratique professionnelle ; Chauffeur au service d'un particulier, justifiant de plus d'un an de pratique professionnelle ;

Sixième catégorie :

Cuisinier qualifié de maison ou de popote de plus de huit personnes.

Septième catégorie :

Cuisinier très qualifié capable de préparer seul des repas de réception.

Huitième catégorie :

Maître d'hôtel.

Article 5

(1) Les salaires minima afférents aux catégories indiquées ci-dessus sont fixés en fonction du salaire minimum interprofessionnel garanti et varient en même temps que ce dernier. Ils comportent, par rapport audit salaire minimum, une majoration déterminée conformément aux pourcentages suivants :

Première catégorie ...	SMIG
Deuxième catégorie ...	10%
Troisième catégorie ...	15%
Quatrième catégorie...	30%

Third category ...	15%.
Fourth category ...	30%.
Fifth category ...	50
Sixth category ...	65
Seventh category ...	85
Eighth category ...	100%.

- (2) For each variation of the Guaranteed Minimum Wage, a decree of the Minister of Labour and Social Affairs will establish, as from the date of application of the latter, the new minimum monthly wage rates for domestic workers, calculated as above and rounded up to the next ten francs.
- (3) These minimum wages shall be subject to the same deductions of eleven as the Guaranteed Minimum Wage.

Article 6

- (1) Housing and food are benefits in kind which are in no way compulsory for either the employer or the worker, subject to the provisions of Article 68 of the Labour Code.
- (2) They may be deducted from the worker's pay, within the limits set by the regulations in force and provided that they were stipulated in writing at the time of hiring.

Section II : Working conditions

Article 7

- (1) Taking into account breaks and periods of inactivity inherent in the profession, working hours for domestic workers are set at fifty-four hours per week, equivalent to forty hours of actual work.
- (2) Any work performed beyond this time is considered as overtime and gives rise to additional pay according to current regulations.
- (3) The hourly wage, to which the above-mentioned increases apply, is calculated by dividing the worker's monthly wage by the number of hours considered to be equivalent in the month, i.e. 234 hours.

Article 8

For part-time work, the hourly rate of pay is calculated by dividing the monthly salary for the category not by the number of hours considered to be equivalent, but by 173 hours. 1/3 corresponds to the official number of hours worked per month.

Cinquième catégorie...	50%
Sixième catégorie ...	65%
Septième catégorie ...	85%
Huitième catégorie ...	100%

- (2) A chaque variation du salaire minimum interprofessionnel garanti, un arrêté du ministre du travail et des lois sociales fixe, pour compter de la date de mise en application de celui-ci, les nouveaux taux des salaires minima mensuels du personnel domestique, calculés comme il est dit ci-dessus et arrondis à la dizaine de francs immédiatement supérieure.
- (3) Ces salaires minima font l'objet des mêmes abattements de onze que le salaire minimum interprofessionnel garanti.

Article 6

- (1) Le logement et la nourriture constituent les avantages en nature qui ne sont jamais obligatoires pour l'employeur ni pour le travailleur, sous réserve des dispositions de l'article 68 du code du travail.
- (2) ils peuvent faire l'objet de retenues sur la rémunération, dans les limites fixées en la matière par la réglementation en vigueur et à condition d'avoir été stipulés par écrit au moment de l'engagement.

Section II : Conditions de travail.

Article 7

- (1) Compte tenu des arrêts et temps morts inhérents à la profession, la durée de service des domestiques et employées de maison est fixé à cinquante-quatre heures par semaine, équivalent à quarante heures de travail effectif.
- (2) Toute heure effectuée au-delà de cette durée est considérée comme heure supplémentaire et donne lieu aux majorations prévues par la réglementation en vigueur.
- (3) Le salaire horaire, auquel sont applicables les majorations visées ci-dessus, s'obtient en divisant le salaire mensuel du travailleur par le nombre d'heures considérées comme équivalentes dans le mois, soit 234 heures.

Article 8

En cas de travail à temps partiel, le taux horaire de salaire se calcule en divisant le salaire mensuel afférent à la catégorie non, par le nombre d'heures considérées comme équivalentes, mais par 173 heures. 1/3, correspond à la durée légale mensuelle de travail.

Article 9

As a rule, Sunday is the day of rest for the week. However, by agreement between the parties, it may be set on another day or taken on two half-days during the week, one of which is Sunday.

Article 10

- (1) Domestic workers, even when provided accommodation at their place of work, are entitled to a rest period of at least nine consecutive hours at night.
- (2) Workers who receive food at their place of work are entitled to two hours' rest a day, outside working hours, devoted to meals, which are eaten seated and do not involve any obligation to provide service.

Article 11

In accordance with the provisions of Article 99 of the Labour Code, domestic workers and employees are entitled to a period of leave after one year's effective service. However, this period may be extended by written agreement between the parties, but may not exceed thirty months.

Article 12

The period of leave laid down in Article 96 of the Labour Code will be increased by one working day for each continuous period of five years of service with the same employer, and by one working day after each additional continuous period of two years.

Article 13

- (1) A domestic worker or employee who has been continuously employed by the same employer for five years is entitled to the category in question. This seniority bonus is equal to 5% of the minimum wage for the category concerned. This seniority bonus is increased by 1% after each continuous period.
- (2) Interruptions due to leave and leave of absence as well as periods of suspension of the employment contract referred to in paragraphs c, d, e, f and g of Article 46 of the Labour Code are considered to be time of effective service counting towards seniority.

Article 14

- (1) If the employer moves the worker temporarily for work purposes within the country, the worker will be paid a travel allowance for the entire period of time during which he/she incurs food and lodging expenses outside his/her usual place of employment, calculated as follows: For each meal taken while travelling: one time the hourly

Article 9

Le repos hebdomadaire a lieu, en principe, le dimanche. Toutefois, d'accord partis, il peut être fixé un autre jour ou donné à raison de deux demi-journées dans la semaine, dont une le dimanche.

Article 10

- (1) Le personnel domestique, même logé sur les lieux de travail, a droit à un repos nocturne d'au moins neuf heures consécutives.
- (2) Les travailleurs nourris sur les lieux de travail ont droit à deux heures de repos par jour, en dehors des heures de service, consacrées aux différents repas qui seront pris assis et sans obligation d'assurer le service.

Article 11

Conformément aux dispositions de l'article 99 du code du travail, les domestiques et employés de maison acquièrent droit au congé après une durée de service effectif à un an. Toutefois, avec l'accord écrit des parties cette durée peut être stipulée plus longue, sans toutefois pouvoir excéder trente mois.

Article 12

La durée du congé fixe à l'article 96 du code du travail est augmentée d'un jour ouvrable par période entière continue de cinq ans de service chez le même employeur, et d'un jour ouvrable au-delà après chaque période continue de deux années supplémentaires.

Article 13

- (1) Le domestique ou employé de maison qui compte cinq années de service continu chez le même employeur bénéficie de la catégorie considérée. Cette prime d'ancienneté égale à 5% de salaire minimum de la catégorie considérée. Cette prime d'ancienneté est majorée de 1% après chaque période continue.
- (2) Sont considérées comme temps de service effectif comptant pour l'ancienneté les interruptions pour congé et autorisations d'absences ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail visées aux paragraphes c, d, d, f et g de l'article 46 du code du travail.

Article 14

- (1) En cas de déplacement temporaire du travailleur par l'employeur pour raison de service à l'intérieur du territoire, et pendant toute la durée qui occasionnerait au travailleur des frais de nourriture et de logement hors de son lieu d'emploi habituel, il lui est alloué une indemnité de déplacement calculée comme suit : Pour chaque repas

basic wage for the worker's category; For each night spent travelling: two times the hourly basic wage for the worker's category; The travel allowance is not owed when accommodation and food are provided in kind.

- (2) Individual contracts must stipulate the working conditions and remuneration in the event of temporary travel abroad.

Article 15

- (1) For family events in their own household, domestic workers are entitled to special leave of absence with pay under the following circumstances and conditions: Marriage of the worker: two days; Death of father, mother, wife, child: three days. Childbirth of the wife: two days.
- (2) This special leave cannot be deducted from the employee's annual leave. At the employer's request, the worker may be required to provide evidence of family relationships within sixty days after the event.

Section III : Termination of the employment contract

Article 16

In the event of termination of contract, and with the exception of gross misconduct, the period of notice is determined by current regulations.

Article 17

- (1) A domestic worker or employee dismissed after two years of continuous service is entitled, with the exception of gross misconduct, to severance pay which is separate from the pay for the notice period.
- (2) This compensation is equal to 20% of the minimum wage of the category for the last month for each year of continuous service with the employer, provided that the said compensation does not exceed three times the minimum monthly wage of the person concerned.

Section IV : Miscellaneous provisions

Article 18

The present Decree will enter into force on 1 August 1968. Decree No. 3227 of 8 May 1956 laying down the general conditions of employment of domestic workers and employees is hereby repealed as from the same date in East Cameroon.

pris en déplacement : une fois le salaire de base horaire de la catégorie du travailleur ; Pour chaque nuit passée en déplacement : deux fois le salaire de base horaire de la catégorie du travailleur ; L'indemnité de déplacement n'est pas due lorsque les prestations de logement et de nourriture sont fournies en nature.

- (2) Les contrats individuels prévoient les conditions de travail et de rémunération en cas de déplacement temporaire à l'étranger.

Article 15

- (1) A l'occasion d'événements familiaux touchant son propre foyer, le domestique ou l'employé de maison a droit à des permissions exceptionnelles d'absence payées dans les circonstances et conditions suivantes : Mariage du travailleur : deux jours ; Décès du père, de la mère, de l'épouse, d'un enfant : trois jours. Accouchement de l'épouse : deux jours.
- (2) Ces permissions exceptionnelles ne sont pas déductibles du congé annuel. A la demande de l'employeur, le travailleur peut être tenu de fournir dans les soixante jour suivant l'évènement les pièces d'état civil ou justificatives adéquates.

Section III : Rupture du contrat de travail

Article 16

En cas de rupture de contrat, et sauf le cas de faute lourde, la durée du préavis est fixée par la réglementation en vigueur.

Article 17

- (1) Le domestique ou employé de maison licencié après deux ans de service continu a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis.
- (2) cette indemnité est égale à 20% du salaire minimum de la catégorie afférent au dernier mois et ceci pour chaque année de présence continue chez l'employeur, sans que ladite indemnité puisse excéder trois fois le salaire minimum mensuel de l'intéressé.

Section IV : Dispositions diverses

Article 18

Le présent décret entrera en vigueur le 1er août 1968. Est abrogé pour compter de la même date au Cameroun Oriental l'arrêté n°3227 du 8 mai 1956 fixant les conditions générales d'emploi des domestiques et employés de maison.

Article 19

The provisions of this Decree are automatically applicable to current individual contracts; they cannot be a basis for the termination of the said contracts, nor can they be used to reduce any benefits previously granted to workers if such benefits were higher than those provided for in this Decree.

Article 20

Any infringement of the provisions of this Decree will be punished by the penalties provided for in Article R 370 (12°) of the Penal Code.

Article 21

The Minister of Labour and Social Laws is responsible for the application of this Decree which will be recorded, published according to the emergency procedure in the Official Gazette of the Federal Republic in French and in English and communicated wherever necessary.

Yaounde, 10 July 1968.

The President of the Federal Republic

Ahmadou Ahidjo

Article 19

Les dispositions du présent décret sont de plein droit applicables aux contrats individuels en cours ; elles ne peuvent constituer une clause de rupture desdits contrats, ni une diminution des avantages antérieurement accordés aux travailleurs dans la mesure où ces avantages étaient supérieures à ceux définis par le présent décret.

Article 20

Les infractions aux dispositions du présent décret sont punies des peines prévues à l'article R 370(12°) du code pénal

Article 21

Le ministre du travail et des lois sociales est chargé de l'application du présent décret qui sera enregistré, publié selon la procédure d'urgence au Journal officiel de la République fédérale en français et en anglais et communiqué partout où besoin sera.

Yaoundé, 10 juillet 1968.

Le Président de la République Fédérale

Ahmadou Ahidjo

ANNEXURE 5

The Cameroon Labour Code

Law No. 92/007 of 14 August 1992

PART I: GENERAL PROVISIONS

Section 1

- (1) This law shall govern labour relations between wage-earners and employers as well as between employers and apprentices under their supervision.
- (2) In this law, “worker” shall mean any person, irrespective of sex or nationality, who has undertaken to place his services in return for remuneration, under the direction and control of another person, whether an individual or a public or private corporation, considered as the “employer”. For the purpose of determining whether a person is a worker, no account shall be taken of the legal position of employer or employee.
- (3) This law shall not apply to staff governed by:
 - the General Rules and Regulations of the Public Service;
 - the Rules and Regulations governing the Judicial and Legal Service;
 - the General Rules and Regulations governing Servicemen;
 - the Special Rules and Regulations of the National Security;
 - the Special Rules and Regulations of Prison Administration Civil Servants;
 - the special provisions applicable to auxiliary staff.

Section 2

- (1) The right to work shall be recognized as a basic right of each citizen. The State shall therefore make every effort to help citizens to find and secure their employment.
- (2) Work shall also be a national duty incumbent on every able-bodied adult citizen.
- (3) Forced or compulsory labour shall be forbidden.
- (4) “Forced or compulsory labour” shall mean any labour or service demanded of an individual under threat of penalty, being a labour or service which the individual has not freely offered to perform.

ANNEXE 5

Le Code du Travail du Cameroun

Loi N°92/007 du 14 août 1992

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1

- (1) La présente loi régit les rapports de travail entre les travailleurs et les employeurs ainsi qu'entre ces derniers et les apprentis placés sous leur autorité.
- (2) Est considéré comme «travailleur» au sens de la présente loi, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée, celle-ci étant considérée comme «employeur». Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne doit être tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé.
- (3) Sont exclus du champ d'application de la présente loi les personnels régis par :
 - le statut général de la fonction publique;
 - le statut de la magistrature;
 - le statut général des militaires;
 - le statut spécial de la sûreté nationale;
 - le statut spécial de l'administration pénitentiaire;
 - les dispositions particulières applicables aux auxiliaires d'administration.

Article 2

- (1) Le droit au travail est reconnu à chaque citoyen comme un droit fondamental. L'Etat doit tout mettre en oeuvre pour l'aider à trouver un emploi et à le conserver lorsqu'il l'a obtenu.
- (2) Le travail est un droit national pour tout citoyen adulte et valide.
- (3) Le travail forcé ou obligatoire est interdit.
- (4) On entend par travail forcé ou obligatoire tout travail ou service, exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré.

- (5) However, the expression “forced or compulsory labour” shall not include:
- (a) any work or service exacted by virtue of compulsory military service laws and regulations for work of a purely military nature;
 - (b) any work or service in the general interest forming part of the civic obligations of citizens as defined by the laws and regulations;
 - (c) any work or service exacted from any person as a consequence of a conviction in a court of law;
 - (d) any work or service exacted in cases of force majeure, that is to say, in the event of war, disaster or threatened disaster, such as fire, flood, severe violent epidemic or epizootic diseases, invasion by animals, insects or plant pests, and in general, any occurrence that would endanger or threaten to endanger the existence of the well-being of all or part of the population.

PART II: TRADE UNIONS AND EMPLOYERS’ ASSOCIATIONS

CHAPTER I: PURPOSES OF TRADE UNIONS AND EMPLOYERS’ ASSOCIATIONS AND THEIR ESTABLISHMENT

Section 3

The law recognizes the right of workers and employers, without distinction whatsoever, to set up freely and without prior authorization (trade unions or employers’ associations), associations for the study, defence, promotion and protection of their interests, particularly those of an economic, industrial, commercial or agricultural nature, and for the social, economic, cultural and moral advancement of their members. All activity by such unions and associations which is not connected with the furtherance of the above objectives shall be prohibited.

Section 4

- (1) Every worker and employer shall have the right to join a trade union or employers’ association of his own choice in his occupation or kind of business.
- (2) Workers shall be protected from:
 - (a) any acts of anti-union discrimination in respect of their employment;
 - (b) any practice tending:

- (5) Toutefois, le terme «travail forcé ou obligatoire» ne comprend pas :
- (a) tout travail ou service exigé en vertu des lois et règlements sur le service militaire et affecté à des travaux de caractère purement militaire;
 - (b) tout travail ou service d'intérêt général faisant partie des obligations civiques des citoyens, telles qu'elles sont définies par les lois et les règlements;
 - (c) tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire;
 - (d) tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, notamment dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles et, en général, toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population.

TITRE II : DES SYNDICATS PROFESSIONNELS

CHAPITRE I : DE L'OBJET DES SYNDICATS PROFESSIONNELS ET DE LEUR CONSTITUTION

Article 3

La loi reconnaît aux travailleurs et aux employeurs, sans restriction d'aucune sorte et sans autorisation préalable, le droit de créer librement des syndicats professionnels ayant pour objet l'étude, la défense, le développement et la protection de leurs intérêts notamment économiques, industriels, commerciaux et agricoles, ainsi que le progrès social, économique, culturel et moral de leurs membres.

Toute activité qui n'est pas de nature à promouvoir ces objectifs demeure interdite aux syndicats professionnels.

Article 4

- (1) Les travailleurs et les employeurs ont le droit de s'affilier à un syndicat de leur choix dans le cadre de leur profession ou de leur branche d'activité.
- (2) Sont interdits à l'égard des travailleurs :
 - (a) tout acte de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi;

- to make their employment subject to their membership or non-membership in a trade union;
 - to cause their dismissal or other prejudice by reason of union membership or non-membership or participation in union activities.
- (3) Any act contrary to the provisions of this section shall be null and void.

Section 5

- (1) Workers' and employers' organizations shall have the right to draw up their constitutions and rules, to elect their representatives freely and to organize their administration, provided they respect the laws and regulations in force.
- (2) Workers' and employers' organizations shall be forbidden to interfere in each other's activities.

Section 6

- (1) A trade union or employer's association shall not have legal existence until the day on which a certificate of registration has been issued to it by the registrar of trade unions and employers' associations.
- (2) Any person forming a trade union or employers' association that has not yet been registered and who acts as if the said union or association has been registered shall be liable to prosecution.
- (3) The registrar of trade unions and employers' association shall be a civil servant appointed by decree.

Section 7

- (1) No one shall be a member of a trade union unless he is in fact gainfully employed at the time of his joining it.
- (2) However, a person who has ceased to be gainfully occupied may continue to be a member of his trade union, provided:
- (a) has carried on his occupation for at least (6) six months, and
 - (b) he is engaged in union activity or is appointed by virtue of his occupation to a post for which provision is made by laws and regulations.

Section 8

Every application for registration of a trade union or employers' association shall be signed by at least 20 members if it is a workers' union or at least 5 members if it is an employers' association. The rules of trade unions and employers' associations shall comply with the provisions of this law.

- (b) toute pratique tendant à :
 - o subordonner leur emploi à leur affiliation ou à leur non-affiliation à un syndicat;
 - o les licencier ou leur causer un préjudice quelconque en raison de leur affiliation ou de leur non-affiliation à un syndicat ou de leur participation à des activités syndicales.
- (3) Est nul et de nul effet tout acte contraire aux dispositions du présent article.

Article 5

- (1) Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants et d'organiser leur gestion, à condition de se conformer à la législation et à la réglementation en vigueur.
- (2) Sont interdits tous actes d'ingérence de ces organisations les unes à l'égard des autres.

Article 6

- (1) Un syndicat professionnel n'a d'existence légale qu'à partir du jour où un certificat d'enregistrement lui est délivré par le greffier des syndicats.
- (2) Les promoteurs d'un syndicat non encore enregistré qui se comporteraient comme si ledit syndicat avait été enregistré sont passibles de poursuites judiciaires.
- (3) Le greffier des syndicats est un fonctionnaire nommé par décret.

Article 7

- (1) Nul ne peut être membre d'un syndicat de travailleurs s'il n'exerce effectivement une profession salariée au moment de son adhésion.
- (2) Toutefois, peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel, les personnes qui ont quitté l'exercice de leurs fonctions ou de leur profession, à la double condition :
 - (a) d'avoir exercé celle-ci pendant au moins six (6) mois;
 - (b) de se consacrer à des fonctions syndicales ou d'être appelées, à titre professionnel, à des fonctions prévues par les lois et les règlements.

Article 8

Toute demande d'enregistrement doit porter la signature de vingt (20) personnes au moins dans le cas d'un syndicat de travailleurs ou de cinq (5)

Section 9

The form under which trade unions or employers' associations shall be set up in order for them to be registered shall be fixed by decree after the recommendation of the National Labour Advisory Board.

Section 10

- (1) The persons applying for registration of a trade union or employers' association and the members responsible for its administration and management shall be in possession of their civic rights and shall be convicted of any offence involving a penalty laid down in Section 30 (1), (2) and (3) of the Penal Code.
- (2) Aliens shall be required in addition to have resided for not less than five years in the territory of the Republic of Cameroon.

Section 11

- (1) Registration of a trade union or employers' association shall be effected as follows:
 - (a) an application to register the union or association and its rules shall be sent to the registrar of trade unions or employers' association; the application shall be accompanied by two copies of the rules and a list of the names of the officers of the union or association and of their titles as such;
 - (b) the registrar shall acknowledge receipt of the application, examine it and register the trade union or association and its rules within a period of one month. After that deadline, the trade union or association shall be considered as having been registered.
 - (c) The registrar shall not register any trade union or employers' association under a name identical to that under which any existing union or employers' association has been registered as may lead members of the unions or association or third parties into error.
- (2) A decree shall determine the form of the certificate of registration.

Section 12

- (1) If the application for registration does not comply with the conditions, the registrar shall inform the applicants of his observations in writing and request them to re-submit the application.
- (2) Upon receipt of the resubmitted application the registrar shall either register the trade union or, if he refuses to do so, notify in writing within thirty days, the applicants of his refusal and the reasons therefor.

personnes au moins dans le cas d'un syndicat d'employeurs. Les statuts du syndicat doivent se conformer aux dispositions de la présente loi.

Article 9

La forme dans laquelle doivent être constitués les syndicats pour être admis à la procédure d'enregistrement est fixée par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du Travail.

Article 10

- (1) Les promoteurs d'un syndicat ainsi que les membres chargés de son administration ou de la direction doivent jouir de leurs droits civiques et ne pas avoir encouru de condamnation emportant les déchéances prévues à l'article 30 alinéas (1), (2) et (3) du Code Pénal.
- (2) Les étrangers doivent, en outre, avoir résidé pendant cinq (5) ans au moins sur le territoire de la République du Cameroun.

Article 11

- (1) L'enregistrement d'un syndicat s'effectue comme suit :
 - (a) une demande d'enregistrer le syndicat et ses statuts est présentée au greffier des syndicats. Cette demande est accompagnée de deux exemplaires des statuts du syndicat et d'une liste nominative des dirigeants, avec indication des fonctions qu'ils remplissent ;
 - (b) le greffier accuse réception de la demande et procède à l'examen et à l'enregistrement du syndicat et de ses statuts dans un délai d'un (1) mois. Passé ce délai, l'enregistrement est réputé effectif ;
 - (c) le greffier n'enregistre aucun syndicat déjà enregistré sous une dénomination identique ou semblable à celle d'un autre syndicat déjà enregistré et de nature à induire en erreur les membres de ces syndicats ou les tiers.
- (2) La forme du certificat d'enregistrement est fixée par voie réglementaire.

Article 12

- (1) Si la demande d'enregistrement ne répond pas aux conditions requises, le greffier fait connaître, par écrit à ceux qui l'on présentée, ses observations en les invitant à présenter à nouveau leur requête.
- (2) Dès réception de la nouvelle demande, le greffier doit, soit procéder à l'enregistrement du syndicat, soit, s'il refuse de le faire, en aviser les demandeurs par écrit dans les trente (30) jours en motivant son refus.

Section 13

- (1) The registrar may cancel the registration of a trade union or employers' association if it is established:
 - (a) that the certificate of the registration was obtained by fraud;
 - (b) that the registered union or association has wilfully violated any provision of this law or carried out non-statutory activities;
 - (c) that the registered union or association has ceased to exist.
- (2) Before such cancellation is effected, the registrar shall give the union or association concerned two months' notice specifying the reason for his decision.
- (3) Whenever a registrar cancels the registration of a trade union or employers' association, he must make known the steps he has taken by adequate publicity, and especially by publishing the decision in the Official Gazette.

Section 14

Any trade union, member of a trade union or person feeling aggrieved by a decision of the registrar to refuse or to cancel registration of a trade union or employers' association may, within thirty (30) days of notification of such decision, refer the matter to the competent court, the judgement of which shall be open to appeal. The registrar shall be entitled to be heard at any stage of the proceedings.

CHAPTER II: RULES OF TRADE UNIONS AND EMPLOYERS' ASSOCIATION

Section 15

The rules of every trade union and employers' association shall comprise the following provisions:

- (a) The name of the union or association and its registered office;
- (b) The purposes for which the union or association is established;
- (c) The intended purpose of the funds and the percentage of contributions earmarked for social work;
- (d) The procedure for establishing, amending or rescinding the rules;
- (e) The procedure for appointing and removing the Union or Association leaders from office, as well as sanctions which may be meted to members;

Article 13

- (1) Le greffier peut annuler l'enregistrement d'un syndicat s'il est établi :
 - (a) que le certificat d'enregistrement a été obtenu par fraude;
 - (b) qu'un syndicat enregistré a délibérément violé une disposition de la présente loi ou mené des activités non statutaires;
 - (c) qu'un syndicat enregistré a cessé d'exister.
- (2) Avant d'annuler l'enregistrement, le greffier notifie au syndicat intéressé un préavis de deux (2) mois en y indiquant le motif de sa décision.
- (3) Lorsque le greffier a procédé à l'annulation de l'enregistrement d'un syndicat, il doit donner à cette mesure toute la publicité nécessaire, notamment en la faisant publier au Journal Officiel.

Article 14

Tout syndicat, tout membre d'un syndicat ou toute personne qui s'estime lésée par une décision du greffier portant annulation ou refus d'enregistrement d'un syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant la notification de cette décision, porter le litige devant la juridiction administrative dont le jugement est susceptible d'appel. Le greffier a le droit d'être entendu à tous les stades de la procédure.

CHAPITRE II :DES STATUTS DES SYNDICATS

Article 15

Les statuts de tout syndicat doivent comporter les dispositions suivantes :

- (a) la dénomination du syndicat et l'adresse de son siège;
- (b) les fins en vue desquelles le syndicat est créé;
- (c) la destination de ses ressources, la quotité des cotisations réservées à ses oeuvres sociales;
- (d) le mode selon lequel les statuts sont établis, modifiés ou abrogés;
- (e) le mode de désignation et de destitution de ses membres dirigeants ainsi que les sanctions dont peuvent être frappés ses adhérents;
- (f) l'interdiction d'élection au poste de président, de secrétaire ou de trésorier ou d'autres fonctions analogues, d'une personne ne sachant ni lire, ni écrire en français ou en anglais;
- (g) l'établissement d'une liste nominative des membres indiquant leur métier, profession ou activité normale et, le cas échéant, le nom de leur employeur;

- (f) The prohibition to elect as President, Secretary or Treasurer or to any other office, a person who can neither read nor write English or French;
- (g) A Provision for the keeping of a nominal roll of members showing the trade, profession or usual occupation of each member and, if need be, the name of the employers;
- (h) Provisions for the investment of the funds or their deposit in a bank and for an annual or more frequent audit of accounts;
- (i) provisions for the keeping of full and accurate accounts by the treasurer, the regular audit of such of a statement accounts by persons so empowered and the distribution to members, who so request, of accounts prepared at least once a year by a qualified accountant;
- (j) The procedure of dissolving the union or association, the manner of devolving its assets it being understood that they shall not in any way whatsoever be shared to the members.

CHAPTER III: SUNDRY PROVISIONS RESPECTING TRADE UNIONS AND EMPLOYERS' ASSOCIATIONS

Section 16

- (1) Every registered trade union and employers' association shall have an office to which all correspondence and notices may be addressed. The address of the said office shall be notified to the registrar within thirty days of its opening and any change of address shall likewise be notified to the registrar within thirty days of the change.
- (2) If any registered trade union of employers' association is in operation for three months without having such an office, it shall be liable to the penalty provided under Section 166 of the law.

Section 17

Trade unions and employers' associations shall enjoy legal status. They shall have the right to go to law and to acquire movable and immovable property, by way of gift or purpose without authorization.

Section 18

- (1) Trade unions and employers' associations may:
 - (a) exercise in any court the rights reserved to civil action plaintiffs in criminal proceedings, in relation to acts causing direct or indirect prejudice to the collective interest of the trade or occupation which they represent;

- (h) des dispositions concernant le placement des fonds ou leur dépôt en banque, la vérification fréquente et, en tout cas, au moins annuelle des comptes;
- (i) la tenue d'une comptabilité complète et correcte par le trésorier, la vérification régulière des comptes par des personnes habilitées à cet effet et la communication aux membres qui le demandent d'un bilan préparé au moins une fois l'an par un comptable qualifié;
- (j) le mode de dissolution du syndicat et le mode de dévolution de ses biens, ceux-ci ne pouvant en aucun cas être répartis entre les membres adhérents.

CHAPITRE III : DES DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES AUX SYNDICATS

Article 16

- (1) Tout syndicat enregistré doit avoir un local auquel toutes les communications et tous les avis peuvent lui être adressés. Le greffier doit recevoir notification de l'adresse de ce local dans les trente (30) jours à compter de son ouverture et tout changement d'adresse doit lui être également notifié dans les trente (30) jours qui suivent ce changement.
- (2) Tout syndicat enregistré qui a fonctionné pendant trois (3) mois sans avoir un tel local est passible de la peine prévue à l'article 166 ci-dessous.

Article 17

Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile. Ils ont le droit d'ester en justice et d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens meubles ou immeubles.

Article 18

- (1) Les syndicats professionnels peuvent :
 - (a) devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile, relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent;
 - (b) affecter une partie de leurs ressources à la création de logements de travailleurs, à l'acquisition de terrains de cultures ou de sport, à l'usage de leurs membres;
 - (c) créer, administrer ou subventionner des oeuvres professionnelles telles que: institutions de prévoyance, caisses de solidarité, laboratoires, champs d'expérience, oeuvres d'éducation

- (b) allocate a part of their resources to the buildings of workers' dwelling or the purchase of lands for cultivation or sports grounds for the use of their members;
 - (c) Establish, administer or make grants to institutions serving to trade or occupation such as provident schemes, solidarity funds, laboratories, experimental farming stations, schemes for scientific, agricultural or social education, courses and publications in matters concerning the trade or occupation; the movable and immovable property required for their meetings, libraries and vocational instruction courses shall be exempt from attachment;
 - (d) make grants to producer or consumer co-operative societies;
 - (e) make contracts or agreements with any other trade unions, employers' associations, companies, undertakings or persons.
- (2) If they are so authorized by their rules and on condition that they make no distribution of profits (even by way of rebate) among their members, trade unions and employers' association may also:
- (a) purchase, with a view to hiring out, lending or distribution to their members, anything that is necessary for the trade or occupation, including raw material, tools, implements, machinery, fertilizers, seeds, plants, animals and feed for cattle;
 - (b) provide a free service for the sale of products derived exclusively from the personal labour or holdings of the members, and promote such sale by means of exhibitions, advertisements, publications, group orders and deliveries, but not by carrying out the selling operation in their own name and on their own responsibility.

Section 19

An act done by a person duly authorized by a union in furtherance of a trade dispute may be actionable only if it induces some other person to break a contract of employment or interferes with the right of some other person to dispose of his capital or his labour as he wished.

Section 20

- (1) The representative character of a trade union or employers' association shall, as and when necessary, be established by order of the minister in charge of labour having regard to the following considerations:

- scientifique, agricole ou sociale, cours et publications intéressant la profession. Les immeubles et objets mobiliers nécessaires à leurs réunions, à leurs bibliothèques et à leurs cours d'instruction professionnelle sont insaisissables ;
- (d) subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation;
 - (e) passer des contrats ou conventions avec tous autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes.
- (2) S'ils y sont autorisés par leurs statuts et à condition de ne pas distribuer de bénéfices même sous forme de ristournes à leurs membres, ils peuvent également :
- (a) acheter pour le louer, prêter ou répartir entre leurs membres tout ce qui est nécessaire à l'exercice de leur profession, notamment matières premières, outils, instruments, machines, engrais, semences, plantes, animaux et matières alimentaires pour le bétail;
 - (b) prêter leur entremise gratuite pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des syndiqués; faciliter cette vente par des expositions, annonces, publications, groupements de commandes et d'expéditions, sans pouvoir l'opérer sous leur nom et sous leur responsabilité.

Article 19

Toute action accomplie par une personne dûment mandatée par un syndicat et visant à faire un différend de travail ne peut entraîner de poursuite à l'égard de cette personne que si une telle action incite une autre personne à rompre un contrat de travail ou constitue une ingérence dans le droit d'autrui à disposer de son capital ou de son travail à son gré.

Article 20

- (1) Le caractère représentatif d'un syndicat professionnel est constaté, en tant que de besoin, par arrêté du ministre chargé du Travail en tenant compte
 - (a) pour les syndicats de travailleurs, des effectifs des adhérents;
 - (b) pour les syndicats d'employeurs, des effectifs des travailleurs employés.
- (2) Toute contestation élevée par les syndicats contre une décision prise en ce domaine est de la compétence de la juridiction administrative.

- (a) in the case of a trade union, total number of members:
 - (b) for an employers' association, the total number of workers employed.
- (2) The administrative courts shall be competent to consider any objection raised by a trade union or employers' association against a decision on this matter.

Section 21

- (1) An employer shall be permitted to deduct from the wages earned by a worker under his control the ordinary trade union contribution due from the worker, provided that the employer immediately pays the contribution so deducted to the trade union specified by the worker.
- (2) The said deduction of contributions at source shall be permitted only:
- (a) if an agreement to that effect has been concluded between the employer concerned and the trade union to which the contributions are to be paid.
 - (b) If the worker has agreed with such procedure by signing a form jointly accepted by the employer and the trade union, or if he can neither read nor write, by affixing his finger prints.
- (3) In addition:
- (a) The worker's consent may be withdrawn by him at any time; such withdrawal shall have effect in regard to the month following that in which it is made;
 - (b) The said consent may be renewed by tacit agreement if it is not withdrawn, except in the case of a change in the amount of the contribution;
 - (c) The expense incurred by the employer in deducting and paying over the contributions may be reimbursed by the trade union concerned in accordance with arrangements jointly agreed by the union and the employer.

CHAPTER IV: FEDERATIONS OF TRADE UNIONS AND EMPLOYERS' ASSOCIATIONS

Section 22

- (1) Trade unions and employers' associations which have been duly established shall be free to act in union for the purpose set out in Section 3 of this law.
- (2) They may form federations of any kind and under any name. Such federations shall comply with the provisions of the previous chapters.

Article 21

- (1) Il est admis qu'un employeur prélève directement sur le salaire acquis par un travailleur relevant de son autorité, le montant des cotisations syndicales ordinaires dues par ce dernier, à charge d'en opérer le reversement immédiat à l'organisation syndicale désignée par l'intéressé.
- (2) Ce prélèvement des cotisations à la source n'est possible que :
 - (a) si un accord à cet effet a été conclu entre l'employeur intéressé et le syndicat au profit duquel le prélèvement des cotisations sera opéré;
 - (b) si le travailleur a exprimé son accord à ce sujet en signant un formulaire agréé d'accord partie entre l'employeur et le syndicat ou, s'il ne sait ni lire, ni écrire, en apposant ses empreintes digitales.
- (3) En outre:
 - (a) l'accord donné par le travailleur peut être dénoncé par lui à tout moment; l'effet de cette dénonciation n'étant toutefois pris en considération que pour le mois consécutif à sa date d'intervention;
 - (b) cet accord est susceptible d'être prorogé par tacite reconduction sauf si le montant de la cotisation subit une modification;
 - (c) les frais occasionnés à l'employeur par le prélèvement des cotisations syndicales peuvent faire l'objet d'un remboursement par le syndicat bénéficiaire suivant des modalités établies d'accord parties à ce sujet entre ce dernier et l'employeur.

CHAPITRE IV : DES UNIONS DE SYNDICATS

Article 22

- (1) Les syndicats professionnels régulièrement constitués peuvent librement se concerter dans les mêmes buts que ceux prévus à l'article 3 ci-dessus.
- (2) Ils peuvent se constituer en unions, sous quelque forme et quelque dénomination que ce soit, et ces unions doivent satisfaire aux dispositions des chapitres précédents.
- (3) Leurs statuts doivent, en outre, déterminer les règles suivant lesquelles les syndicats adhérents sont représentés au niveau de toutes les instances de l'union.

- (3) The rules of a federation shall determine the manner in which the affiliated trade unions and employers' associations shall be represented at the level of all the organs.
- (4) Such federations shall enjoy all the rights and have the benefit of all the protective measures granted to trade unions and employers' associations.

PART III: CONTRACTS OF EMPLOYMENT

CHAPTER I: INDIVIDUAL CONTRACTS OF EMPLOYMENT

I: General Provisions

Section 23

- (1) A contract of employment shall be an agreement by which a worker undertakes to put his services under the authority and management of an employer against remuneration.
- (2) Contracts of employment shall be negotiated freely.

Section 24

- (1) Irrespective of the place where the contract is made and the place of residence of either party, every contract of employment which is to be performed in Cameroon shall be governed by the provisions of this law.
- (2) The above rule shall apply in case of partial performance in Cameroon of a contract initially made under other legislation. It shall not apply, however, to a worker who is sent on secondment for a period not exceeding 6 (six) months.
- (3) Subject to the provisions of section 27, the existence of the contract may be recorded in whatever manner the contracting parties find convenient. Any form of evidence may be adduced in proof of its existence.
- (4) Written contracts shall be exempted from all stamp and registration fees.

II: Conclusion and performance of contracts

Section 25

- (1) A contract of employment may be concluded for a specified or unspecified duration.
 - (a) A contract of specified duration is a contract whose termination is fixed in advance by both parties. It may not be

- (4) Ces unions jouissent de tous les droits et bénéficient de toutes les mesures de protection attribuées aux syndicats professionnels.

TITRE III : DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I : DU CONTRAT DE TRAVAIL INDIVIDUEL

Section I: Dispositions d'ensemble

Article 23

- (1) Le contrat de travail est une convention par laquelle un travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle sous l'autorité et la direction d'un employeur, en contrepartie d'une rémunération.
- (2) Les contrats de travail sont passés librement.

Article 24

- (1) Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre partie, tout contrat de travail conclu pour être exécuté au Cameroun, est soumis aux dispositions de la présente loi.
- (2) Il en est de même en cas d'exécution partielle au Cameroun d'un contrat de travail initialement conclu sous l'empire d'une autre législation. Cette dernière disposition n'est cependant pas applicable aux travailleurs déplacés pour une mission temporaire n'excédant pas six (6) mois.
- (3) L'existence du contrat est constatée, sous réserve des dispositions de l'article 27, dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. La preuve peut être rapportée par tous les moyens.
- (4) Le contrat écrit est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Section II: De la conclusion et de l'exécution du contrat de travail

Article 25

- (1) Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.
 - (a) Le contrat de travail à durée déterminée est celui dont le terme est fixé à l'avance par la volonté des deux parties. Il ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux (2) ans et peut être renouvelé pour la même durée.

Est assimilé à un contrat de travail à durée déterminée mais ne peut être renouvelé:

- o le contrat dont le terme est subordonné à la survenance d'un événement futur et certain dont la réalisation

concluded for a duration of more than (2) two years renewable once.

The following shall be considered contracts of employment of a specified but non-renewable period:

- o a contract whose termination is subject to the occurrence, which does not depend exclusively on the will of the parties, of a future but certain event that is precisely indicated;
 - o a contract concluded for the execution of a specified task.
 - (b) A contract of an unspecified period is a contract whose termination is not fixed in advance and may be terminated at any time by the will of the worker or the employer, provided that the prior notice referred to in Section 34 below is given.
- (2) The contract of foreign workers shall be renewed only after endorsement by the minister in charge of labour.
- (3) Contracts of specified duration of Cameroonian workers shall be renewed only once with the same company. At the expiry of such renewal, if working relations continue, the contract shall be transformed into one of unspecified duration.
- (4) The above provisions shall not apply to workers recruited to carry out exclusively:
- (a) a temporary job in replacement of an absent worker or one whose contract has been suspended, or the completion of a piece of work within a specific time limit and requiring additional manpower.
 - (b) an occasional job aimed at coping with unexpected growth in the activities of the company as a result of certain economic conditions or entailing urgent works to prevent imminent accidents, organizing emergency measures or repairing company equipment, facilities or buildings which are dangerous for the workers;
 - (c) a seasonal job generated by the cyclical or climatic nature of company activities.
- (5) The employment conditions of the workers referred to in preceding paragraph shall be laid down by decree issued after consultation with the National Labour Advisory Board.

Section 26

- (1) The workers referred to in Section 25 (4) above may be recruited by a temporary job contractor.

- ne dépend pas exclusivement de la volonté des deux parties, mais qui est indiqué avec précision;
- le contrat conclu pour un ouvrage déterminé.
- (b) Le contrat à durée indéterminée est celui dont le terme n'est pas fixé à l'avance et qui peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou de l'autre partie, sous réserve du préavis prévu à l'article 34 ci-dessous.
- (2) Le renouvellement du contrat des travailleurs de nationalité étrangère ne peut intervenir qu'après visa du ministre chargé du Travail.
- (3) Le contrat à durée déterminée des travailleurs de nationalité camerounaise ne peut être renouvelé plus d'une fois avec la même entreprise. Au terme de ce renouvellement et si les relations de travail se poursuivent, le contrat se transforme en contrat à durée indéterminée.
- (4) Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas aux travailleurs recrutés pour effectuer exclusivement :
- (a) un travail temporaire ayant pour objet, soit le remplacement d'un travailleur absent ou dont le contrat est suspendu, soit l'achèvement d'un ouvrage dans un délai déterminé nécessitant l'emploi d'une main-d'oeuvre supplémentaire;
 - (b) un travail occasionnel ayant pour objet de résorber un accroissement conjoncturel et imprévu des activités de l'entreprise ou l'exécution de travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou procéder à des réparations de matériel, d'installations ou de bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs;
 - (c) un travail saisonnier lié à la nature cyclique ou climatique des activités de l'entreprise.
- (5) Les conditions d'emploi des travailleurs visées au paragraphe précédent sont fixées par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Article 26

- (1) Les travailleurs visés à l'alinéa (4) de l'article 25 peuvent être recrutés par une entreprise de travail temporaire.
- (2) Est considéré comme entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs, des travailleurs qu'elle embauche et rémunère.

- (2) A temporary job contractor shall mean any individual or corporate body whose sole activity consists in temporarily providing users with workers whom they recruit and pay.
- (3) The workers referred to in the preceding Subsection may be hired only for temporary jobs and solely in the cases laid down in Section 25 (4),
- (4) The founding of a temporary job company shall be subject to the prior approval of the minister in charge of labour.
- (5) The contract of employment between the temporary job contractor and a worker provided to a user must be written.
- (6) Each worker placed at the disposal of a user must conclude a written temporary transfer contract with the temporary job contractor. The duration of such contract shall not exceed 1 (one) year with the same user.
- (7) The conditions of implementation of this section shall be laid down by decree issued after consultation with the National Labour Advisory Board.

Section 27

- (1) Every contract of employment of specified duration exceeding three months, or requiring the worker to live away from his usual place of residence, shall be written. A copy of the contract shall be forwarded to the Labour Inspector of the area.
- (2) A contract of employment concerning a worker of foreign nationality must be endorsed by the Minister in charge of Labour previously to commencement thereof.
- (3) The application of endorsement shall be made by the employer. Where such endorsement is refused, the contract shall be null and void.
- (4) Where the Minister in charge of Labour fails to announce a decision within the two months immediately following reception of the application for endorsement, the contract shall be deemed to have been endorsed.
- (5) The conditions of implementation of this section shall be laid down by decree issued after consultation with the National Labour Advisory Board.

Section 28

- (1) There shall be probationary hiring where, prior to signing a final contract, the employer and the worker agree to appraise in particular, the worker's quality of services and his output, as concerns the

- (3) Il ne peut être fait appel aux travailleurs visés au paragraphe précédent que pour des tâches non durables et dans les seuls cas définis à l'article 25 alinéa (4).
- (4) L'ouverture d'une entreprise de travail temporaire est soumise à l'agrément préalable du ministre chargé du Travail.
- (5) Le contrat de travail liant l'entreprise de travail temporaire à un travailleur mis à la disposition d'un utilisateur, doit être écrit.
- (6) Pour chaque travailleur mis à la disposition d'un utilisateur, un contrat de mise à disposition doit être conclu par écrit entre ce dernier et l'entreprise de travail temporaire. Sa durée ne peut excéder un (1) an avec le même utilisateur.
- (7) Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Article 27

- (1) Tout contrat de travail stipulant une durée déterminée supérieure à trois (3) mois ou nécessitant l'installation d'un travailleur hors de sa résidence habituelle doit être constaté par écrit. Une ampliation du contrat est adressée à l'inspecteur du travail du ressort.
- (2) Le contrat de travail concernant un travailleur de nationalité étrangère doit, avant tout commencement d'exécution, être visé par le ministre chargé du Travail.
- (3) La demande de visa incombe à l'employeur. Si le visa est refusé, le contrat est nul de plein droit.
- (4) Si le ministre chargé du Travail n'a pas fait connaître sa décision dans un délai de deux (2) mois consécutifs à la réception de la demande de visa, ce dernier sera réputé avoir été accordé.
- (5) Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Article 28

- (1) Il y a engagement à l'essai lorsque l'employeur et le travailleur, en vue de conclure un contrat définitif, décident au préalable d'apprécier notamment, le premier la qualité des services du travailleur et son rendement, le second, les conditions, chez l'employeur, de travail, de vie, de rémunération. D'hygiène, de sécurité ainsi que de climat.
- (2) L'engagement à l'essai doit être stipulé par écrit. Il ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu des techniques et usages de la profession. Dans tous les cas l'engagement à l'essai ne

- employer and as concerns the worker, the working, living, wage, safety and hygiene conditions as well as the climate under the employer.
- (2) Any probationary hiring must be stipulated in writing. Such hiring shall not be made for a period exceeding that required for trying out newly engaged personnel, taking into account the techniques and practices of the trade or occupation. Under no circumstances shall probationary hiring exceed six months, including any renewal, save in the case of managerial staff for whom the period may be extended to eight months.
 - (3) The time required for recruitment, travelling, training and probation shall not be included in the maximum duration of the trial period.
 - (4) The cost of repatriation of displaced workers shall be defrayed by the employer regardless of the reason for termination.
 - (5) Where the worker's employment is maintained beyond expiry of a probationary hiring contract and here no new contract is made, the parties shall be deemed to have entered into a final contract taking effect from the beginning of the trial period.
 - (6) An order of the Minister in charge of Labour issued after consultation with the National Labour Advisory Board shall fix the conditions of probationary hiring.

Section 29

- (1) The internal regulations shall be drawn up by the company head. They shall deal exclusively with rules relating to the technical organization of work, disciplinary standards and procedure, safety and hygiene at work which are necessary for the proper functioning of the company.
- (2) If any other regulations are included (in particular, regulations respecting remuneration) they shall be deemed to be null and void, subject to the provisions of Section 68 (4) of this law.
- (3) Before enforcing the internal regulations, the company head shall communicate them to the staff representatives (if any) for their opinion and for endorsement to the Labour Inspector of the area who may order the deletion of or amendment to any provisions which may be repugnant to the laws and regulations.
- (4) An order of the minister in charge of labour issued after consultation with the National Labour Advisory Board shall prescribe the procedure for communicating, registering and posting up the internal regulations as well as the number of company workers above which the existence of such regulations shall be compulsory.

peut porter, renouvellement compris, que sur une période maximale de six (6) mois, sauf en ce qui concerne les cadres pour lesquels cette période peut être prolongée jusqu'à huit (8) mois.

- (3) Les délais de recrutement, de route, de formation et de stage ne sont pas compris dans la durée de l'essai.
- (4) Le rapatriement des travailleurs déplacés est supporté par l'employeur, quel que soit le motif de la rupture.
- (5) La prolongation des services au-delà de l'expiration d'un contrat d'engagement à l'essai, sans intervention d'un nouveau contrat, vaut engagement définitif, prenant effet à compter du début de l'essai.
- (6) Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, fixe les modalités de l'engagement à l'essai.

Article 29

- (1) Le règlement intérieur est établi par le chef d'entreprise. Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, aux normes et à la procédure disciplinaires, aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité du travail, nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.
- (2) Toutes les autres clauses qui viendraient à y figurer, notamment celles relatives à la rémunération, seront considérées comme nulles de plein droit, sous réserve des dispositions de l'article 68 (4) de la présente loi.
- (3) Avant de mettre le règlement intérieur en vigueur, le chef d'entreprise doit le communiquer pour avis aux délégués du personnel s'il en existe, et pour visa à l'inspecteur du travail du ressort qui peut exiger le retrait ou la modification des dispositions qui seraient contraires aux lois et règlements.
- (4) Les modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur ainsi que le nombre de travailleurs de l'entreprise au-dessus duquel l'existence du règlement est obligatoire, sont fixés par arrêté du ministre chargé du Travail pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Article 30

- (1) Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes.
- (2) La seule sanction fondée sur le pouvoir disciplinaire de l'employeur qui puisse entraîner la privation de salaire est celle de la mise à pied qui entraîne l'absence de prestation de travail.

Section 30

- (1) Employers shall be prohibited from imposing fines.
- (2) The only disciplinary penalty entailing loss of wages which an employer may inflict shall be suspension from work with loss of benefits.
- (3) Suspension from work shall be null and void unless the following conditions have been met simultaneously;
 - (a) that it shall be for a maximum period of eight working days as from the time the penalty is inflicted;
 - (b) that the worker shall be notified in writing of the suspension and the reasons therefor.
 - (c) the Labour Inspector of the area shall be informed of the suspension within forty-eight hours.

Where the reasons for the suspension are found to be insufficient by the court, the worker against whom the suspension was pronounced shall be paid a compensatory allowance corresponding to the lost wages, and where applicable, damages, if he adduces proof that as a result of the suspension, he suffered further damages, in addition to his lost wages.

Section 31

- (1) The worker shall devote all his gainful activity to the undertaking, save as otherwise stipulated in the contract: provided that he may, unless otherwise agreed, undertake outside his working hours any gainful activity which is not liable to compete with the undertaking or prejudicial to the due performance of the agreed services.
- (2) However, it may be stipulated by agreement, between the parties that in the event of a breach of contract, the worker shall not engage, on his own account or on the account of another person, in any activity liable to compete with the employer in either of the following cases;
 - (a) If the contract is broken by the worker and the employer has defrayed the travel expenses from the worker's place of residence to the place of work;
 - (b) If the contract is broken in consequence of a serious offence committed by the worker.
- (3) Any such prohibition shall not apply outside a radius of 50 kilometres from the worker's workplace and its duration shall not exceed one year.

- (3) La mise à pied est nulle et de nul effet si les conditions suivantes ne sont pas simultanément remplies :
- (a) être d'une durée maximale de huit (8) jours ouvrables, déterminée au moment où elle est prononcée;
 - (b) être notifiée au travailleur par écrit avec indication des motifs pour lesquels elle a été infligée;
 - (c) être communiquée dans les quarante-huit (48) heures à l'inspecteur du travail du ressort.

Si le grief allégué pour la justifier est reconnu insuffisant par le tribunal, le travailleur à l'encontre duquel elle a été prononcée perçoit une indemnité compensatrice correspondant au salaire perdu et, éventuellement des dommages-intérêts, s'il apporte la preuve qu'il a subi de ce fait un préjudice distinct de celui de la perte du salaire.

Article 31

- (1) Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée au contrat. Toutefois, il lui est loisible, sauf convention contraire, d'exercer en dehors de son temps de travail, toute activité à caractère professionnel non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.
- (2) Toutefois, il peut être stipulé d'accord parties que le travailleur ne pourra, en cas de rupture du contrat, exercer, pour son compte ou celui d'autrui, une activité de nature à concurrencer son employeur dans les deux cas ci-après :
- (a) si la rupture du contrat est survenue de son fait alors que son employeur avait assumé les frais de son déplacement du lieu de résidence au lieu de l'emploi;
 - (b) si la rupture du contrat est consécutive à une faute lourde de son fait.
- (3) Cette interdiction ne peut toutefois s'appliquer que dans un rayon de cinquante (50) kilomètres autour du lieu de travail ; sa durée ne peut excéder un (1) an.

Section III: De la suspension et de la résiliation du contrat de travail

Article 32

Le contrat est suspendu :

- (a) en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux, quel qu'en soit le motif;

III: Suspension and Termination of the Contract

Section 32

A contract of employment shall be suspended:

- (a) if the establishment is closed by reason of the departure of the employer to undertake military service for any reason;
- (b) during the worker's military service or any period of recall for military service for any reason;
- (c) during the worker's absence in the case of illness duly certified by a medical practitioner approved by the employer or one belonging to a hospital establishment recognized by the State, for a period not exceeding six months; this period shall be extended until such time as the worker is replaced;
- (d) during the period of maternity leave provided for by Section 84;
- (e) during any period of disciplinary suspension of the worker, decided in accordance with Section 30 ;
- (f) during any period of leave for worker's education as defined in Section 91;
- (g) during the period of unavailability following an industrial accident or occupational disease;
- (h) by mutual consent, during the exercise of political or administrative duties following an election or appointment;
- (i) during the period when the worker is under police custody or in preventive detention;
- (j) during the absence of a worker who has to follow his or her spouse who has changed his her usual place of residence if such worker cannot be transferred. The duration shall be limited to two years, which may be renewed by mutual agreement between the two parties.
- (k) during a period of lay-off not exceeding six months. Lay-off shall mean the collective interruption of all or part of the work by the personnel of an undertaking due to accidents or force majeure or an unfavourable economic situation.

Section 33

- (1) In each of the cases (a), (b) and (c) referred to in Section 32 above, the employer shall be bound to pay to the worker, if the contract is of unspecified duration, compensation equal either to the compensation in lieu of notice when the period of absence is equal to or exceeds the period of notice, or to the remuneration to which the worker

- (b) pendant la durée du service militaire du travailleur ou de son rappel sous les drapeaux, quel qu'en soit le motif;
- (c) pendant la durée de l'absence du travailleur dans le cas d'une maladie dûment constatée par un médecin agréé par l'employeur ou relevant d'un établissement hospitalier reconnu par l'État, durée limitée à six (6) mois; ce délai est prorogé jusqu'au remplacement effectif du travailleur;
- (d) pendant la durée du congé de maternité prévu à l'article 84;
- (e) pendant la période de mise à pied prononcée dans les conditions définies à l'article 30;
- (f) pendant la durée du congé d'éducation ouvrière défini à l'article 91;
- (g) pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle;
- (h) d'accord parties pendant l'exercice des fonctions politiques ou administratives d'une élection ou d'une nomination;
- (i) pendant la période de la garde à vue ou la détention préventive du travailleur;
- (j) pendant l'absence du travailleur appelé à suivre son conjoint ayant changé de résidence habituelle et en cas d'impossibilité de mutation. Cette durée est limitée à deux (2) ans, éventuellement renouvelable d'accord parties ;
- (k) pendant la durée du chômage technique, dans la limite de six (6) mois maximum; le chômage technique étant défini comme l'interruption collective de travail, totale ou partielle, du personnel d'une entreprise ou d'un établissement résultant, soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit d'une conjoncture économique défavorable.

Article 33

- (1) Dans chacun des cas a, b et c visés à l'article 32 ci-dessus, l'employeur est tenu de verser au travailleur, si le contrat est à durée indéterminée, une indemnité qui est égale, soit à l'indemnité de préavis lorsque la durée de l'absence est égale ou supérieure à celle du préavis, soit à la rémunération à laquelle le travailleur aurait pu prétendre pendant l'absence lorsque la durée de celle-ci est inférieure à celle du préavis prévu à l'article 34 ci-dessous.
- (2) Dans le même cas, si le contrat est à durée déterminée, l'indemnité est allouée dans les limites indiquées ci-dessus, par référence au

- would have been entitled during his absence when the period of absence is shorter than the notice period provided for in Section 34.
- (2) In the same cases, if the contract is of specified duration, the compensation shall be granted within the above limits, by reference to the notice provided for contracts of unspecified duration, the length of service being deemed to run from the start of the contract in force. In such case, suspension may not have the effect of extending the term of the contract initially provided for.
 - (3) In case of lay-off and in the absence of a collective agreement, the conditions for compensation shall be laid down by order of the Minister in charge of Labour, issued after consultation with the National Labour Advisory Board.

Section 34

- (1) A contract of employment of unspecified duration may be terminated at any time at the will of either party. Such termination shall be subject to the condition that previous notice is given by the party taking the initiative of terminating the contract. Notification of termination shall be made in writing to the other party and shall set out the reason for the termination.
- (2) The notice period shall start to run from the date of such notification. It shall not be subject to any condition precedent or condition subsequent. Under no circumstances may it be set off against the leave period of the worker.
- (3) An order of the Minister in charge of Labour, issued after consultation with the National Labour Advisory Board, shall prescribe the conditions for such notice and its duration, giving regard to the worker's seniority in the enterprise and the occupational group to which he belongs.

Section 35

- (1) During the period of notice, the employer and the worker shall be bound to respect all the obligations which each has assumed towards the other.
- (2) For the purpose of seeking other employment, the worker shall, during the period of notice, be allowed during each week one day off (with full wages) which may be taken all at once or one hour at a time as he may desire.
- (3) Where the above obligations are not respected by one of the parties, no period of notice shall be enforceable on the other party. This provision shall be without prejudice to the right of the injured party to claim damages.

préavis fixé pour les contrats à durée indéterminée, l'ancienneté des services étant appréciée à compter de l'origine du contrat en cours. Dans ce cas, la suspension ne peut avoir pour effet de proroger le terme du contrat initialement prévu.

- (3) En cas de chômage technique et à défaut de convention collective, les conditions d'indemnisations sont déterminées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Article 34

- (1) Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours être résilié par la volonté de l'une des parties. Cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture et doit être notifiée par écrit à l'autre partie avec indication du motif de la rupture.
- (2) Le préavis commence à courir à compter de la date de la notification. Il ne doit être subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire. Il ne peut, en aucun cas, être imputé sur la période de congé du travailleur.
- (3) Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, détermine les conditions et la durée du préavis compte tenu de l'ancienneté du travailleur et de sa classification professionnelle.

Article 35

- (1) Pendant la durée du préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.
- (2) En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie pendant la durée du préavis d'un jour de liberté par semaine pris, à son choix, globalement ou heure par heure et payé à plein salaire.
- (3) La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne seraient pas respectées ne pourra se voir imposer un délai de préavis, sans préjudice des dommages-intérêts qu'elle jugerait bon de demander.

Article 36

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

Section 36

- (1) Whenever a contract of employment of unspecified duration is terminated without notice or without the full period of notice being observed, the responsible party shall pay to the other party compensation corresponding to the remuneration including any bonuses and allowances which the worker would have received for the period of notice not observed.
- (2) Provided that a contract may be terminated without notice in cases of serious misconduct, subject to the findings of the competent court of law as regards the gravity of the misconduct.

Section 37

- (1) save in the case of serious misconduct, where a contract of employment of unspecified duration is terminated by the employer, the worker with no less than two successive years of seniority in the enterprise shall be entitled to severance pay distinct from pay in-lieu-of notice which shall be determined giving regard to the worker's seniority.
- (2) An order of the Minister in charge of Labour, issued after a recommendation by the National Labour Advisory Board, shall prescribe the conditions for granting and calculating the severance pay.

Section 38

A contract of employment of specified duration may not be terminated prior to its expiry save in the case of gross misconduct, force majeure, or by the written consent of both parties.

Section 39

- (1) Every wrongful termination of a contract may entail damages. In particular dismissals effected because of the opinions of the worker or his membership or non-membership of a particular, trade union shall be considered to be wrongful.
- (2) The competent court may ascertain the wrongful nature of the termination by investigating the causes and circumstances thereof. The judgment must expressly mention the reason put forward by the party terminating the contract.
- (3) In all cases of dismissal, it shall be up to the employer to show that the grounds for dismissal alleged by him are well-founded.
- (4) Damages shall be assessed with due regard to all factors indicating that prejudice has been caused and all factors determining the extent of such prejudice, and in particular, with due regard:

- (2) Cependant, la rupture de contrat peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

Article 37

- (1) En cas de rupture de contrat à durée indéterminée du fait de l'employeur, hormis le cas de faute lourde, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à deux (2) ans, a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis dont la détermination tient compte de l'ancienneté.
- (2) Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, fixe les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de licenciement.

Article 38

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant terme qu'en cas de faute lourde, de force majeure ou d'accord des parties constaté par écrit.

Article 39

- (1) Toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages-intérêts. Sont notamment considérés comme effectués abusivement les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son appartenance ou sa non-appartenance à un syndicat.
- (2) La juridiction compétente peut constater l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat et le jugement doit mentionner expressément le motif allégué par la partie qui a rompu le contrat.
- (3) Dans tous cas de licenciement, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve du caractère légitime du motif qu'il allègue.
- (4) Le montant des dommages-intérêts est fixé compte-tenu, en général, de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé et notamment :
 - (a) lorsque la responsabilité incombe au travailleur, de son niveau de qualification et de l'emploi occupé;
 - (b) lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits à quelque titre que ce soit.

Toutefois, le montant des dommages-intérêts, sans excéder un (1) mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, ne peut être inférieur à trois (3) mois de salaire.

- (a) Where the worker is responsible, to his qualification and post;
- (b) Where the employer is responsible, for whatsoever the type of employment, the worker's seniority with the employer, his age and any vested rights.

However, the damages shall not be less than three months' salary or more than one month's salary per year of service in the enterprise.

- (5) If the worker is rightfully dismissed by the employer without respecting the formalities provided for, the amount of damages shall not exceed one month's salary.
- (6) The salary to be taken into consideration in above paragraphs shall be the gross average monthly salary of the worker's last twelve months of activity.
- (7) These damages shall be distinct from pay in-lieu-of notice and severance pay.

Section 40

- (1) The provisions of Section 34 (1) above shall be applicable in the case of dismissal on economic grounds.
- (2) Dismissal on economic grounds shall mean any dismissal effected by the employer for one or more reasons not inherent in the person of the worker and resulting from an abolition or transformation of posts or an amendment to the contract of employment consequent on economic difficulties, technological changes or internal reorganization.
- (3) To avoid dismissal on economic grounds, the employer who envisages such dismissal shall convene the staff representatives, where available, to seek with them and in the presence of the Labour Inspector of the area, other possibilities such as : reduction of working hours, shift work, part-time work, lay-off, review of various allowances and benefits and even wage cuts.
- (4) At the end of negotiations which shall not last more than 30 clear days, and if an agreement is reached, a statement shall be signed by both parties and the Labour Inspector explaining the measures adopted and their periods of validity.
- (5) Where a worker states in writing that he does not accept the measures referred to in the above paragraph, he shall be dismissed with pay in-lieu-of notice and severance pay, where he meets the conditions for enjoyment thereof.

- (5) En cas de licenciement légitime d'un travailleur survenu sans observation par l'employeur des formalités prévues, le montant des dommages-intérêts ne peut excéder un (1) mois de salaire.
- (6) Le salaire à prendre en considération aux alinéas précédents est le salaire moyen mensuel brut des douze (12) derniers mois d'activité du travailleur.
- (7) Ces dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour non-observation du préavis, ni avec l'indemnité de licenciement.

Article 40

- (1) Les dispositions de l'article 34 alinéa (1) ci-dessus ne s'appliquent pas en cas de licenciement pour motif économique.
- (2) Constitue un licenciement pour motif économique tout licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur et résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification du contrat de travail, consécutive à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à des restructurations internes.
- (3) Pour tenter d'éviter un licenciement pour motif économique, l'employeur qui envisage un tel licenciement doit réunir les délégués du personnel s'il en existe et rechercher avec eux en présence de l'inspecteur du travail du ressort, toutes les autres possibilités telles que: la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le travail à temps partiel, le chômage technique, le réaménagement des primes, indemnités et avantages de toute nature, voire la réduction des salaires.
- (4) A l'issue des négociations dont la durée ne doit pas excéder trente (30) jours francs et si un accord est intervenu, un procès-verbal signé par les parties et par l'inspecteur du travail précise les mesures retenues et la durée de leur validité.
- (5) Dans le cas où un travailleur refuse par écrit, d'accepter les mesures visées à l'alinéa précédent, il est licencié avec paiement du préavis et s'il remplit les conditions d'attribution, de l'indemnité de licenciement.
- (6)
 - (a) Lorsque les négociations prévues ci-dessus n'ont pas pu aboutir à un accord ou si, malgré les mesures envisagées, certains licenciements s'avèrent nécessaires, l'employeur doit établir l'ordre des licenciements en tenant compte des aptitudes professionnelles, de l'ancienneté dans l'entreprise

- (6)
- (a) Where the parties fail to reach an agreement after the negotiations provided for above, or where notwithstanding the measures envisaged certain dismissals are still necessary, the employer must determine an order of dismissals taking into consideration professional proficiency, seniority in the undertaking and the family responsibilities of workers. In any case, the order of dismissals must give precedence to professional proficiency.
 - (b) To obtain the opinions and suggestions of the staff representatives, the employers shall send them the list of workers he intends the dismiss, explaining the criteria used.
 - (c) The staff representatives shall be bound to forward their written reply to the employer within no more than eight clear days.
 - (d) The employer's notification and the reply from the staff representatives shall immediately be sent to the Labour Inspector of the area for arbitration.
- (7) Staff representatives may be dismissed only if their posts have been abolished and with the consent of the Labour Inspector of the area.
- (8) In case of a dispute regarding the type or order of dismissals, the onus of proof shall rest with the employer.
- (9) A dismissed worker shall have prior claim, with equal professional proficiency, to employment in the same establishment for a period of two years.
- (10) An order of the Minister in charge of Labour issued after consultation with the National Labour Advisory Board shall determine the terms and conditions of enforcement of the present section.

Section 41

In the event of termination of the contract subject to the provisions of Section 27 (2) the employer shall be required to so notify the authority which endorsed the contract within 15 days.

Section 42

- (1)
- (a) In the event of any change in the legal status of the employers, in particular through succession, sale, amalgamation, financial reorganization, or transformation into a partnership or company, all contracts of employment in

et des charges familiales des travailleurs. Dans tous les cas, l'ordre des licenciements doit tenir compte en priorité des aptitudes professionnelles.

- (b) En vue de recueillir leurs avis et suggestions, l'employeur doit communiquer par écrit aux délégués du personnel, la liste des travailleurs qu'il se propose de licencier en précisant les critères de choix retenus.
 - (c) Les délégués du personnel doivent faire parvenir leur réponse écrite dans un délai de huit (8) jours francs maximum.
 - (d) La communication de l'employeur et la réponse des délégués du personnel sont transmises sans délai au ministre chargé du Travail pour arbitrage.
- (7) Les délégués du personnel ne peuvent être licenciés que si leur emploi est supprimé et après autorisation de l'inspecteur du travail du ressort.
- (8) En cas de contestation sur le motif ou l'ordre des licenciements, la charge de la preuve incombe à l'employeur.
- (9) Le travailleur licencié bénéficie, à égalité d'aptitude professionnelle, d'une priorité pendant deux (2) ans dans la même entreprise.
- (10) Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, fixe les modalités d'application du présent article.

Article 41

En cas de résiliation d'un contrat soumis aux dispositions de l'article 27 (2), l'employeur est tenu d'en aviser dans les quinze (15) jours l'autorité qui a visé le contrat.

Article 42

(1)

- (a) S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise. Leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par la présente section.
- (b) Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas:
 - o lorsqu'il y a changement d'activité de l'entreprise;

force on the date of the change shall subsist between the new organization and the personnel of the undertaking. They shall be terminable only in the manner and subject to the conditions laid down in this Part.

- (b) The provisions of the above paragraph shall not be applicable:
 - o where the enterprise is changing its activities;
 - o where the workers express before the Labour Inspector of the area, their desire to be laid off with payment of their benefits, prior to such change.
 - (c) The closure of the undertaking other than in cases of “force majeure” shall not absolve the employer from his obligation to observe the rules laid down in this part. Neither bankruptcy nor liquidation by court order shall be deemed to be a case of “force majeure”.
- (2) The contract of employment, may, while still in force, be amended on the initiative of either party.
- (a) Where the amendment suggested by the employer is substantial and is rejected by the worker, the termination of the contract that may result therefrom shall be the responsibility of the employer. Such termination shall be wrongful only where it is not justified by the interest of the undertaking.
 - (b) Where the amendment suggested by the worker is substantial and is rejected by the employer, the contract may be terminated only following the resignation of the worker.

Section 43

Unless otherwise agreed, the provisions of Sections 34 to 42 shall not apply to probationary hiring contracts which shall be terminable without notice and without either party having a claim to compensation.

Section 44

- (1) On the expiry of the contract of employment, regardless of the reason for its termination, the employer shall serve to the worker at the time of his departure a certificate stating only the dates of his arrival and departure and the types and dates of the various posts he has held.
- (2) The said certificate shall be exempt from stamp duties and registration fees, even if it contains the phrase “free of all engagements” or other phrase not constituting a bond or a receipt.

- lorsque les travailleurs expriment, devant l'inspecteur du travail du ressort, leur volonté d'être licenciés avec paiement de leurs droits, avant la modification.
 - (c) La cessation de l'entreprise, sauf en cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur de respecter les règles établies à la présente section. La faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas considérées comme des cas de force majeure.
- (2) Le contrat de travail peut, en cours d'exécution, faire l'objet d'une modification à l'initiative de l'une ou l'autre partie.
- (a) Si la proposition de modification émanant de l'employeur est substantielle et qu'elle est refusée par le travailleur, la rupture du contrat de travail pouvant en résulter est imputable à l'employeur. Elle n'est abusive que si la modification proposée n'est pas justifiée par l'intérêt de l'entreprise.
 - (b) Si la proposition de modification émanant du travailleur est substantielle et qu'elle est refusée par l'employeur, le contrat, dans ce cas, ne peut être rompu qu'à la suite d'une offre de démission du travailleur.

Article 43

Les dispositions des articles 34 à 42 ne s'appliquent pas, sauf convention contraire, aux contrats d'engagement à l'essai qui peuvent être résiliés sans préavis et sans que l'une ou l'autre des parties puisse prétendre à indemnité.

Article 44

- (1) A l'expiration du contrat de travail, quel que soit le motif de sa résiliation, l'employeur doit délivrer au travailleur, au moment du départ, un certificat de travail indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés.
- (2) Ce certificat est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement même s'il contient la formule «libre de tout engagement» ou toute autre formule ne constituant ni obligation, ni quittance.

CHAPITRE II :DE L'APPRENTISSAGE

Article 45

Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement industriel, commercial ou agricole ou un artisan s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à

CHAPTER II: APPRENTICESHIP

Section 45

A contract of apprenticeship is a contract whereby the head of an industrial, commercial or agricultural establishment or a craftsman undertakes to give or cause to be given to another person complete and systematic training and whereby the latter undertakes in return to obey the instructions which he receives and to perform the tasks assigned to him for the purpose of his apprenticeship.

Section 46

Any such contract which is not made in writing shall be null and void. Such contract shall be exempt from all stamp duties and registration fees.

Section 47 :

The conditions as to form and substance, the effect of the contract, the circumstances and consequences of termination and the measures of ensuring performance shall be specified by a decree issued after consultation with the National Labour Advisory Board.

CHAPTER III: SUBCONTRACTORS

Section 48

subcontractor shall be a person who enters into a written contract with a contractor to carry out a specified piece of work or supply specified services for an agreed price. The subcontractor shall himself recruit the necessary workers.

Section 49

- (1) Where the work is carried out in the workshops or other business premises of the contractor, he shall, where the subcontractor becomes insolvent, assume the subcontractor's obligations towards the workers.
- (2) Where the work is carried out at a place other than the workshop or other business premises of the contractor, he shall, if the subcontractor becomes insolvent, be responsible for payment of the workers' wages.
- (3) An aggrieved worker shall, in the above case, have the right to institute direct action against the contractor.
- (4) However, the provisions of Sub-sections (1), (2) and (3) above shall not apply where the subcontractor is registered in the trade register and holds a valid business licence.

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

Article 46

Le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit, à peine de nullité absolue. Il est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Article 47

Les conditions de fond et de forme et les effets de ce contrat ainsi que les cas et les conséquences de sa résiliation et les mesures de contrôle de son exécution, sont fixés par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

CHAPITRE III : DU TACHERONNAT

Article 48

Le tâcheron est un sous-entrepreneur recrutant lui-même la main-d'oeuvre nécessaire, qui passe avec un entrepreneur un contrat écrit pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire.

Article 49

- (1) Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron substitué à celui-ci en ce qui concerne ses obligations à l'égard des travailleurs.
- (2) Quand les travaux sont exécutés dans un lieu autre que les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, responsable du paiement des salaires dus aux travailleurs.
- (3) Le travailleur lésé aura, dans ce cas, une action directe contre l'entrepreneur.
- (4) Toutefois, les dispositions des alinéas 1, 2, et 3 ci-dessus ne s'appliquent pas quand le tâcheron est inscrit au registre du commerce et justifie d'une patente en cours de validité.

Article 50

- (1) Le tâcheron est tenu d'indiquer par voie d'affiche apposée de façon permanente dans chacun des ateliers, magasins et chantiers où il fait exécuter des travaux, ses nom, prénom, adresse, sa qualité de tâcheron, le nom et l'adresse de l'entrepreneur qui lui a confié les

Section 50

- (1) The subcontractor shall, in a notice permanently displayed in all the workshops or other business premises where work is being carried out, indicate that he is a subcontractor and give his full name and address, the name and address of the contractor who entrusted him with the work and the working hours.
- (2) The display of such notice shall be compulsory even if the work is carried out in the workshops or other business premises of the contractor.

Section 51

A contractor shall keep an up-to-date list of the subcontractors with whom he has signed contracts.

CHAPTER IV: COLLECTIVE AGREEMENTS AND COMPANY AGREEMENTS

Section 52

- (1) A collective agreement is an agreement intended to regulate labour relations between employers and workers either of an enterprise or group of enterprises or of one or more branches of activity. This agreement shall be concluded between:
 - The representatives of one or more trade unions or a federation of trade unions on the one hand; and
 - The representatives of one or more employers' associations or any other group of employers or one or more employers acting individually on the other hand.
- (2) A collective agreement may contain more favourable to workers than those of the law and regulations in force. It shall not impair provisions relating to matters of public policy.
- (3) Each collective agreement shall define its scope of application which may be national, interdivisional or local.
- (4) The text of every collective agreement shall be published free of charge in the Official Gazette by the minister in-charge of employment as soon as he has been notified that it has been deposited at the registry of the competent court.
- (5) Before such publication, the minister in charge of employment may invite the contracting parties to amend or delete any provisions of the said text which may be repugnant to existing laws and regulations.

Section 53

- (1) At the request of one of the most representative trade-unions or employers' associations or on the initiative of the minister in-charge of

travaux, les horaires de travail.

- (2) Cet affichage est obligatoire même si les travaux s'exécutent dans les ateliers, magasins et chantiers de l'entrepreneur.

Article 51

L'entrepreneur doit tenir à jour la liste des tâcherons avec lesquels il a passé contrat.

CHAPITRE IV : DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DES ACCORDS D'ETABLISSEMENTS

Article 52.

- (1) La convention collective de travail est un accord ayant pour objet de régler les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs, soit d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, soit d'une ou plusieurs branches d'activités. Cet accord est conclu entre:
 - d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou d'une union de syndicats de travailleurs;
 - d'autre part, les représentants d'une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou de tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.
- (2) La convention collective peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public.
- (3) Les conventions collectives déterminent leur champ d'application. Celui-ci peut être national, interdépartemental ou local.
- (4) Le texte des conventions collectives est publié sans frais au Journal Officiel à la diligence du ministre du Travail dès que ce dernier a reçu notification du dépôt de ces instruments au greffe du tribunal compétent.
- (5) Avant de faire procéder à cette publication, le ministre chargé du Travail peut intervenir auprès des parties contractantes pour obtenir la modification ou le retrait de ces textes des dispositions qui seraient en contradiction avec les lois et règlements.

Article 53

1. A la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou à l'initiative du ministre chargé du Travail, les dispositions d'une convention collective répondant aux conditions déterminées

- employment, the provisions of a collective agreement which complies with conditions laid down by regulations may, by a decree issued after the National Labour Advisory Board has given its reasoned opinion, be rendered compulsory for all employers and workers within the industrial and territorial coverage of the said agreement.
- (2) Such extension of the rights and obligations provided under a collective agreement shall apply for the period and on the conditions laid down in the said agreement.
 - (3) However, the extension decree may, after the National Labour Advisory Board has given its reasoned opinion and without altering the general effect of the agreement, exclude from such extension any clauses which are not in keeping with the conditions of the particular branch of activity in the scope of the agreement concerned.

Section 54

- (1) The extension decree shall cease to have effect when the collective agreement of which it refers is no longer enforceable between the parties as a result of its termination.
- (2) At the requests of one of the signatory parties or on the initiative of the minister in-charge of employment, such decrees may, after the National Labour Advisory Board has given its reason opinion, be revoked so as to terminate the extension of the collective agreement or any of its provisions whenever it appears that the agreement or the provision in question is no longer in keeping with the conditions of the branch of activity in the territorial coverage concerned.

Section 55

In case of the absence or inadequate organisation of trade-unions or employers' associations resulting in the continuing impossibility to conclude a collective agreement in a given branch of activity or for a given occupation a decree issued after consultation with the National Labour Advisory Board may either regulate working conditions and determine the classification of occupations and the minimum wage for that branch or occupation or render wholly or partly applicable to it, the provisions of a collective agreement in force in a branch of activity within the same economic sector.

Section 56

- (1) Every decree to provide for or revoke the extension of a collective agreement shall be preceded by consultation with trade-unions and employers associations and with all persons concerned who shall present their observations within 30 (thirty) days.

par voie réglementaire, peuvent être rendues obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, par décret pris après avis motivé de la Commission nationale consultative du travail.

- (1) L'extension des effets et des sanctions d'une convention collective se fait pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention.
- (2) Toutefois, le décret d'extension peut exclure, après avis motivé de la Commission nationale consultative du travail, sans modifier l'économie de la convention en cause, les clauses qui ne répondaient pas à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application concerné.

Article 54

- (1) Le décret d'extension cesse d'avoir effet lorsque la convention collective a cessé d'être en vigueur entre les parties par suite de sa dénonciation.
- (2) A la demande de l'une des parties signataires ou de la propre initiative du ministre chargé du Travail et après avis motivé de la Commission nationale consultative du travail, ce décret peut être rapporté en vue de mettre fin à l'extension de la convention collective ou de certaines de ses dispositions lorsqu'il apparaît que cette convention ou les dispositions considérées ne répondent plus à la situation de la branche d'activités dans le champ d'application considéré.

Article 55

En cas d'inexistence ou de carence des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs se traduisant par une impossibilité persistante de conclure une convention collective dans une branche d'activité ou pour une profession déterminée, un décret pris après avis de la Commission nationale du travail peut, soit réglementer les conditions de travail et fixer les classifications professionnelles ainsi que les salaires minima pour cette branche ou cette profession, soit y rendre applicables, en totalité ou en partie, les dispositions d'une convention collective en vigueur dans une branche d'activité relevant du même secteur économique.

Article 56

- (1) Tout décret d'extension ou de retrait d'extension est précédé d'une consultation des organisations professionnelles et de toutes personnes intéressées qui doivent faire connaître leurs observations dans un délai de trente (30) jours.

- (2) The terms and conditions of such consultation shall be laid down by a decree issued the opinion of the National Labour Advisory Board.

Section 57

- (1) Agreements concerning one or more specified establishment may be made between an employer or group of employers on the one hand, and representatives of the trade-unions which are most representative of the personnel of the establishment(s) concerned on the other hand.
- (2) The object of company agreement shall be to adapt the provisions of collective agreements to the particular conditions of the establishment(s) under consideration, especially the conditions of award and methods of calculation of the incentive wage, individual or group production bonuses and productivity bonuses.
- (3) Company agreements may include new provisions and clauses which are favourable to the workers.
- (4) In the absence of a collective agreement, a company agreement may deal only with wages and subsidiary allowances.

Section 58

Where the workers in any public or semi-public enterprise or establishment are not subject to any special laws or regulations, collective agreements may be concluded in their regard in accordance with the provisions of this chapter.

Section 59

Wherever a collective agreement is extended by decree, the said agreement shall apply to the public and semi-public enterprises or establishments referred to in Section 58 above which, by reason of their nature and activity, fall within the scope of the agreement.

Section 60

Rules as to form and substance regarding the conclusion and performance of the collective agreements and company agreements shall be laid down by decree issued after consultation with the National Labour Advisory Board.

PART IV: WAGES

CHAPTER I: DETERMINATION OF WAGES

Section 61

- (1) In this law, "wages" means remuneration or earnings, however designated or calculated, capable of being evaluated in terms of money

- (2) Un décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail fixe les modalités de cette consultation.

Article 57

- (1) Des accords concernant un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus entre, d'une part, un employeur ou un groupe d'employeurs et, d'autre part, des représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés.
- (2) Les accords d'établissement ont pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements considérés les dispositions des conventions collectives et, notamment, les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, des primes à la production individuelle et collective et des primes à la productivité.
- (3) Ils peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.
- (4) A défaut de convention collective, les accords d'établissements ne peuvent porter que sur la fixation des salaires et des accessoires de salaires.

Article 58

Lorsque le personnel des entreprises et établissements publics et parapublics n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, des conventions collectives peuvent être conclues conformément aux dispositions du présent chapitre.

Article 59

Lorsqu'une convention collective a fait l'objet d'un décret d'extension, elle est applicable aux entreprises et établissements publics et parapublics visés à l'article précédent qui, en raison de leur nature et de leur activité, se trouvent placés dans son champ d'application.

Article 60

La conclusion et l'exécution des conventions collectives et des accords d'établissement sont subordonnés à des conditions de fond et de forme qui sont fixées par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

TITRE IV : DU SALAIRE

CHAPITRE I : DE LA DETERMINATION DU SALAIRE

Article 61

- (1) Au sens de la présente loi, le terme «salaire» signifie, quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, la rémunération ou les

and fixed by mutual agreement or by the provisions or regulations or collective agreements which are payable by virtue of a contract or employment by an employer to a worker for work done or to be done or for services rendered or to be rendered.

- (2) For the same type of work and level of proficiency, workers shall be entitled to the same remuneration, irrespective of their origin, sex, age, status and religion, subject to the provisions of this section.
- (3) Apart from the cases provided for by the regulations or collective agreement in force and except where there is agreement between the parties concerned, no wage shall be paid to a worker in case of absence.

Section 62

- (1) A decree issued after consultation with the National Labour Advisory Board shall determine the guaranteed minimum industrial and commercial wage.
- (2) Occupational categories and wages applicable to such categories shall be determined through negotiation within the framework of the collective agreements or company agreements provided for in Part III of this law.

Section 63

The rates of remuneration for piecework shall be so calculated that it provided a worker of average capacity, working normally, with a wage at least equal to that of the worker engaged in similar work and paid by unit of time.

Section 64

The minimum wage rates and the conditions of remuneration for piecework shall be posted up in the places where workers are paid.

Section 65

- (1) When the remuneration of a worker's services consists in whole or in part of commissions or sundry bonuses and allowances or compensation in lieu of such allowances, such remuneration, in so far as it does not constitute a refund of expenses, shall be taken into account in calculating remuneration during paid holidays, pay in-lieu-of notice and damages.
- (2) The amount to be taken into consideration for this purpose shall be the monthly average of the items referred to in sub-section 1 above.
- (3) The period in respect of which the calculation is made shall not exceed the twelve months of service preceding the cessation of work.

gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés, soit par accord, soit par des dispositions réglementaires ou conventionnelles, qui sont dus en vertu d'un contrat de travail par un employeur à un travailleur, soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus.

- (2) A conditions égales de travail, d'aptitude professionnelle, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession religieuse, dans les conditions prévues au présent article.
- (3) En dehors des cas prévus par la réglementation ou la convention collective applicable, et sauf accord entre les parties intéressées, aucun salaire n'est dû en cas d'absence du travailleur.

Article 62

- (1) Un décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travailleur fixe le salaire minimum interprofessionnel garanti.
- (2) Les catégories professionnelles et les salaires y afférents sont fixés par voie de négociation dans le cadre des conventions collectives ou des accords d'établissement prévus au titre III de la présente loi.

Article 63

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

Article 64

Les taux minima de salaires ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche ou aux pièces sont affichés dans les lieux de paie.

Article 65

- (1) Lorsque la rémunération des services est constituée, en totalité ou en partie, par des commissions ou des primes et prestations diverses ou des indemnités représentatives de ces prestations, dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de l'allocation de congé, des indemnités de préavis et des dommages-intérêts.
- (2) Le montant à prendre en considération à ce titre est la moyenne mensuelle des éléments visés à l'alinéa précédent.
- (3) La période sur laquelle s'effectue ce calcul n'excède pas les douze (12) mois de service ayant précédé la cessation de travail.

Section 66

- (1) An employer shall be bound to provide housing for any worker he has transferred in order to perform a contract of employment necessitating the installation of such worker outside his normal place of residence. Such accommodation shall be adequate and correspond to the family status of the worker, and shall satisfy the conditions to be determined by order of the minister in charge of Labour issued after consultation with the National Labour Advisory Board.
- (2) If no housing is provided, the employer shall be bound to pay the worker concerned a housing allowance. The minimum rate and methods of payment shall be fixed by the above-mentioned order.
- (3) The employer shall be bound to ensure a regular supply of foodstuffs for any worker and his family to whom he provided accommodation where such a worker cannot produce such foodstuffs himself. Such supply of foodstuffs shall be subject to payment at a value to be determined by the order referred to above.
- (4) The facilities provided for in this section shall not be claimable when wages are not due, except as may be provided in the regulations in force, or stipulated by mutual agreement between the parties concerned.

CHAPTER II: PAYMENT OF WAGES**I: Mode of payment****Section 67**

Apart from the facilities provided for in Section 66 above, wages shall be payable in legal tender and any other method of payment shall be unlawful. Any stipulation to the contrary shall be null and void.

Section 68

- (1) Save in the case of trades and occupations where the established custom is to provide for a different frequency of payment, which trades and occupations shall be specified by an order of the minister in charge of labour issued after consultation with the National Labour Advisory Board, wages shall be paid at regular intervals not exceeding one month. However, workers may, at their request, receive at the end of fifteen days a payment on account equal to half the monthly amount of their basic remuneration and in such case the balance due to them shall be settled at the time of the following payment.
- (2) Monthly payments shall be made not later than eight days following the end of the month of employment in respect of which the wages are dues.

Article 66

- (1) L'employeur est tenu d'assurer le logement de tout travailleur qu'il a déplacé pour exécuter un contrat de travail nécessitant l'installation de ce travailleur hors de sa résidence habituelle. Ce logement doit être suffisant et décent, correspondre à la situation de famille du travailleur et répondre aux conditions fixées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.
- (2) Si l'employeur ne dispose pas de logement, il est tenu de verser au travailleur intéressé une indemnité de logement dont le taux minimum et les modalités d'attribution sont fixés par l'arrêté visé ci-dessus.
- (3) L'employeur est tenu d'assurer le ravitaillement régulier en denrées alimentaires de tout travailleur logé avec sa famille par ses soins, lorsque celui-ci ne peut se les procurer par ses propres moyens. Cette prestation est fournie à titre onéreux. Sa valeur de remboursement est fixée par l'arrêté visé ci-dessus.
- (4) Les prestations prévues au présent article ne sont pas exigibles lorsque le salaire lui-même n'est pas dû, sauf dans les cas prévus par la réglementation en vigueur ou si un accord préalable a été conclu à ce sujet par les parties intéressées.

CHAPITRE II : DU PAIEMENT DU SALAIRE

Section I : Du mode de paiement du salaire

Article 67

En dehors des prestations prévues à l'article 66, alinéas (1) et (3), le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, tout autre mode de paiement étant interdit. Toute stipulation contraire est nulle et de nul effet.

Article 68

- (1) A l'exception des professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente et qui seront déterminées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder un (1) mois. Toutefois, les travailleurs peuvent, sur leur demande, recevoir au bout de quinze (15) jours un acompte portant sur la moitié de la quotité mensuelle de leur rémunération de base, leur situation étant obligatoirement apurée lors du paiement immédiatement consécutif.

- (3) Upon the termination of the contract of employment, a final settlement of all wages and allowances shall be effected as soon as the employment ceases. However, in disputed cases the employer may obtain authorization from the President of the competent court to retain provisionally all or part or any attachable portion of the amount payable.
- (4) Workers absent on pay day shall be entitled to draw their wages during the normal hours of opening of the pay office in accordance with the internal regulations of the enterprise.
- (5) Wages shall be paid on working days only at or near the work-place. Wages may not be paid in a public house or in a shop or store except in the case of workers who are normally employed there.

Section 69

- (1) Payment of wages shall be evidenced by a document made out or certified by the employer or his representative and initialled by each worker or by two witnesses if the worker can neither read nor write English or French. These documents shall be preserved by the employer in the same manner as accounting documents and shall be made available, upon demand, to Inspectorate of Labour.
- (2) The employer shall, at the time of payment, give the worker an individual pay voucher in the form prescribed by order of the minister in charge of labour issued after consultation with the National Labour Advisory Board.
- (3) The fact that a worker has signed and entry of the words "in full settlement" or any similar expression either during the performance of his contract of employment or after termination whereby he purports to waive all or part of his rights under the contract of employment shall not be admitted as evidence of satisfaction.
- (4) Acceptance of the pay voucher by the worker without protest or reservation shall not be considered as a remuneration by him of payment of all or any part of any wages, allowances or supplementary payments which are due him by virtue of laws, regulations, agreements or contractual provisions. Such acceptance shall not suspend the barring of an action of recovery as laid down in Section 74, nor shall it prevent review of the worker's wage account.

II: Privileges and guarantees of wage claims

Section 70

- (1) Up to the limit of the percentage of wages not liable to attachment as provided for by the laws and regulations in force wage claims shall

- (2) Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit (8) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.
- (3) En cas de résiliation ou de rupture de contrat, le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation de service. Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir l'immobilisation provisoire entre ses mains de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues par ordonnance du président du tribunal compétent.
- (4) Les travailleurs absents le jour de la paie peuvent retirer leurs salaires aux heures normales d'ouverture de la caisse et conformément au règlement intérieur de l'entreprise.
- (5) Le paiement du salaire doit être effectué les jours ouvrables seulement et au lieu du travail ou à proximité de celui-ci; il ne peut être fait dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés.

Article 69

- (1) Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque travailleur ou par deux témoins si ce dernier ne sait ni lire, ni écrire en français ou en anglais. Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'inspection du travail.
- (2) Les employeurs sont tenus de délivrer aux travailleurs au moment du paiement, un bulletin de paie individuel dont la contexture est fixée par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.
- (3) N'est pas opposable au travailleur la mention «pour solde de tout compte» ou toute autre mention équivalente souscrite par lui, soit au cours de l'exécution, soit après la résiliation de son contrat de travail et par laquelle le travailleur renonce à tout ou partie des droits qu'il tient de son contrat de travail.
- (4) L'acceptation sans protestation, ni réserve, par le travailleur d'un bulletin de paie ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des indemnités et accessoires du salaire qui lui sont dus en vertu des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles. Cette acceptation ne suspend pas la prescription telle que définie à l'article 74, elle ne fait pas obstacle à la révision du compte de salaire du travailleur.

be preferred claims having priority over all other general or special or preferential claims.

- (2) The priority of claims shall extend to compensation due for breach of contract and to the damages referred to in Section 39.

Section 71

Special laws affording direct action or special preferential claims to certain categories of workers shall apply to wage claims.

Section 72

In the event of liquidation or bankruptcy, the sums withheld by the Treasury, after cessation of payments, from payment warrants due to the employer shall be paid into the assets.

Section 73

- (1) In the same event, a worker housed in accommodation provided by the employer before commencement of liquidation or bankruptcy proceedings shall be entitled to it under Section 66.
- (2) Such a worker shall be granted legal aid, without other conditions, as regards any application for an attachment order which he may think fit to make to the competent court.

III: Limitation of action of recovery of wages

Section 74

- (1) Action for the recovery of wages shall be barred by limitation after three years. As regards limitation, any compensation due for breach of contract of employment shall be deemed to be wages.
- (2) Limitation shall start to run from the date on which wages fall due. It shall cease to run either in case of a written claim by the worker to the Inspector of Labour concerning payment of wages or in case of making up of account, private acknowledgment of debt, authentic deed of acknowledgement of debt or unexpired summons.

CHAPTER III: DEDUCTIONS FROM WAGES

Section 75

- (1) Apart from compulsory levies, reimbursement of the value of any facilities provided in conformity with the provisions of Section 66 (3) and any deposits which may be stipulated in collective agreements or individual contracts, no deductions from wages shall be permissible save in the following circumstances:

Section II: Des privilèges et garanties de la créance de salaire

Article 70

- (1) La créance de salaire bénéficie d'un privilège préférable à tous les autres privilèges généraux ou spéciaux, en ce qui concerne la fraction insaisissable dudit salaire telle qu'elle est définie par les textes législatifs ou réglementaires.
- (2) Ce privilège s'étend aux indemnités liées à la rupture du contrat de travail et aux dommages-intérêts prévus à l'article 39.

Article 71

Les textes législatifs particuliers accordant le bénéfice de l'action directe ou certains privilèges spéciaux en faveur de certaines catégories de travailleurs s'appliquent à la créance de salaire.

Article 72

En cas de liquidation judiciaire ou de faillite, les sommes précomptées par le Trésor public, postérieurement à la date de cessation des paiements, sur les mandats dus à un employeur, sont rapportées à la masse.

Article 73

- (1) Dans le même cas, le travailleur logé par l'employeur avant la mise en liquidation judiciaire ou en faillite, continue à bénéficier de cette prestation, dans les limites de l'article 66.
- (2) L'assistance judiciaire lui est acquise d'office pour toute demande d'autorisation de saisie-arrêt qu'il jugerait opportun de présenter devant le tribunal compétent.

Section III: De la prescription de l'action en paiement du salaire

Article 74

- (1) L'action en paiement du salaire se prescrit par trois (3) ans. A l'égard de la prescription, les indemnités liées à la rupture de contrat de travail sont assimilées au salaire.
- (2) La prescription commence à courir à la date à laquelle les salaires sont exigibles. Elle cesse de courir, soit lorsqu'il y a réclamation écrite formulée par le travailleur en matière de paiement du salaire devant l'inspecteur du travail du ressort, soit lorsqu'il y a compte arrêté, cédule ou obligation ou citation en justice non périmée.

- (a) where there is a court order of attachment;
 - (b) in application of the provisions of Section 21 of this law;
 - (c) by voluntary assignment to which the worker has subscribed in person and notified for verification to the Inspector of Labour of his place of residence in the case of repayment of cash advances made by the employer to the worker, and before the president of the competent court in other cases;
 - (d) where a friendly society providing for payment of contributions by the workers has been instituted within the framework of the laws and regulations in force.
- (2) Payment on account in relation to work in progress shall not be considered as advances.
- (3) Any stipulation in a collective agreement or individual contract authorizing other levies shall be null and void.
- (4) Any sum withheld from a worker in violation of the above provisions shall bear interest payable to him at the statutory rate from the date at which it should have been paid and may be claimed by him until the right is barred by limitation; effluxion of the limitation period shall be suspended during currency of the contract of employment.

Section 76

- (1) A decree issued after consultation with the National Labour advisory Board shall determine the portions of wages which may be liable to progressive levies and the rates of such levies. Deductions made under the preceding section shall determine the portions of wages which may be liable to progressive levies and the rates of such levies. Deductions made under the preceding section shall not exceed, at each wage payment, the percentage established by this decree.
- (2) In the calculation of deductions, regard shall be had not only to the wages proper but also to all payments supplementary thereto, excepting the allowances specified as unattachable by the rules and regulations in force, sums payable by way of reimbursement of expenses incurred by the worker and any benefits due under the social insurance legislation or regulations issued thereunder.

Section 77

It shall be unlawful for employers to restrict in any way a worker's freedom to dispose of his wages as he thinks fit.

CHAPITRE III : DES RETENUES SUR SALAIRE

Article 75

- (1) En dehors des prélèvements obligatoires, du remboursement des prestations prévues à l'article 66 alinéa 3 et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats individuels, il ne peut être fait des retenues sur les salaires que dans les cas ci-après:
 - (a) par saisie-arrêt;
 - (b) par application des dispositions prévues à l'article 21 de la présente loi;
 - (c) par cession volontaire souscrite par le cédant en personne et communiquée pour vérification à l'inspecteur du travail du ressort quand il s'agit du remboursement d'avances consenties par l'employeur au travailleur et devant le président du tribunal compétent dans les autres cas;
 - (d) en cas d'institution, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, de sociétés de secours mutuels comportant le versement de cotisations par le travailleur.
- (2) Les acomptes sur un travail en cours ne sont pas considérés comme avances.
- (3) Les dispositions d'une convention collective ou d'un contrat individuel autorisant tous autres prélèvements sont nulles et de nul effet.
- (4) Les sommes retenues au travailleur en violation des dispositions ci-dessus portent intérêt à son profit au taux légal depuis la date où elles auraient dû être payées et peuvent être réclamées par lui jusqu'à prescription, le cours en étant suspendu pendant la durée du contrat.

Article 76

- (1) Un décret, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, détermine la quotité des fractions de salaire soumises à prélèvements progressifs et les taux y afférents. Les retenues visées à l'article précédent ne peuvent, pour chaque paie, excéder la quotité fixée par ce décret.
- (2) Il doit être tenu compte pour le calcul de la retenue, non seulement du salaire proprement dit, mais aussi de tous les accessoires dudit salaire, à l'exception toutefois des indemnités déclarées insaisissables par la législation ou la réglementation, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et des allocations

CHAPTER IV: COMPANY STORES

Section 78

- (1) The term “company store” means any arrangement whereby an employer directly or indirectly sells or supplies goods to the workers in his employment for their normal personal requirements.
- (2) A company store shall be permitted to operate provided that the following four conditions are met;
 - (a) the workers are free to obtain their supplies there or not.
 - (b) the goods are sold for immediate cash payment and without profit;
 - (c) the accounts of the company store or stores are kept entirely separate and are subject to inspection by a supervisory committee elected by the workers; and
 - (d) neither alcohol nor spirituous liquors are offered for sale.

Section 79

- (1) The opening of a company store as provided for in Section 78 shall be subject to a declaration lodged with the local Inspector of Labour.
- (2) The operation of any company store shall be subject to inspection by the Inspector of Labour who may, on discovery of any abuse, order the closing of the store for a period not exceeding one month.

In the event of a second offence, the store shall be permanently closed by order of the minister in charge of labour on the proposal of the local Inspector of Labour.

PART V: CONDITIONS OF EMPLOYMENT

CHAPTER I: HOURS OF WORK

Section 80

- (1) Statutory hours of work in all public and private non-agricultural establishments may not exceed forty hours per week.
- (2) In all agricultural and allied undertakings, the hours of work shall be based on a total of two thousand four hundred hours per year, within the maximum limits of forty-eight hours per week.
- (3) The above provisions shall apply to all workers, irrespective of age and sex and irrespective of the mode of payment.
- (4) Decrees issued after consultation with the National Labour Advisory Board shall determine the circumstances under which exemptions from compliance with the statutory hours of work are authorized, as

et indemnités éventuellement dues au titre de la législation et de la réglementation sur la prévoyance sociale.

Article 77

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

CHAPITRE IV : DES ECONOMATS

Article 78

- (1) Est considérée comme «économat» toute organisation où l'employeur pratique, directement ou indirectement, la vente ou la cession de marchandises aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels et normaux.
- (2) Les économats sont admis à fonctionner sous la quadruple condition :
 - (a) que le travailleurs demeurent libres de s'y approvisionner ou non;
 - (b) que la vente des marchandises y soit pratiquée exclusivement au comptant et sans bénéfice;
 - (c) que la comptabilité de l'économat ou des économats de l'entreprise soit entièrement autonome et soumise au contrôle d'une commission de surveillance élue par les travailleurs;
 - (d) qu'il n'y soit en mis vente ni alcool, ni spiritueux.

Article 79

- (1) L'ouverture d'un économat dans les conditions prévues à l'article 78 doit faire l'objet d'une déclaration auprès de l'inspecteur du travail du ressort.
- (2) Le fonctionnement en est contrôlé par l'inspecteur du travail qui, en cas de non respect du présent chapitre, peut en prescrire la fermeture pour une durée maximale d'un (1) mois.

En cas de récidive, la fermeture définitive est ordonnée par le ministre chargé du Travail sur proposition de l'inspecteur du travail du ressort.

TITRE V : DES CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I : DE LA DUREE DU TRAVAIL

Article 80

- (1) Dans tous les établissements publics ou privés non agricoles, la durée de travail ne peut excéder quarante (40) heures par semaine.

well as the conditions governing the performance and remuneration of overtime giving rise to extra pay.

CHAPTER II: NIGHT WORK

Section 81

Any work done between ten p.m. and six a.m. shall be considered as night work.

Section 82

- (1) the rest period for women and children shall be not less than 12 (twelve) consecutive hours.
- (2) Night work in industries shall be prohibited for women and children.
- (3) This prohibition shall not apply to:
 - (a) women with executive duties;
 - (b) women working in services not involving manual labour.
- (4) The procedure for implementing this section shall be determined by order of the minister in charge of labour, issued after consultation with the National Labour Advisory Board.

CHAPTER III: EMPLOYMENT OF WOMEN, YOUNG PERSONS AND CHILDREN

Section 83

An order by the Minister in charge of labour, issued after consultation with the National Commission on Industrial Hygiene and safety provided for under Section 120, shall specify the types of tasks which women and pregnant women respectively shall not perform.

Section 84

- (1) Any pregnant woman whose pregnancy has been medically certified may terminate her contract of employment without notice and without being obliged on that account to pay the compensation provided for in Section 36 above. During such period, the employer shall not terminate the employment contract of the woman concerned because of the pregnancy.
- (2) Every pregnant woman shall be entitled to 14 (fourteen) weeks of maternity leave starting 4 (four) weeks before the due date of confinement. Such leave may be extended by 6 (six) weeks in case of a dully certified illness resulting either from the pregnancy or con-

- (2) Dans toutes les entreprises agricoles ou assimilées, les heures de travail sont basées sur 2400 heures par an, dans la limite maximale de quarante huit (48) heures par semaine.
- (3) Les prescriptions ci-dessus s'appliquent à tous les travailleurs, quels que soient leur âge et leur sexe, et à tous les modes de rémunération.
- (4) Des décrets, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, déterminent les circonstances et les limites dans lesquelles des dérogations à la durée du travail sont autorisées ainsi que les modalités d'exécution et de rémunération des heures supplémentaires donnant lieu à majoration.

CHAPITRE II : DU TRAVAIL DE NUIT

Article 81

Tout travail effectué entre dix heures du soir et six heures du matin est considéré comme travail de nuit.

Article 82

- (1) Le repos des femmes et des enfants doit avoir une durée de douze (12) heures consécutives au minimum.
- (2) Le travail de nuit des femmes et des enfants est interdit dans l'industrie.
- (3) Cette interdiction ne s'applique pas:
 - (a) aux femmes occupant des fonctions d'encadrement;
 - (b) aux femmes occupées dans les services n'impliquant pas un travail manuel.
- (4) Les modalités d'application du présent article sont fixées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

CHAPITRE III : DU TRAVAIL DES FEMMES, DES JEUNES GENS ET DES ENFANTS

Article 83

Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail prévue à l'article 120, fixe la nature des travaux respectivement interdits aux femmes et aux femmes enceintes.

finement. During such leave, the employer shall not terminate the employment contract of the woman in question.

- (3) Where the confinement occurs before the due date, the rest period shall be extended so that the worker receives the full 14 (fourteen) weeks of leave to which she is entitled.
- (4) Where the confinement occurs after the due date, leave taken before may be extended to the date of confinement without such extension leading to the reduction of the postnatal leave.
- (5) Apart from the various benefits provided for by legislation in matter of social and family welfare, the woman shall be entitled, during the maternity leave, to a daily allowance, payable by the National Social Insurance Fund and equal to the amount of the wages, actually received at the time of suspension of the employment contract; she shall retain the right to benefits in kind.

Section 85

- (1) For a period of 15 (fifteen) months following the birth of the child the mother shall be entitled to nursing breaks.
- (2) The total duration of the breaks shall not exceed 1 (one) hour per working day.
- (3) During the said period, the mother may terminate her contract of employment without notice under the conditions laid down under Section 84 (1) above.

Section 86

- (1) No child shall be employed in an enterprise even as an apprentice before the age of 14 (fourteen) years, except as otherwise authorized by order of the minister in charge of labour, taking account of local conditions and the jobs which, the children may be asked to do.
- (2) An order of the minister in charge of labour shall determine the conditions for the hiring, employment and supervision of the employment of young persons on board ship, provided:
 - (a) that a young person under 18 (eighteen) years of age may in no case be employed on board ship as a trimmer or stocker, and
 - (b) that when children and young persons under 18 (eighteen) years of age are to be embarked on ships other than those on which only members of the same family are employed, they shall be medically examined to ascertain their fitness

Article 84

- (1) Toute femme enceinte dont l'état a fait l'objet d'une constatation médicale peut rompre son contrat sans préavis et sans avoir de ce fait à verser l'indemnité prévue à l'article 36 ci-dessus. Pendant cette période, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail de l'intéressée du fait de la grossesse.
- (2) Toute femme enceinte a droit à un congé de maternité de quatorze (14) semaines qui commence quatre (4) semaines avant la date présumée de l'accouchement. Ce congé peut être prolongé de six (6) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant, soit de la grossesse, soit des couches. Pendant la durée de ce congé, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail de l'intéressée.
- (3) Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de repos est prolongée jusqu'à l'accomplissement des quatorze (14) semaines de congé auxquelles la salariée a droit.
- (4) Quand l'accouchement a lieu après la date présumée, le congé pris antérieurement est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement sans que le congé postérieur ne soit réduit.
- (5) Outre les diverses prestations prévues par la législation sur la protection sociale et familiale, la femme a droit, pendant le congé maternité, à la charge de la Caisse nationale de prévoyance sociale, à une indemnité journalière égale au montant du salaire effectivement perçu au moment de la suspension du contrat de travail; elle conserve le droit aux prestations en nature.

Article 85

- (1) Pendant une période de quinze (15) mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement.
- (2) La durée de ces repos ne peut dépasser une (1) heure par journée de travail.
- (3) La mère peut, pendant cette période, rompre son contrat sans préavis dans les conditions fixées à l'article 84 alinéa (1) ci-dessus.

Article 86

- (1) Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quatorze (14) ans, sauf dérogation accordée par arrêté du ministre chargé du Travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées.

for work on board ship and a medical certificate shall be made out attesting fitness for such work and signed by an approved medical practitioner.

- (3) An order of the minister in charge of labour shall specify the types of work and categories of enterprises in which young people shall not be employed, and the age-limit to which the prohibition shall apply.
- (4) The orders referred to in the above sub-sections shall be issued after consultation with the National Commission on Industrial Hygiene and Safety.

Section 87

- (1) The Inspector of Labour of the area may order women and children to be examined by an approved medical practitioner in order to ascertain that the work allotted to them is not beyond their strength. Such order shall be automatic if requested by the woman or child.
- (2) A woman or child shall not be kept on any job which has been so found to be beyond their strength and shall be transferred to more suitable work. If this is impossible, the contract shall be terminated without notice and without either party being responsible.

CHAPTER IV: WEEKLY REST

Section 88

- (1) Weekly rest shall be compulsory. It shall consist of at least 24 (twenty-four) consecutive hours each week. Such rest shall fall as a rule on Sundays and may under no circumstances be replaced by a compensatory allowance.
- (2) An order by the minister in charge of labour, issued after consultation with the National Labour Advisory Board, shall prescribe the procedure for applying the preceding sub-section.

CHAPTER V: LEAVE AND TRANSPORT

I: Leave

Section 89

- (1) In the absence of more favourable terms in the collective agreement or individual employment contract, paid leave at the employer's expense shall accrue to the worker at the rate of one and a half working days for each month of actual service.

- (2) Un arrêté du ministre chargé du Travail fixe les conditions d'embauche, d'emploi et de contrôle de l'emploi des jeunes gens à bord des navires. Toutefois :
 - (a) les jeunes gens de moins de dix-huit (18) ans ne peuvent, en aucun cas, être employés à bord des navires en qualité de soutiers ou de chauffeurs;
 - (b) lorsque des enfants et des jeunes gens de moins de dix-huit (18) ans doivent être embarqués sur des navires comportant un équipage non exclusivement composé de membres d'une même famille, ils doivent être au préalable soumis à une visite médicale attestant leur aptitude à ce travail; un certificat médical signé par un médecin agréé est établi à cet effet.
- (3) Un arrêté du ministre chargé du Travail fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.
- (4) Les arrêtés prévus aux alinéas précédents sont pris après avis de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail.

Article 87

- (1) L'inspecteur du travail du ressort peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.
- (2) La femme ou l'enfant ne peut être maintenu dans un emploi au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat est résilié sans préavis à la charge d'aucune des parties.

CHAPITRE IV : DU REPOS HEBDOMADAIRE

Article 88

- (1) Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre (24) heures consécutives par semaine. Il est pris, en principe, le dimanche et ne peut en aucun cas être remplacé par une indemnité compensatrice.
- (2) Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, fixe les modalités d'application de l'alinéa précédent.

- (2) Any period equivalent to 4 (four) weeks or 24 (twenty-four) days of work shall be deemed to be 1 (one) month of effective service.
- (3) For the calculation of leave, periods of effective service shall be:
 - (a) Periods of unavailability due to industrial accident or occupational disease;
 - (b) Absences, not exceeding 6 (six) months, stemming from illness duly certified as provided for under Section 32 above;
 - (c) Maternity leave provided for under Section 84 above;
 - (d) Lay-offs as provided for under Section 32 above.
- (4) A maximum of 10 (ten) days per year of paid special leave of absence, not deductible from annual leave, shall be granted to workers on the occasion of family events directly concerning their own home. A decree issued after consultation with the National Labour Advisory Board shall determine the procedure for implementing this sub-section.

Section 90

- (1) For young persons under 18 (eighteen) years of age, leave shall accrue at the rate of two and a half days instead of one and a half days per months of service.
- (2) For mothers, the leave shall be increased by either 2 (two) working days for each child under 6 (six) years of age on the date of the departure on leave who is officially registered and lives in the home, or 1 (one) day only if the mother's accrued leave does not exceed 6 (six) days.
- (3) The leave shall be increased depending on the workers length of service in the enterprise by 2 (two) working days for each full period whether continuous or not of 5 (five) years of service. For mothers, this increase shall be additional to the one provided for under the sub-section above.
- (4) Leave which exceeds 12 (twelve) working days may be split up by mutual consent of the parties. In this case, on of the portions of leave must be at last 12 (twelve) continuous working days.

Section 91

- (1) Unpaid leave, whose duration shall not be deducted from the annual paid leave, may be granted, at his request, to a worker or apprentice who wishes to attend a course exclusively devoted to workers' education or trade union training and organized either by a centre attached to a worker's trade union organization recognized as representative at the national level or by an organization, institution or agency specially approved to this effect by the Minister in charge of Labour.

CHAPITRE V : DES CONGES ET DES TRANSPORTS

Section I: Des congés

Article 89

- (1) Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat individuel de travail, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de son employeur, à raison d'un jour et demi ouvrable par mois de service effectif.
- (2) Sont assimilées à un mois de service effectif les périodes équivalentes à quatre (4) semaines ou à vingt-quatre (24) jours de travail.
- (3) Pour la détermination du droit au congé, sont considérés comme période de service effectif :
 - (a) les périodes d'indisponibilité pour accident du travail ou maladie professionnelle;
 - (b) dans la limite de six (6) mois, les absences pour maladies médicalement constatées dans les conditions prévues à l'article 32 ci-dessus;
 - (c) le congé de maternité prévu à l'article 84 ci-dessus;
 - (d) le chômage technique prévu à l'article 32 ci-dessus.
- (4) Dans la limite de dix (10) jours par an, des permissions exceptionnelles d'absences payées, non déductibles du congé annuel, sont accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant son propre foyer. Un décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail fixe les modalités d'application du présent alinéa.

Article 90

- (1) Le droit au congé est porté d'un jour et demi à deux jours et demi par mois de service au profit des jeunes gens de moins de dix-huit (18) ans.
- (2) La durée du congé est augmentée en faveur des mères salariées, soit de deux (2) jours ouvrables par enfant âgé de six (6) ans à la date de départ en congé, inscrit à l'état civil et vivant au foyer, soit d'un jour seulement si le congé principal se trouve ne pas excéder six (6) jours.
- (3) La durée du congé est augmentée en considération de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, à raison de deux (2) jours ouvrables par période entière, continue ou non, de cinq (5) ans de service. Pour les mères salariées, cette majoration s'ajoute à celle prévue à l'alinéa ci-dessus.

- (2) The duration of the said leave which may be split up shall be agreed upon by both parties. The leave, which shall not exceed 18 (eighteen) working days, shall be deemed to be a period of actual service for the calculation of the worker's paid leave, family allowances and length of service in the enterprise.

Section 92

- (1) Leave shall have accrued after a period of actual service of 1 (one) year.
- (2) Provided that collective agreement or individual contracts providing for leave longer than that determined by section 89 may stipulate that the leave shall have accrued after a longer period of actual service, but such period may not exceed 2 (two) years.
- (3) Entitlement to leave shall be barred by limitation 3 (three) years after the day on which employment is terminated.
- (4) If the contract is terminated or expires before the worker has exercised his right to leave, he shall receive compensation in lieu thereof, based on the entitlement which has accrued under Section 89 and 90 above.
- (5) Since leave is granted to the worker so that he may be able to rest, payment of compensation in lieu of leave shall be prohibited in all other cases.

Section 93

The employer shall pay the worker, not later than the last day preceding the date of departure on leave, an allowance which shall be determined in a manner laid down by decree, issued after consultation with the National Labour Advisory Board.

II: Transport

Section 94

- (1) Where, because, of the employer, performance of the employment contract requires or has required a worker to move from his usual residence, the employer shall be responsible for the travelling expenses of the worker, his spouse and minor children normally residing with him, as well as for the transport of their luggage.
- (2) Travel and transport expenses are allowances in kind and shall therefore be provided only in case of actual travel by the worker and his family.
- (3) The conditions of implementing the above provisions shall be determined by decree issued after consultation with the National Labour Advisory Board.

- (4) Le congé d'une durée supérieure à douze (12) jours ouvrables peut être fractionné d'accord parties. Dans ce cas, une des fractions doit être au moins de douze (12) jours ouvrables continus.

Article 91

- (1) Des congés non rémunérés et dont la durée ne peut être imputé sur celle du congé annuel, pourront être accordés, sur leur demande, aux travailleurs et apprentis désireux de participer à des stages exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, organisés, soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues comme représentatives sur le plan national, soit par des organisations, des instituts ou organismes spécialisés agréés à cet effet par le ministre chargé du Travail.
- (2) La durée de ce congé qui peut être fractionnée est fixée d'accord parties. Dans la limite de dix-huit (18) jours ouvrables, cette durée est assimilée, pour le calcul des congés payés, le droit aux prestations familiales et le calcul de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, à une période de travail effectif.

Article 92

- (1) Le droit de jouissance au congé est acquis après une durée de service égale à un (1) an.
- (2) Toutefois, les conventions collectives ou les contrats individuels allouant un congé d'une durée supérieure à celle fixée à l'article 89 peuvent prévoir une durée plus longue de service effectif ouvrant droit au congé, sans que cette dernière puisse excéder deux (2) ans.
- (3) Le droit au congé se prescrit par trois (3) ans à compter du jour de la cessation du travail.
- (4) Dans le cas où le contrat aurait été rompu ou aurait expiré avant que le travailleur n'ait exercé ses droits au congé, ce dernier bénéficie en lieu et place du congé d'une indemnité calculée sur la base des droits acquis conformément aux articles 89 et 90 ci-dessus.
- (5) Le congé étant alloué au travailleur dans le but de lui permettre de se reposer, l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé est formellement interdit dans tous les autres cas.

Article 93

L'employeur doit verser au travailleur, au plus tard le dernier jour précédant la date de départ en congé, une allocation dont les modalités de calcul sont fixées par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

- (4) A worker who has terminated his service and is waiting for the means of transport selected by the employer in order to return to his usual residence shall retain the right to benefits in kind and shall receive from the employer an allowance equal to the remuneration which he would have received, had he continued to work.
- (5) Entitlement to travel and transport expenses shall be barred by limitation 3 (three) years after the day on which employment is terminated.

PART VI - SAFETY AND HYGIENE AT THE WORKPLACE

CHAPTER I: SAFETY

Section 95

- (1) Hygiene and safety conditions at the workplace shall be determined by orders of the Minister in charge of labour, issued after consultation with the National Commission on Industrial Hygiene and Safety.
- (2) The said orders, while taking local conditions and contingencies into account, shall aim at securing for the workers standards of hygiene and safety conforming with those recommended by the international Labour Organization and other Internationally recognized technical bodies.
- (3) They shall specify the cases and circumstances in which Labour Inspectors or the occupational Health Doctors shall have recourse to the procedure of serving formal notice on the employer. However, where there is an impending threat to the health and safety of workers, the Labour Inspector or the occupational Health Doctor shall order immediately enforceable measures to be taken.

Section 96

- (1) Where working conditions endangering the safety or health of the workers but not covered by orders referred to in Section 95 are found to exist, the Labour Inspector or the occupational Health Doctor shall request the employer to remedy the situation. If the employer objects, the dispute shall be referred to the National Commission on Industrial Hygiene and Safety which shall give a ruling.
- (2) In all cases, the Labour Inspector or the Occupational Health Doctor shall report to the said Commission on working conditions which are deemed to be dangerous, in order that appropriate regulations may, if necessary, be prepared.

Section II : Des transports

Article 94

- (1) Lorsque l'exécution du contrat de travail entraîne ou a entraîné du fait de l'employeur le déplacement du travailleur du lieu de sa résidence habituelle, les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et des enfants mineurs vivant habituellement avec lui, ainsi que les frais de transport de leurs bagages sont à la charge de l'employeur.
- (2) Les frais de voyage et de transport constituent des indemnités en nature. Ils ne sont assurés qu'en cas de déplacement effectif du travailleur et de sa famille.
- (3) Les modalités d'application de dispositions ci-dessus sont fixées par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.
- (4) Le travailleur qui a cessé son service et qui est dans l'attente du moyen de transport désigné par l'employeur pour regagner son lieu de résidence habituelle, conserve le bénéfice des avantages en nature et reçoit de l'employeur une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.
- (5) Le droit au voyage et au transport se prescrit par trois (3) ans à compter du jour de la cessation de travail.

TITRE VI : DE LA SECURITE ET DE LA SANTE AU TRAVAIL

CHAPITRE I : DE LA SECURITE

Article 95

- (1) Les conditions d'hygiène et de sécurité sur le lieu du travail sont définies par arrêté du ministère chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail.
- (2) Ces arrêtés tendent à assurer aux travailleurs, tout en prenant en considération les conditions et contingences locales, des normes d'hygiène et de sécurité conformes à celles recommandées par l'Organisation internationale du travail et d'autres organismes techniques reconnus sur le plan international.
- (3) Ils précisent dans quels cas et dans quelles conditions l'inspecteur du travail ou le médecin-inspecteur du travail doit recourir à la procédure de mise en demeure. Toutefois, en cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs, l'inspecteur du travail ou le médecin inspecteur du travail ordonnent les mesures immédiatement exécutoires.

Section 97

- (1) It shall be forbidden to bring alcoholic beverages to the workplace and to consume them within the establishment during working hours.
- (2) Consumption of such beverages within the establishment may be authorized only during normal break periods and exclusively within the canteens and refectories placed at the disposal of workers by the employer.
- (3) The employer shall supply water and non-alcoholic beverages at the workplace and during working hours. Such beverages shall be controlled occasionally by the Labour Inspector or the Occupational Health Doctor.
- (4) The procedure for implementing the above measures shall be determined, where necessary, by orders of the minister in charge of labour, issued after consultation with the National Commission for Industrial Hygiene and Safety.

CHAPTER II: HEALTH SERVICES**Section 98**

- (1) Every enterprise and establishment of any kind, public or private, lay or religious, civilian or military, including those where persons are employed in connection with work in the professions and those belonging to trade unions or professional associations, shall provide medical and health services for their employees.
- (2) The functions of such services shall be to supervise conditions in respect of hygiene in the establishment, the risks of contagion and the state of health of the workers, and of their spouses and children if housed by the employer as well as to take the appropriate preventive measures and provide the necessary medical care in accordance with the provisions of this chapter.
- (3) The conditions under which workers and their families may benefit from health coverage shall be laid down by order of the minister in charge of labour, issued after consultation with the National Commission for Industrial Hygiene and Safety.

Section 99

- (1) The medical and health service shall be under the responsibility of medical doctors who shall be recruited preferably from among practitioners holding diplomas in industrial medicine and who shall be assisted by qualified paramedical personnel.

Article 96

- (1) Lorsque des conditions de travail non visées par les arrêtés prévus à l'article 95 sont jugées dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs, l'inspecteur du travail ou le médecin-inspecteur du travail invite l'employeur à y remédier. En cas de contestation de l'employeur, le litige est soumis à l'arbitrage de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail.
- (2) Dans tous les cas, l'inspecteur du travail ou le médecin-inspecteur du travail adresse rapport à ladite Commission sur les conditions jugées dangereuses, en vue de l'élaboration éventuelle des mesures réglementaires appropriées.

Article 97

- (1) Il est interdit d'introduire et de consommer des boissons alcooliques sur les lieux et pendant les heures de travail.
- (2) La consommation de ces boissons dans l'enceinte de l'établissement ne peut être autorisée que pendant les heures d'interruption normale du travail et uniquement dans les cantines et réfectoires mis à disposition des travailleurs par l'employeur.
- (3) La distribution de l'eau et des boissons non alcooliques aux lieux et pendant les heures de travail est assurée par l'employeur. Ces boissons doivent faire l'objet de contrôles périodiques par l'inspecteur du travail ou le médecin-inspecteur du travail.
- (4) Des arrêtés du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale de santé et de sécurité du travail, fixent, en tant que de besoin, les modalités d'application des dispositions ci-dessus.

CHAPITRE II : DE LA SANTE

Article 98

- (1) Toute entreprise ou tout établissement de quelque nature que ce soit, public ou privé, laïc ou religieux, civil ou militaire, y compris ceux rattachés à l'exercice de professions libérales et ceux dépendant d'associations ou de syndicats professionnels, doit organiser un service médical et sanitaire au profit de ses travailleurs.
- (2) Le rôle imparti à ce service consiste notamment à surveiller les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé du travailleur, de son conjoint et de ses enfants logés par l'employeur et à prendre les mesures de prévention appropriées en même temps qu'à assurer les soins médicaux nécessaires conformément aux dispositions du présent chapitre.

- (2) All persons so employed shall have been previously approved by a decision of the minister in charge of labour issued after consultation with the Minister of Public Health, in case of paramedical personnel, consultation with the medical association, in case of doctors. Approval requirements shall be fixed by joint order of the minister in charge of labour and the minister in charge of public health.
- (3) According to the size and nature of the establishment, its location and the medical infrastructure available, the medical and health service shall be organized:
 - (a) Either in the form of a separate service within the establishment concerned, or in the form of a joint service for several establishments;
 - (b) Or on the basis of an agreement made with a public or private hospital.
- (4) The procedure for the setting up, organization and functioning of medical and health services as well as the number and the qualifications of the medical and paramedical personnel to be employed in each establishment, having regard to local conditions and to the number of workers and of workers' dependents, shall be determined by order of the Minister in charge of Labour issued after consultation with the National Commission for Industrial Hygiene and Safety.

Section 100

- (1) Without prejudice to the special measures taken for purposes of hygiene and for the prevention of certain occupational diseases or the protection of certain categories of workers, all workers shall undergo a medical examination prior to engagement.
- (2) Workers shall also be subject to medical supervision throughout their career.
- (3) Orders by the Minister in charge of Labour issued after consultation with the National Commission for Industrial health and Safety shall determine the procedure regarding the medical examinations to be performed before and after engagement.

Section 101

- (1) Where a worker or workers' spouse(s) or child (children) housed by the employer under the conditions stipulated in Article 66 above falls ill, the employer shall provide medical care and the necessary medicaments and accessories, within the pecuniary limits determined by order of the Minister in charge of Labour issued after consultation with the National Commission for Industrial Hygiene and Safety.

- (3) Les modalités du bénéfice de la couverture médico-sanitaire aux travailleurs et à leurs familles sont fixées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail.

Article 99

- (1) Le service médical et sanitaire est assuré par des médecins recrutés en priorité parmi les praticiens diplômés de médecine du travail et qui sont assistés d'un personnel paramédical qualifié.
- (2) A cet effet, les uns et les autres doivent avoir fait l'objet d'une décision d'agrément du ministre chargé du Travail, prise après avis du ministre chargé de la Santé publique en ce qui concerne le personnel paramédical et après avis du Conseil de l'ordre des médecins en ce qui concerne les médecins. Les conditions d'agrément sont fixées par arrêté conjoint du ministre chargé du Travail et du ministre chargé de la Santé publique.
- (3) Selon l'importance et la nature des entreprises, leur situation géographique, l'infrastructure médicale existante, le service médico-sanitaire est organisé:
 - (a) soit, sous la forme d'un service autonome propre à une seule entreprise ou d'un service interentreprises commun à plusieurs d'entre elles;
 - (b) soit, sur la base d'une convention passée avec un établissement hospitalier privé ou public.
- (4) Les modalités de constitution, d'organisation et de fonctionnement des services médico-sanitaires, ainsi que l'effectif et la qualification du personnel médical et paramédical à employer dans chaque entreprise sont, compte tenu des conditions locales et du nombre des travailleurs et des membres de leur famille, fixées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale et de sécurité au travail.

Article 100

- (1) Sans préjudice des dispositions spéciales prises dans le cadre de l'hygiène et de la prévention de certaines maladies professionnelles ou dans celui de la protection de certaines catégories de travailleurs, tout salarié doit obligatoirement faire l'objet d'un examen médical avant son embauche.
- (2) Il doit par ailleurs faire l'objet d'une surveillance médicale tout au long de sa carrière.
- (3) Des arrêtés du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail, fixent les condi-

- (2) The employer shall also be required to provide board for every sick worker detained in the infirmary at his establishment.

Section 102

- (1) The employer shall arrange for the removal to the nearest medical unit of any sick or injured person fit to be moved who cannot be treated with the facilities at the employer's disposal.
- (2) If the employer has not suitable transport immediately available for the above purpose, he shall without loss of time the head of the nearest administrative unit, who shall cause the patient to be removed by transport at his disposal.
- (3) Where the sick or injured persons are not fit to be moved, the administrative authority notified by the employer shall arrange for medical care to be provided on the spot.
- (4) All costs incurred by the Administration in this connection shall be repaid by the employer at the official rates.

Section 103

An order of the minister in charge of labour, issued after consultation with the National Commission for Industrial Hygiene and Safety, shall determine the circumstances in which employers are required to set up medical services, and to provide these with medicaments and accessories.

PART VII: ADMINISTRATIVE BODIES AND MEASURES OF IMPLEMENTATION

CHAPTER I: LABOUR AND SOCIAL INSURANCE ADMINISTRATION

Section 104

- (1) The Labour and Social Insurance Administration comprises all services responsible for matters relating to the condition of workers, labour relations employment, manpower, movements, vocational guidance and training, placement, the protection of workers' health as well as social insurance problems.
- (2) A decree shall determine the organization and functioning of such services.

I: Duties and Prerogatives of Labour and Social Insurance Inspectors

Section 105

- (1) By "Labour and Social Insurance Inspector", referred to in this law as a "Labour Inspector", we mean any civil servant of the labour ad-

tions dans lesquelles sont effectuées les visites médicales avant et pendant l'emploi.

Article 101

- (1) En cas de maladie du travailleur, de son ou ses conjoints ou de ses enfants logés dans les conditions prévues à l'article 66 ci-dessus avec lui par l'employeur, ce dernier est tenu de leur fournir les soins et, dans la limite des moyens définis par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail, les médicaments et accessoires nécessaires.
- (2) L'employeur est par ailleurs tenu d'assurer l'alimentation de tout travailleur malade et hospitalisé dans l'infirmerie de l'entreprise.

Article 102

- (1) L'employeur doit faire évacuer sur la formation médicale la plus proche les blessés ou les malades transportables, non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose.
- (2) S'il est dépourvu, dans l'immédiat, des moyens appropriés nécessaires à cet effet, il en avise d'urgence l'autorité administrative la plus proche qui fait procéder à l'évacuation par les moyens à sa disposition.
- (3) Si les blessés ou les malades ne sont pas transportables, l'autorité administrative, saisie par l'employeur, fait procéder à une intervention médicale sur place.
- (4) Tous les frais occasionnés de ce fait à l'administration doivent être remboursés par l'employeur sur les bases des tarifs officiels.

Article 103

Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris avis de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail, fixe les conditions dans lesquelles les employeurs sont tenus d'installer et d'approvisionner en médicaments et accessoires les services médicaux du travail.

TITRE VII : DES ORGANISMES ET MOYENS D'EXECUTION

CHAPITRE I : DE L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL ET DE LA PREVOYANCE SOCIALE

Article 104

- (1) L'administration du travail et de la prévoyance sociale est l'ensemble des services chargés de toutes les questions intéressant la condition des travailleurs, les rapports professionnels, l'emploi, les mouvements de main-d'oeuvre, l'orientation et la formation professionnelle, le

ministration corps placed at the head of a labour and social insurance inspectorate or his delegate.

- (2) Labour Inspectors shall be civil servants enjoying job security virtue of their status and conditions of service.
- (3) In order that their independence may be ensured, the said inspectors shall have no interest whatsoever in the enterprises under their supervision.

Section 106

- (1) The Labour Inspectors shall swear to carry out their duties well and faithfully and not to reveal, even after leaving the service, any manufacturing secrets or other processes with which they may have become acquainted in the course of their duties.
- (2) The oath shall be taken once only before the court of appeal of the area of their first posting.
- (3) Every violation of the oath shall be subject to penalties.
- (4) The Labour Inspectors shall treat as absolutely confidential the source of any complaint bringing to their notice a defect in the installation or a breach of legal and statutory provisions and shall give no intimation to the employer or his representative that a particular inspection was made in consequence of a complaint.

Section 107

- (1) Labour Inspectors who are heads of Inspectorates shall have the initiative with respect to their tours of inspection and inquiries within the framework of labour legislation and regulations in force.
- (2) They shall have permanently at their disposal the human and material resources necessary for performance of their duties.

Section 108

- (1) Labour Inspectors with the proper credentials shall be empowered:
 - to enter any establishment liable to inspection, freely and without warning at any time of the day or night, for the purpose of inspection;
 - to enter for the purpose of inspection any infirmary of an establishment or any canteen, sanitary installation or any facility supplying workers with water.
 - to carry out any examination, control or inquiry which they consider necessary to ascertain that the laws regulations in force are strictly complied with and, in particular:

placement, la protection de la santé des travailleurs ainsi que les problèmes de prévoyance sociale.

- (2) L'organisation et le fonctionnement de ces services sont fixés par décret de l'autorité compétente.

Section I : Des obligations et prérogatives des inspecteurs du travail et de la prévoyance sociale

Article 105

- (1) Par «inspecteur du travail et de la prévoyance sociale», désigné dans la présente loi sous le nom «d'inspecteur du travail», il faut entendre tout fonctionnaire du corps de l'administration du travail placé à la tête d'une circonscription d'inspection du travail et de la prévoyance sociale ou son délégué.
- (2) Les inspecteurs du travail sont obligatoirement des fonctionnaires dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans l'emploi.
- (3) Afin d'assurer leur indépendance, il leur est interdit d'avoir un intérêt quelconque dans les entreprises placées sous leur contrôle.

Article 106

- (1) Les inspecteurs du travail prêtent serment de bien et fidèlement remplir leur charge et de ne pas révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication, et, en général, les procédés d'exploitation dont ils auraient pu prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.
- (2) Ce serment est prêté une seule fois, devant la Cour d'appel du ressort de leur première circonscription d'affectation.
- (3) Toute violation de ce serment est passible de sanction pénales.
- (4) Les inspecteurs du travail doivent traiter comme confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans les installations ou une infraction aux dispositions légales et réglementaires et doivent s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte.

Article 107

- (1) Les inspecteurs du travail, chefs d'une circonscription, ont l'initiative de leurs tournées et de leurs enquêtes dans le cadre de la législation et de la réglementation du travail.
- (2) Ils disposent, en permanence, des moyens humains, matériels et logistiques, qui sont nécessaires à l'exercice de leurs activités.

- to interrogate, alone or in the presence of witnesses, the employer or the staff of the enterprise on any matters concerning the application of the laws and regulations in force;
 - to ask for any books, registers and documents the keeping of which is prescribed by laws or regulations relating to conditions of employment, in order to ensure that they conform with the laws and regulations in force and to copy such documents or make extracts from them;
 - to enforce the posting of notices where this is required by the laws and regulations in force;
 - to take and carry away for purposes of analysis samples of materials and substances used or handled, subject to the employer or his representative being notified of any samples taken and carried away for such purpose.
- (2) Labour Inspectors shall notify the employer or his representative of any inspection visit unless they consider that such notification may be prejudicial to the effectiveness of the inspection.

Section 109

- (1) Labour Inspectors may record in official reports having the force of prima facie evidence, any infringement of labour laws and regulations. They shall be empowered to take direct legal action before the competent court against any persons infringing the provisions of this law and its implementation instruments;
- (2) The terms and conditions under which Labour Inspectors shall exercise their powers of control shall, as and when necessary, be laid down by regulations.

Section 110

- (1) In military establishments employing civilian labour, the powers and responsibilities of inspectors concerning the monitoring of the application of labour laws and regulations may be conferred upon officials or officers specially appointed for that purpose whenever the interests of national defence preclude the admittance of personnel not belonging to the establishments concerned.
- (2) Such appointments shall be made by the President of the Republic on the joint proposal of the minister in charge of defence and the minister in charge of labour.

Article 108

(1) Les inspecteurs du travail, munis des pièces justificatives de leurs fonctions, sont autorisés :

- à pénétrer librement, aux fins d'inspection sans avertissement préalable, à toute heure de jour et de nuit, dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection;
- à pénétrer, aux fins d'inspection, dans toute infirmerie d'entreprise, cantine, installation sanitaire ou d'approvisionnement en eau à l'usage des travailleurs;
- à procéder à tous examens, contrôle ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales et réglementaires en vigueur sont effectivement observées et notamment:
- à interroger, soit seul, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales et réglementaires;
- à demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales ou réglementaires et de les copier ou d'en établir des extraits;
- à exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales ou réglementaires;
- à prélever et à emporter aux fins d'analyse des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que les matières ou substances ont été prélevées et emportées à cette fin.

(2) A l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur du travail doit informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité de son contrôle.

Article 109

(1) Les inspecteurs du travail peuvent constater, par procès-verbal faisant foi jusqu'à la preuve contraire, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail.

Ils sont habilités à poursuivre directement en justice, devant la juridiction compétente, tous les auteurs d'infractions aux dispositions de la présente loi et des textes pris pour son application.

- (3) In any case, persons exercising such monitoring functions shall immediately inform the local labour inspector of any action taken by them.

Section 111

For execution of the duties entrusted to the Labour Medical Inspectorate, the medical inspectors of labour shall have the same obligations rights and prerogatives as those conferred on Labour Inspectors by Section 106, 107, 108 and 109 of this law.

II: Placement

Section 112

- (1) Placement shall come under the jurisdiction of the minister in charge of labour.
- (2) Placement operations shall be carried out free of charge for workers either by:
 - (a) government services or bodies;
 - (b) offices or agencies opened by trade unions, employers' associations or private bodies.
- (3) The opening of the offices or agencies referred to in Sub-section 2(b) above shall be subject to the prior approval of the minister in charge of labour.
- (4) A decree issued after consultation with the National Labour Advisory Board shall determine the conditions for the implementation of this section.

Section 113

In order to ensure full employment of national labour force, decrees issued after consultation with the National Labour Advisory Board shall limit the employment of workers of foreign nationality in certain occupations or at certain levels of professional qualifications.

CHAPTER II: MEASURES OF CONTROL

Section 114

- (1) Every person who opens or re-opens an enterprise or establishment of any kind shall submit a declaration thereof to the local labour inspectorate. The same rule shall apply in case of change or discontinuance of business or transfer.
- (2) An order of the minister in charge of Labour issued after consultation with the National Labour Advisory Board shall lay down the conditions under which such declarations shall be made.

- (2) Les modalités d'exercice des pouvoirs de contrôle des inspecteurs du travail sont, en tant que de besoin, fixées par voie réglementaire.

Article 110

- (1) Dans les établissements militaires employant de la main-d'œuvre civile, les attributions des inspecteurs du travail en matière de contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail peuvent être confiées à des fonctionnaires ou officiers spécialement désignés à cet effet, chaque fois que l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction dans ces établissements d'agents étrangers au service.
- (2) Cette désignation est faite par le Président de la République sur proposition conjointe du ministre chargé de la Défense et du ministre chargé du Travail.
- (3) Dans tous les cas, les personnes ainsi investies de ces fonctions de contrôle doivent tenir l'inspecteur du travail du ressort informé dans les moindres délais de leur action.

Article 111

Pour l'exécution des tâches imparties à l'inspection médicale du travail, les médecins-inspecteurs du travail sont investis des mêmes obligations, droits et prérogatives que ceux dévolus aux inspecteurs du travail par les articles 106, 107, 108 et 109 de la présente loi.

Section II: Du placement

Article 112

- (1) Le placement relève de l'autorité du ministre chargé du Travail.
- (2) Les opérations de placement sont effectuées gratuitement pour les travailleurs :
 - (a) soit, par des services ou organismes publics;
 - (b) soit, par des bureaux ou offices ouverts par des syndicats professionnels ou des organismes privés.
- (3) L'ouverture des bureaux et offices visés au paragraphe b) de l'alinéa précédent est soumise à l'agrément préalable du ministre chargé du Travail.
- (4) Un décret, pris après avis de la commission nationale consultative du travail, fixe les conditions d'application du présent article.

Article 113

En vue du plein emploi de la main-d'œuvre nationale, des décrets pris après avis de la Commission nationale consultative du travail limitent l'embauche des travailleurs de nationalité étrangère pour certaines professions ou certains niveaux de qualification professionnelle.

Section 115

Every employer, whether public or private and irrespective of the nature of this activity, shall furnish the local labour inspectorate and the services in charge of employment with detailed information concerning the situation of the manpower employed by him. Such information shall be in the form of a declaration, the frequency and conditions of submission of which shall be determined by order of the minister in charge of labour issued after consultation with the National Labour Advisory Board.

Section 116

- (1) The employer shall maintain at the workplace and keep constantly up to date a register called the “employer’s register” which shall record such information as will enable the labour and social insurance services to exercise control over the minister in charge of labour.
- (2) An order issued after consultation with the National Labour Advisory Board shall determine the form of the register, the information which it must contain and the manner in which it shall be kept at the disposal of control officials.
- (3) The said order shall also prescribe the conditions under which certain enterprises or categories of enterprises may be exempted from keeping an employers’ register.

PART VIII: PROFESSIONAL INSTITUTIONS

CHAPTER I: THE NATIONAL LABOUR ADVISORY BOARD

Section 117

- (1) A National Labour Advisory Board, hereinafter referred to as the “Board”, shall be established under the ministry in charge of labour.
- (2) Its functions shall be:
 - to examine matters relating to working conditions, employment, vocational guidance and training, placement, manpower movements, migration, improvement of the material conditions of workers, social insurance, trade unions and employers’ associations;
 - to make the recommendations and proposals relating to laws and regulations to be made in the above areas, where such recommendations are provided for by this law.

Section 118

- (1) There shall be established within the National Labour Advisory Board and Standing Committee to which the Board may delegate

CHAPITRE II : DES MOYENS DE CONTROLE

Article 114

- (1) Toute personne qui crée ou remet en activité une entreprise ou un établissement de quelque nature que ce soit doit en faire la déclaration à l'inspection du travail du ressort. La même obligation est applicable en cas de changement ou de cessation d'activité et de transfert.
- (2) Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, fixe les modalités de cette déclaration.

Article 115

Tout employeur public ou privé, quelle que soit la nature de son activité, doit fournir à l'inspection du travail et aux services chargés de l'emploi du ressort des renseignements détaillés sur la situation de la main-d'oeuvre qu'il emploie, sous la forme d'une déclaration dont la périodicité et les modalités sont fixées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

Article 116

- (1) L'employeur doit tenir constamment à jour, au lieu d'exploitation, un registre dit «registre d'employeur» destiné à recueillir toutes les mentions permettant l'exercice du contrôle des services de l'administration du travail et de la prévoyance sociale.
- (2) Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, fixe le modèle et le contenu de ce registre et les conditions dans lesquelles il doit être tenu à la disposition des fonctionnaires de contrôle.
- (3) Cet arrêté précise, en outre, les conditions dans lesquelles certaines entreprises ou catégories d'entreprises peuvent être dispensées de la tenue dudit registre.

TITRE VIII : DES INSTITUTIONS PROFESSIONNELLES

CHAPITRE I : DE LA COMMISSION NATIONALE CONSULTATIVE DU TRAVAIL

Article 117

- (1) Une commission consultative du travail, ci-après désignée la «Commission», est instituée auprès du ministre chargé du Travail.
- (2) Elle a pour mission :
 - d'étudier les problèmes concernant les conditions de travail, l'emploi, l'orientation et la formation professionnelles, le

powers to make any recommendations and proposals and examine and study all matters falling within its province.

- (2) Ad-hoc committees may, as and when necessary, be formed within the board.

Section 119

- (1) The National Labour Advisory Board shall be presided over by the minister in charge of labour or his representative. It shall comprise:
- one substantive member and one alternate member representing the National Assembly;
 - one substantive member and one alternate member representing the Economic and Social Council;
 - one substantive member and one alternate member representing the Supreme Court;
 - an equal number of substantive and alternate representative of workers and employers appointed by an order of the minister in charge of labour on the proposal of the most representative workers' and employers' organizations;
 - Where appropriate, experts and technicians sitting in an advisory capacity and appointed by an order of the minister in charge of labour in the light of the agenda of each session.
- (2) The organization and functioning of the National Labour Advisory Board as well as of its Standing and Ad-hoc Committees shall be determined by regulations.

CHAPTER II: THE NATIONAL COMMISSION ON INDUSTRIAL HEALTH AND SAFETY

Section 120

- (1) A National Commission on Industrial Health and Safety shall be set up under the ministry in charge of labour.
- (2) It shall be charged with the study of problems related to industrial medicine and the hygiene and safety of workers. In this capacity, it shall be responsible for;
- (a) making suggestions and recommendations concerning laws and regulations to be made in the above fields;
 - (b) making recommendations for the benefit of employers and workers, insurance bodies and various ministries concerning the protection of the health of workers;

placement, les mouvements de main-d'œuvre, les migrations, l'amélioration de la condition matérielle des travailleurs, la prévoyance sociale, les syndicats professionnels;

- d'émettre des avis et de formuler des propositions sur la législation et la réglementation à intervenir dans les matières où cet avis est prévu par la présente loi.

Article 118

- (1) Il est créé au sein de la Commission nationale consultative du travail, un comité permanent auquel la commission peut donner délégation pour formuler tous avis et propositions, pour examiner et étudier tous problèmes relevant de sa compétence.
- (2) Des comités ad hoc peuvent, en tant que de besoin, être constitués au sein de la commission.

Article 119

- (1) Présidée par le ministre chargé du Travail ou son représentant, la commission est composée ainsi qu'il suit:
 - un membre titulaire et un membre suppléant représentant l'Assemblée nationale;
 - un membre titulaire et un membre suppléant représentant le Conseil économique et social;
 - un membre titulaire et un membre suppléant représentant la Cour Suprême;
 - un nombre égal de représentants titulaires et suppléants des travailleurs et des employeurs, nommés par arrêté du ministre chargé du Travail, sur propositions des organisations syndicales les plus représentatives;
 - éventuellement, des experts et techniciens ayant voix consultatives et désignés par arrêté du ministre chargé du Travail en fonction de l'ordre du jour de chaque session;
- (2) Les modalités d'organisation et de fonctionnement de la commission, du comité permanent et des comités ad hoc constitués en son sein sont fixées par voie réglementaire.

CHAPITRE II : DE LA COMMISSION NATIONALE DE SANTE ET DE SECURITE AU TRAVAIL

Article 120

- (1) Une Commission nationale de santé et de sécurité au travail ci-après désignée la «Commission nationale», est instituée auprès du ministre chargé du Travail.

- (c) making proposals concerning the approval of dangerous machinery and manufacturing processes likely to endanger the health of workers;
- (d) carrying out or participating in any work of a scientific nature falling within its sphere of activity.

Section 121

- (1) The National Commission on Industrial Health and Safety shall be presided over by the minister in charge of labour or his representative. It shall comprise technicians or experts of unquestionable competence in the fields of industrial medicine and industrial hygiene and safety. Representatives of workers and employers shall be represented in equal number within the National Commission.
- (2) The National Commission may seek the assistance of experts whenever it deems this necessary.
- (3) The organization and functioning of the National Commission shall be determined by regulations.

CHAPTER III: STAFF REPRESENTATIVES

Section 122

- (1) Staff representatives shall be elected in any establishment located within the national territory, employing, on a regular basis, at least twenty workers governed by this law, irrespective of the nature of the establishment or of the employer, be he public or private, lay or religious, civilian or military.
- (2) Where the head of the establishment has the status of worker he shall be part of the labour force to be considered for election.
- (3) Staff representatives shall be elected for a two-year term of office. They shall be eligible for re-election.

Section 123

- (1) With the exception of the head of the establishment, workers of either sex who are eighteen years old and have worked for not less than six months in the enterprise shall qualify as electors.
- (2) Electors, who are aged twenty years, can express themselves in English and French and have worked continuously in the enterprise for not less than twelve months shall be eligible for election.
- (3) The head of the establishment, his spouse, ascendants as well as his relatives of the same degree shall not be eligible for election.

- (2) Elle a pour rôle l'étude des problèmes relatifs à la médecine du travail, à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs. A ce titre, elle est chargée :
 - (a) d'émettre toutes suggestions et tous avis sur la législation et la réglementation à intervenir en ces matières;
 - (b) de formuler toutes recommandations à l'usage des employeurs et des travailleurs, des organismes assureurs et des divers départements ministériels, concernant la protection de la santé des travailleurs;
 - (c) de faire toutes propositions concernant l'homologation des machines dangereuses et les procédés de fabrication susceptibles de comporter des risques pour la santé des travailleurs;
 - (d) d'effectuer ou de participer à tous les travaux à caractère scientifique entrant dans son champ d'activité.

Article 121

- (1) Présidée par le ministre chargé du Travail ou son représentant, la commission nationale est composée de techniciens et de spécialistes ayant une compétence certaine en matière de médecine du travail, d'hygiène industrielle et de sécurité du travail, parmi lesquels figurent, en nombre égal, des représentants des employeurs et des représentants des travailleurs.
- (2) La Commission nationale peut faire appel à des experts chaque fois qu'elle l'estime nécessaire.
- (3) Les modalités d'organisation et de fonctionnement de la Commission nationale sont fixées par voie réglementaire.

CHAPITRE III : DES DELEGUES DU PERSONNEL

Article 122

- (1) Des délégués du personnel sont obligatoirement élus dans les établissements installés sur le territoire national, quelle qu'en soit la nature et quel que soit l'employeur, public ou privé, laïc ou religieux, civil ou militaire, où sont habituellement occupés au moins vingt (20) travailleurs relevant du champ d'application de la présente loi.
- (2) Lorsque le chef d'établissement a la qualité de travailleur, il fait partie de l'effectif à prendre en considération.
- (3) La durée du mandat des délégués du personnel est de deux (2) ans; ils sont rééligibles.

Section 124

- (1) Save in exceptional circumstances or unless otherwise provided for by agreement, the head of an establishment shall be bound to allow staff representatives a period of time of not more than 15 (fifteen) hours per month to perform their duties.

Such time shall be considered and paid for as working time. It shall be used only for the performance of duties that pertain to the office of staff representative such as are defined by the laws and regulations in force.

Where the time is not used, it may neither be carried forward to the following month nor be paid for.

Section 125

An order of the minister in charge of labour issued after consultation with the National Advisory Board shall determine:

- (a) the number of staff representatives to be elected and their division into electoral colleges;
- (b) the procedure of election which shall be by secret ballot;
- (c) the form of the report on the election which the employer shall be bound to submit to the Labour Inspector of the area.
- (d) the conditions under which the staff representatives shall be received by their employer or his representative as well as the facilities to be made available to them;
- (e) the conditions whereby a staff representative may be removed by the electoral college that elected him.

Section 126

- (1) Objections regarding electors, eligibility of staff representatives or the regularity of elections shall be dealt with by the Court of First Instance of the area which shall give a ruling without delay.
- (2) To be admissible, an objection must be lodged within 3 (three) days following publication of the electoral lists if it relates to electors or to eligibility, within the 15 (fifteen) days following the announcement of the results of the election if it relates to the regularity thereof.

Section 127

Each staff representative shall have a substitute elected in like manner who shall replace him when he is absent for any valid reason, or in the event of his death, resignation, removal, change of occupational category

Article 123

- (1) Sont électeurs, à l'exception du chef d'établissement, les travailleurs des deux sexes, âgés de dix-huit (18) ans révolus et ayant travaillé au moins six (6) mois dans l'entreprise.
- (2) Sont éligibles, les électeurs âgés de vingt (20) ans révolus, sachant s'exprimer en français ou en anglais, ayant travaillé sans interruption dans l'entreprise pendant douze (12) mois au moins.
- (3) Ne sont pas éligibles : le chef d'établissement, son conjoint, ses ascendants, ainsi que ses alliés au même degré.

Article 124

- (1) Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles ou convention contraire, ne peut excéder quinze (15) heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps leur est payé comme temps de travail. Il doit être utilisé exclusivement aux tâches afférentes à l'activité du délégué du personnel telles qu'elles sont définies par les textes en vigueur.

Le temps non utilisé ne peut être reporté sur un mois suivant, ni faire l'objet d'une quelconque indemnité.

Article 125

Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail fixe:

- (a) le nombre de délégués du personnel à élire et leur répartition en collèges;
- (b) les modalités de l'élection qui doit avoir lieu au scrutin secret;
- (c) le modèle du procès-verbal d'élection que l'employeur est tenu de faire parvenir à l'inspecteur du travail du ressort;
- (d) les conditions dans lesquelles les délégués du personnel sont reçus par l'employeur ou son représentant ainsi que les moyens mis à leur disposition;
- (e) les conditions de révocation d'un délégué par le collège de travailleurs qui l'a élu.

Article 126

- (1) Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal de première instance territorialement compétent qui statue d'urgence.

resulting in a change of electoral college, termination of contract of employment or loss of the qualifications for eligibility.

Section 128

The functions of the staff representatives shall be:

- (a) to refer to the employers any individual or collective demands in respect of conditions of employment, workers' protection, the application of collective agreements, classification of occupations and wage rates which have not been directly acceded to;
- (b) to refer to the Labour Inspectorate any complaint or claim in respect of the application of the laws and regulations which the said inspectorate is responsible for enforcing;
- (c) to ensure that the rules relating to the hygiene and safety of workers and to social insurance are observed, and to recommend any necessary action in these matters;
- (d) to submit to the employer any useful suggestions for improving the organization and output of the enterprise.

Section 129

Notwithstanding the above provisions, the workers shall be entitled to submit their grievances and suggestions personally to the employer.

Section 130

- (1) An employer or his representative proposing to terminate the appointment of a staff representative, whether permanent or substitute, shall be bound to seek and obtain the prior authorization of the local Labour Inspector.
- (2) The Labour Inspector shall, after hearing both parties, ensure that the proposed determination is not motivated by acts carried out by the staff representative while performing his duties.
- (3) Any dismissal made in violation of the foregoing provisions shall be null and void.
- (4) However, in cases of serious misconduct, the employer may temporarily suspend the staff representative, pending the decision of the Labour Inspector. If the authorization is not granted, the staff representative shall be reinstated with full pay for the period of the suspension.
- (5) The Labour Inspector shall make his decision known within a time limit of 1 (one) month, after which the authorization shall be taken

- (2) Pour être recevable, la contestation doit être introduite dans les trois (3) jours qui suivent la publication de la liste électorale si elle porte sur l'électorat ou l'éligibilité, dans les quinze (15) jours qui suivent la proclamation des résultats, si elle porte sur la régularité des opérations électorales.

Article 127

Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions, qui le remplace en cas d'absence motivée, de décès, démission, révocation, changement de catégorie professionnelle entraînant un changement de collège, de résiliation du contrat de travail ou de perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Article 128

Les délégués du personnel ont pour mission :

- (a) de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, les classifications professionnelles et les taux de salaire.
- (b) de saisir l'inspection du travail de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementation dont elle est chargée d'assurer le contrôle;
- (c) de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et à la prévoyance sociale et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet;
- (d) de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

Article 129

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

Article 130

- (1) Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, envisagé par l'employeur est subordonné à l'autorisation de l'inspecteur du travail du ressort.
- (2) L'inspecteur du travail doit, après enquête contradictoire, s'assurer que le licenciement envisagé n'est pas motivé par les activités du délégué du personnel dans l'exercice de son mandat,
- (3) Tout licenciement effectué sans que l'autorisation ci-dessus ait été demandée et accordée est nul et de nul effet.

for granted unless the Labour Inspector has notified the employer that an additional month is necessary for him to complete his enquiry.

- (6) The above provisions shall apply to:
- (a) staff representatives who have been proposed for transfer elsewhere, thus making it impossible for them to perform their duties in their original establishment, unless the persons concerned have given their consent before the local Labour Inspector;
 - (b) former staff representatives for a period of 6 (six) months following the expiry of their term of office;
 - (c) candidates for the office of Staff Representative for a period of 6 (six) months following the date of filing of nomination papers.
- (7) Notwithstanding the authorization of the Labour Inspector to dismiss a Staff Representative, such Staff Representative reserves the right to bring the matter before the competent court in accordance with the procedure laid down in Section 139 of this law.

PART IX: LABOUR DISPUTES

CHAPTER I: INDIVIDUAL DISPUTES

Section 131

Any individual dispute arising from a contract of employment between workers and their employers or from a contract of apprenticeship shall fall within the jurisdiction of the court dealing with the labour disputes in accordance with the legislation on judicial organization.

Section 132

The competent court shall, in principle, be that of the place of employment ; provided that a worker who no longer resides at the place where he was performing a contract of employment or before that of this place of residence, on condition that both courts are situated in Cameroon.

I: Court

Section 133

- (1) The court dealing with labour disputes shall be composed of:
- (a) a president who shall be a judicial officer;
 - (b) an employer assessor and a worker assessor chosen from the lists drawn up in accordance with Section 134 below;

- (4) Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur peut, en attendant la décision de l'inspecteur du travail, prendre une mesure de suspension provisoire. Si l'autorisation n'est pas accordée, le délégué est réintégré avec paiement d'une indemnité égale aux salaires afférents à la période de suspension.
- (5) La réponse de l'inspecteur du travail doit intervenir dans un délai d'un (1) mois. Passé ce délai, l'autorisation est réputée accordée, à moins que l'inspecteur du travail ne notifie à l'employeur qu'un délai supplémentaire d'un (1) mois lui est nécessaire pour achever l'enquête.
- (6) Les dispositions ci-dessus sont applicables :
 - (a) aux délégués du personnel pour lesquels est envisagée une mutation les mettant dans l'impossibilité d'exercer leur mandat dans leurs établissements d'origine, sauf accord des intéressés devant l'inspecteur du travail du ressort;
 - (b) aux anciens délégués du personnel, pendant une durée de six (6) mois à compter de l'expiration du mandat;
 - (c) aux candidats aux fonctions de délégué du personnel pendant une durée de six (6) mois à compter de la date du dépôt des candidatures.
- (7) Nonobstant l'autorisation de licenciement de l'inspecteur du travail, le délégué du personnel conserve la faculté de saisir le tribunal compétent selon la procédure prévue à l'article 139 de la présente loi.

TITRE IX : DES DIFFERENDS DU TRAVAIL

CHAPITRE I : DU DIFFEREND INDIVIDUEL

Article 131

Les différends individuels pouvant s'élever à l'occasion du contrat de travail entre les travailleurs et employeurs et du contrat d'apprentissage, relèvent de la compétence des tribunaux statuant en matière sociale conformément à la législation portant organisation judiciaire.

Article 132

Le tribunal compétent est en principe celui du lieu du travail. Il demeure toutefois loisible à un travailleur qui ne réside plus au lieu où il exécutait un contrat de travail, de porter tout litige né de la résiliation dudit contrat, soit devant le tribunal du lieu de travail, soit devant celui de sa résidence, à la condition que l'un et l'autre soient situés au Cameroun.

- (c) a registrar.
- (2) The president shall designate the assessors who are to sit for each case.
- (3) Where one or both of assessors duly summoned to attend fail to do so, the president shall summon them again. In the event where one or both of the assessors still fail to attend, the president shall sit alone.
- (4) In the case referred to in the foregoing subsection, the judgment shall make mention of the duly justified absence of one or both of the assessors.
- (5) Except in a case of force majeure, any assessor who is absent three times during his term of office shall be relieved of his duties. Another assessor designated from the list drawn up for the sector of activity concerned shall replace him for the remaining period of his term office.

Section 134

- (1) The assessors shall be appointed by order of the Minister of Justice on the proposal of the minister in charge of labour. They shall be chosen from lists containing not less than three names for each post to be filled submitted by the most representative trade unions or employer's associations. If these fail to act or if there are not such organizations, the minister in charge of labour shall directly make his proposal.
- (2) The assessors shall be appointed for a term of two judicial years and may be re-appointed, provided that the assessors in office shall continue to act until the new appointments have been made.
- (3) If necessary, the list of assessors may be completed during the judicial year in the same manner as that prescribed in Subsection 1. The term of office of the assessors so designated shall expire at the same time as that of the assessors appointed on the basis of biennial lists.

Section 135

- (1) The conditions required for appointment as an assessor shall be those required of the leaders or management of a trade union or employers' association as set out in Section 10 of this law, including the following additional conditions:
 - (a) an assessor must have performed professional duties for at least 3 (three) years excluding apprenticeship;

Section I: De la composition du tribunal

Article 133

- (1) Les tribunaux en matière sociale se composent:
 - (a) d'un magistrat, président;
 - (b) d'un assesseur employeur et d'un assesseur travailleur choisis parmi ceux figurant sur les listes établies conformément à l'article 134 ci-dessous;
 - (c) d'un greffier.
- (2) Le président désigne, pour chaque affaire, les assesseurs appelés à siéger.
- (3) Au cas où l'un ou les deux assesseurs dûment convoqués ne se présentent pas, le président leur adresse une seconde convocation. En cas de nouvelle carence de l'un ou des deux assesseurs, le président statue seul.
- (4) Dans le cas visé à l'alinéa précédent, il fait mention dans le jugement de la carence dûment justifiée d'un ou des deux assesseurs.
- (5) Sauf cas de force majeure, tout assesseur dont la carence a été constatée trois (3) fois au cours d'un mandat est déchu de ses fonctions.
 - Il est pourvu à son remplacement pour la durée du mandat restant à courir par la désignation d'un autre assesseur pris sur la liste établie pour le secteur d'activité concerné.

Article 134

- (1) Les assesseurs sont nommés par arrêté du ministre chargé de la Justice sur proposition du ministre chargé du Travail. Ils sont choisis sur des listes comportant au moins trois (3) noms pour chaque poste à pourvoir, présentées par les organisations syndicales les plus représentatives. En cas de carence ou d'inexistence de celles-ci, le ministre chargé du Travail formule directement sa proposition.
- (2) Le mandat des assesseurs s'étend sur deux (2) années judiciaires. Il peut être renouvelé. Les assesseurs en fonction continuent toutefois à siéger jusqu'à ce que la nomination des nouveaux assesseurs soit intervenue.
- (3) La liste des assesseurs peut, en cas de nécessité, être complétée en cours d'année dans les formes prévues à l'alinéa (1). Le mandat des assesseurs ainsi désignés expire en même temps que celui de ceux figurant sur les listes établies tous les deux (2) ans.

- (b) he must have performed such duties in a area of jurisdiction of the court for at least the last 3 (three) months; and
 - (c) he must be able to read and write English or French.
- (2) An assessor who is convicted of any of the offences defined in Section 10 of this law, or who is deprived of his civic rights, shall automatically forfeit his office as assessor.

Section 136

Assessors shall take the following oath before the court in which they are to serve.

“I swear to discharge my duties with zeal and integrity and to keep the secrecy of the proceedings”.

Section 137

- (1) The functions of assessor shall be a civic and social duty. They shall be performed free of charge.
- (2) However, travel and subsistence costs incurred and the amount of wages and allowances lost as a result of their attendance at the courts shall be reimbursable to assessors.
- (3) The amount of and conditions of granting such allowances shall be determined by a joint order of the Minister of Justice and the Minister in charge of Labour.

II: Procedure

Section 138

- (1) The proceedings for the settlement of individual disputes relating to employment, both in first instance and on appeal, shall be free of charge.
- (2) Any decisions and documents produced shall be registered duty-free and all procedural costs shall be treated on the same footing as costs in criminal proceedings in respect of their payment, charging, settlement and collection.

Section 139

- (1) Any worker or employer shall request the competent Labour Inspector to settle the dispute out of court.
- (2) Rules relating to summons and appearance before the court shall be determined by order following the recommendation of the National Labour Advisory Board.

Article 135

- (1) Les conditions à remplir pour être assesseur sont celles exigées des membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat, telles qu'elles figurent à l'article 10 de la présente loi, auxquelles s'ajoutent les suivantes :
 - (a) exercer depuis trois (3) ans au moins, apprentissage non compris, une activité professionnelle;
 - (b) avoir exercé cette activité dans le ressort du tribunal depuis au moins trois (3) mois;
 - (c) savoir lire et écrire le français ou l'anglais.
- (2) Sont déchus de plein droit de leur mandat, les assesseurs frappés de l'une des condamnations visées à l'article 10 de la présente loi ou qui perdent leurs droits civiques.

Article 136

Les assesseurs prêtent devant la juridiction où ils doivent servir, le serment suivant :

«Je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations».

Article 137

- (1) Les fonctions d'assesseurs représentent un devoir civique et social; elles sont gratuites.
- (2) Toutefois, les frais de déplacement et de séjour et le montant des salaires et indemnités perdus du fait de leur participation au fonctionnement des tribunaux sont remboursés aux assesseurs.
- (3) Un arrêté conjoint du ministre chargé de la Justice et du ministre chargé du Travail fixe les modalités d'attribution et le quantum de ces indemnités.

Section II : De la procédure

Article 138

- (1) La procédure de règlement des différends individuels du travail est gratuite tant en premier ressort que devant la juridiction d'appel.
- (2) Les décisions et documents produits sont enregistrés en débet et toutes les dépenses de procédure sont assimilées aux frais de justice criminelle en ce qui concerne leur paiement, leur imputation. leur liquidation et leur mode de recouvrement.

- (3) In the case of an amicable settlement, the terms there of shall be embodied in a statement of conciliation made out by the Labour Inspector and signed by him and by the parties. Such settlement of the dispute shall be applicable when the statement of conciliation has been endorsed by the president of the competent court and marked for enforcement.
- (4) In cases of partial conciliation, the statement of non-conciliation shall mention the points on which agreement has been reached and those on which disagreement persists.
- (5) If the attempt at conciliation fails, the inspector of labour and social insurance or his representative shall make out a statement of non-conciliation.
- (6) In all cases referred to above, a copy of the statement signed by the Labour Inspector and by the parties shall be addressed to the president of the competent court, and handed to the parties.

Section 140

- (1) In cases of total or partial failure of the attempt at conciliation to which reference is made in the preceding section, the action shall be instituted by an oral or written declaration made to the registrar of the competent court by the most diligent party.
- (2) In order to be receivable, the said declaration shall be accompanied by a copy of statement of non-conciliation or of partial conciliation.
- (3) The said declaration shall be entered in a register kept specially for the purpose, and a certificate of the entry shall be delivered to the party instituting the action.

Section 141

- (1) Within two days (not including Sundays and holidays) of receipt of the petition, the president shall summon the parties to appear within twelve days (to which travelling time shall be added in appropriate cases).
- (2) The summons shall state the name and occupation of the plaintiff, the subject matter of petition, and the place, date and hour for appearance.
- (3) The summons shall be served on the person or delivered at his home in accordance with the provisions of ordinary law. Service may be validly effected by registered letter with acknowledgement of receipt.

Section 142

- (1) The parties shall appear before the court at the appointed place, date and hour. They may be accompanied or represented as in the case of

Article 139

- (1) Tout travailleur ou tout employeur doit demander à l'inspection du travail du lieu de travail de régler le différend à l'amiable.
- (2) Les modalités de convocation et de comparution des parties sont fixées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.
- (3) En cas d'accord, un procès-verbal de conciliation rédigé et signé par l'inspecteur du travail et par les parties, consacre le règlement à l'amiable du litige ; il devient applicable dès qu'il a été vérifié par le président du tribunal compétent et revêtu de la formule exécutoire.
- (4) En cas de conciliation partielle, le procès-verbal mentionne les points sur lesquels un accord est intervenu et ceux sur lesquels un désaccord persiste.
- (5) en cas d'échec de la tentative de conciliation, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal de non-conciliation.
- (6) Dans tous les cas visés ci-dessus, un exemplaire du procès-verbal signé par l'inspecteur du travail et les parties est adressé au président du tribunal compétent et remis aux parties.

Article 140

- (1) En cas d'échec total ou partiel de la tentative de conciliation définie à l'article précédent, l'action est introduite par déclaration orale ou écrite faite au greffe du tribunal compétent, par la partie la plus diligente.
- (2) La déclaration doit, à peine d'irrecevabilité, être accompagnée d'un exemplaire du procès-verbal de non-conciliation ou de conciliation partielle.
- (3) Il est fait inscription de la déclaration introductive de l'action sur un registre tenu spécialement à cet effet. Un extrait de cette inscription est délivré à la partie qui a introduit l'action.

Article 141

- (1) Dans les deux (2) jours à dater de la réception de la demande, dimanches et jours fériés non compris, le président du tribunal saisi cite les parties à comparaître dans un délai qui ne peut excéder douze (12) jours, augmenté s'il y a lieu des délais de distance.
- (2) La citation doit contenir les nom et profession du demandeur, l'indication de l'objet de la demande, le lieu, l'heure et le jour de la comparution.

proceedings before an ordinary court of law either by a worker or an employer engaged in the same branch of activity or by a representative of the trade union or employers' association to which the party belongs.

Moreover, an employer may be represented by a manager or employee of the undertaking or establishment.

- (2) Save in the case of counsel, any such authorized representative shall be appointed by written document.

Section 143

- (1) If the plaintiff fails to appear on the day fixed for the hearing and fails to show a cause of force majeure, the case shall be struck off the rolls. It may be resumed once only, with the same formalities as for the initial petition otherwise it shall be void. If, after an adjournment, he fails to appear, the same shall apply.
- (2) If the defendant does not appear but or is not properly represented, the court shall, after examining the case, pronounce a default judgment.
- (3) If the defendant does not appear but has presented his defence in a written memorandum, the case shall be decided by a judgment which shall be deemed to have been given after a hearing of both parties.
- (4) Any defendant who has appeared in the proceedings shall not thereafter be found to be in default. Any judgment given against him shall be deemed to have been given after a hearing of both parties.
- (5) Whatever the case, the judgment shall be notified in accordance with the rules prescribed in Section 151 hereunder so that the period allowed for lodging an appeal may begin to run.

Section 144

- (1) An objection may be made concerning an assessor of the court:
 - (a) If he has a personal interest in the matter in dispute;
 - (b) If he is related by blood or marriage up to the sixth degree, to one of the parties;
 - (c) If there have been penal or civil proceedings between the assessor and one of the parties or the spouse or relative by marriage in the direct line of the parties;
 - (d) If the assessor has expressed an opinion in writing or orally on the matter in dispute;

- (3) La citation est faite à personne ou à domicile conformément au droit commun. Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 142

- (1) Les parties sont tenues de se rendre devant le tribunal, aux lieu, jour et heure fixés. Elles peuvent se faire assister ou représenter, soit conformément au droit commun, soit par un employeur ou un travailleur appartenant à la même branche d'activité, ou encore par un représentant des organisations syndicales auxquelles elles sont affiliées. Les employeurs peuvent, en outre, être représentés par un directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement.
- (2) Le mandataire des parties doit être constitué par écrit, sauf lorsqu'il s'agit d'un avocat.

Article 143

- (1) Si au jour fixé par la convocation, le demandeur ne comparaît pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, la cause est rayée du rôle; elle ne peut être reprise qu'une seule fois et selon les formes prescrites pour la demande primitive à peine de déchéance. Il en sera de même si, après renvoi, il ne comparaît pas.
- (2) Si le défendeur ne comparaît pas ou n'est pas valablement représenté, le tribunal, après examen du litige, prononce un jugement de défaut.
- (3) Si le défendeur, bien que ne comparaisant pas, a présenté ses moyens sous forme de mémoire, la cause est jugée par décision réputée contradictoire.
- (4) Le défendeur qui a comparu dans la procédure ne peut plus faire défaut. La décision rendue à son encontre est réputée contradictoire.
- (5) Dans tous les cas, le jugement doit être signifié dans les formes prescrites à l'article 151 ci-dessous pour faire courir le délai d'appel.

Article 144

- (1) Les assesseurs peuvent être récusés :
 - (a) quand ils ont un intérêt personnel à la contestation;
 - (b) quand ils sont parents ou alliés de l'une des parties jusqu'au sixième degré;
 - (c) s'il y a eu procès pénal ou civil entre eux et l'une des parties ou son conjoint ou allié en ligne directe;
 - (d) s'ils ont donné un avis écrit ou oral sur la contestation;

- (e) If the assessor is the employer or employee of one of the parties to the case.
- (2) The objection shall be made before any oral proceedings commence. The president shall give a ruling immediately. If the objection is overruled, the oral proceedings shall begin; if the objection is upheld, the case shall be adjourned to the next hearing.

Section 145

- (1) The court shall proceed immediately with the examination of the case. If the parties so agree or if the president so decides, the case may be adjourned for not more than fifteen days. The court may also order giving reasons, an inquiry, an inspection of premises or other procedure for procuring information.
- (2) On the resident and the registrar, the court may immediately deliberate in private. Unless there is a postponement for further deliberation, which shall be limited to a maximum of eight days, the judgment shall be handed down immediately and shall contain reasons.
- (3) The record of judgment shall be signed by the president and the registrar.

Section 146

The judgment may provisionally order immediate execution, notwithstanding any motion for a stay of execution of any appeal, with exemption from surety up to a sum to be fixed by a statutory instrument. In respect of amounts in excess, provisional execution may be ordered on condition that surety is furnished; but it may be ordered without such condition, and in any amount, notwithstanding a motion for stay or an appeal, in the case of wages and perquisites recognized as due and not in dispute.

Section 147

All orders and judgments and all official copies of contracts and any other documents in respect of which execution may be ordered shall be marked with the executory formula and sealed as follows :

“Republic Cameroon” “In the name of the people of Cameroon” and shall close with the following words :

“Therefore, the President of the Republic of Cameroon commands and orders all bailiffs and process-servers by these presents to give effect order (or judgment, etc.) and all procureurs general, state counsels and all members of the judicial and Legal Service and civil servants charged

- (e) s'ils sont employeurs ou travailleurs de l'une des parties en cause.
- (2) La récusation est formée avant tout débat. Le président statue immédiatement. Si la demande est rejetée, il est passé outre ; si elle est admise, l'affaire est renvoyée à la prochaine audience.

Article 145

- (1) Le tribunal procède immédiatement à l'examen de l'affaire. D'accord parties ou sur l'initiative du président, renvoi peut être prononcé à quinzaine maximum. Le tribunal peut également, par jugement motivé, prescrire toutes enquêtes, descentes sur les lieux et toutes mesures d'information qu'il juge utiles.
- (2) Les débats clos, le tribunal délibère immédiatement en secret. Sauf mise en délibéré dont le délai maximum est de huit (8) jours, le jugement est rendu sur le siège et doit être motivé.
- (3) La minute du jugement est signée par le président et par le greffier du tribunal.

Article 146

Le jugement peut ordonner l'exécution immédiate nonobstant opposition ou appel, et par provision avec dispense de caution jusqu'à une somme qui est fixée par voie réglementaire. Pour le surplus, l'exécution provisoire peut être ordonnée à la charge de fournir caution ; elle pourra cependant jouer sans limite nonobstant toute voie de recours et sans versement de caution lorsqu'il s'agira de salaires et des accessoires de salaire non contestés et reconnus comme dus.

Article 147

Les expéditions des arrêts, jugements, ainsi que les grosses et expéditions des contrats et de tous les actes susceptibles d'exécution forcée, seront revêtus de la formule exécutoire introduite ainsi qu'il suit:

«République du Cameroun», «Au nom du peuple camerounais»; et terminée par la mention suivante:

«En conséquence, le Président de la République du Cameroun mande et ordonne à tous huissiers et agents d'exécution sur ce requis de mettre cet arrêt (ou jugement, etc.) à exécution, aux procureurs généraux, aux procureurs de la République et tous magistrats ou fonctionnaires chargés de l'action publique de prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.

«En foi de quoi le présent arrêt (ou jugement, etc.) a été signé par Monsieur le président et le greffier».

with taking action on behalf of the Republic to lend their aid when so required by law”.

“In faith whereof the present order (or judgment, etc.) has been signed by the president and the registrar”.

Section 148

Orders and judgments shall be executed, if the parties so request, by bailiffs and process-servers.

Section 149

A worker shall be entitled as of right to the assistance of the court in the execution of judgment or order in his favour. The president shall designate a bailiff who shall assist the worker in this regard.

Section 150

A third party claiming to be owner of all or part of the property distrained may, before the sale, submit his claim to the president of the court either orally or in writing. Where the evidence produced and the arguments put forward so warrant, the president shall suspend the sale of the articles and effects claimed and shall then summon the parties within eight days. After hearing the parties, the president shall make an order for against the appropriation of the property distrained.

Section 151

- (1) In the case of judgment by default, service on the defaulting party shall be by the registrar of the court without charge, in the manner prescribed in Section 141 above.
- (2) If within ten days of service (plus time allowed for distance) the defaulting party has not moved for a stay of execution in the manner prescribed in Section 140 above the judgment shall become enforceable. On a motion for a stay of execution the court shall summon the parties again in the manner prescribed in Section 141 ; the new judgment shall be enforceable notwithstanding default.

Section 152

Except with regard to the labour jurisdiction of the court, the judgments of courts in matters shall be final and without appeal if they relate to applications for delivery of certificates of employment or pay slips.

Section 153

The courts passing judgments on labour matters shall deal with all counter-claims or applications for set-off which by their nature fall within their jurisdiction.

Article 148

Les arrêts et jugements sont exécutoires à diligence des parties par les huissiers et agents d'exécution.

Article 149

Les travailleurs bénéficient de plein droit de l'assistance judiciaire pour l'exécution des jugements et arrêts rendus à leur profit. Le président de la juridiction désigne à cet effet l'huissier qui prêtera son ministère au travailleur.

Article 150

Les tiers qui se prétendent propriétaires de tout ou partie des biens saisis peuvent, avant la vente, saisir le président du tribunal du lieu de la saisie par requête orale ou écrite. Au vu des justifications produites, le président suspend la vente des objets et effets revendiqués, puis convoque les parties dans le délai de huitaine et, après les avoir entendues, rend une ordonnance prescrivant ou non la distraction des biens saisis.

Article 151

- (1) En cas de jugement par défaut, signification est faite dans les formes de l'article 141, ci-dessus sans frais à la partie défaillante, par le greffier du tribunal.
- (2) Si dans un délai de dix (10) jours après la notification outre les délais de distance, le défaillant ne fait pas opposition au jugement dans les formes prescrites à l'article 140 ci-dessus, le jugement est exécutoire. Sur opposition, le tribunal convoque à nouveau les parties comme il est dit à l'article 141 ci-dessus, le nouveau jugement est exécutoire nonobstant tout défaut.

Article 152

Sauf du chef de la compétence, les jugements des tribunaux statuant en matière sociale sont définitifs et sans appel lorsqu'ils sont afférents à des demandes de remise de certificat de travail ou de bulletin de paie.

Article 153

Les tribunaux statuant en matière sociale connaissent de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, rentrent dans leur compétence.

Article 154

- (1) Dans les quinze (15) jours du prononcé du jugement s'il est contradictoire, ou de sa signification s'il est par défaut ou réputé contradictoire, appel peut être interjeté dans les formes prévues à l'article 140 ci-dessus.

Section 154

- (1) Within 15 days of the handing down of the judgment in the case of a full hearing, or of its notification in the case of judgement by default or deemed to have had full hearing, an appeal may be lodged in the manner prescribed in Section 140 above.
- (2) The appeal shall be transmitted, within eight days of the declaration of the intention to appeal, to the registrar of the competent court of appeal.
- (3) The appeal shall be determined within two months of the said declaration of intention to appeal, on the basis of the documents produced, provided that the parties may be heard at their request, in which case they may be represented in accordance with the rules laid down in Section 142 above. The parties shall be informed by the registrar, at the address given by the parties, of the date of the hearing, the name of the respondent and the judgement being appeal.
- (4) The court shall give a ruling on the character of the appeal. In the case of an improper or dilatory appeal, the appellant may be sentenced to a fine of less than 20,000 and not more than 100,000 francs
- (5) The court shall designate a bailiff at whose instance the execution shall be carried out.

Section 155

- (1) A court may, in the interest of justice and at the request of one of the parties, extend the time-limit provided for in this section for reasons which shall be stipulated in the judgment.
- (2) No extension pursuant to the provisions of the present section shall exceed thirty days.

Section 156

- (1) In all procedural matters not covered by this chapter, ordinary law provisions shall be applicable only on the absence of specific provisions laid down in this law.
- (2) The conditions of implementation of this chapter, in particular, as concerns the form of the registers, shall be laid down by statutory instruments.

CHAPTER II: COLLECTIVE DISPUTES**Section 157**

- (1) Any dispute which is characterized by :

- (2) L'appel est transmis, dans la huitaine de la déclaration d'appel au greffe de la juridiction d'appel compétente, avec une expédition du jugement et les lettres, mémoires ou documents déposés par les parties.
- (3) L'appel est jugé sur pièces dans les deux (2) mois de la déclaration d'appel. Toutefois, les parties sont admises à comparaître sur leur demande auquel cas leur représentation obéit aux règles fixées par l'article 142 ci-dessus. Elles sont informées par le greffier et à l'adresse donnée par elles de la date de l'audience, du nom de l'adversaire et du jugement attaqué.
- (4) La cour doit obligatoirement statuer sur le caractère de l'appel. L'appel abusif ou dilatoire peut entraîner la condamnation de l'appelant à une demande de foi appel allant de 20 000 à 100 000 francs.
- (5) La cour désigne un huissier à la requête duquel l'exécution sera poursuivie.

Article 155

- (1) Le tribunal peut, dans l'intérêt de la justice et à la demande de l'une des parties, proroger les délais prévus à la présente section pour des raisons qui seront précisées dans son jugement.
- (2) Toute prorogation prise en application du présent article ne peut dépasser trente (30) jours.

Article 156

- (1) En toutes matières de procédure non réglées par la présente section, les dispositions de droit commun ne sont applicables qu'à défaut des dispositions particulières prévues par la présente loi.
- (2) Les modalités d'application du présent chapitre, notamment en ce qui concerne la contexture des registres, sont fixées par voie réglementaire.

CHAPITRE II : DU DIFFEREND COLLECTIF

Article 157

- (1) Est réputé différend collectif de travail et, par conséquent, soustrait à la compétence des juridictions visées à l'article 131 ci-dessus, tout conflit caractérisé à la fois par:
 - (a) l'intervention d'une collectivité de salariés organisés ou non en groupements professionnels;
 - (b) la nature collective de l'intérêt en jeu.

- (a) The intervention of a group of wage-earning workers, whether or not the said workers are organized in trade unions, and
 - (b) The collective nature of the interests at stake shall be deemed to be a collective labour dispute and shall therefore lie outside the jurisdiction of the courts to which reference is made in Section 131 above.
- (2) Settlement of any collective labour dispute shall be subject to conciliation and arbitration procedure as provided for in Sections 158 and 164 hereunder.
- (3) Shall be deemed legitimate any strike or lock-out started after these arbitration procedures have been exhausted and have failed.
- (4) A strike shall be collective or concerted refusal by all or part of the workers of an establishment to comply with the normal labour rules, in order to bring the employer to meet their demands or claims.
- (5) A lock-out shall be the locking of an establishment by the employer in order to bring pressure to bear on workers on strike or threatening to go in strike.

I: Conciliation

Section 158

- (1) The competent Inspector of Labour and Social Insurance shall be immediately notified by the most diligent party of collective dispute.
- (2) Where the collective agreement does not provide for a conciliation procedure or in case of failure of such procedure, the competent Inspector of Labour Insurance shall immediately convene the parties and attempt to bring about an amical settlement.
- (3) Either of the parties may empower representative to take part in the conciliation proceedings on its behalf. If a party does not appear and has not duly appointed a representative, the Inspector of Labour and Social Insurance shall make a report to that effect, and the defaulting party may, on the basis of the said report, be sentenced to a fine of not less than 50,000 and not more than 500,000 francs.
- (4) The Inspector of Labour and Social Insurance shall convene the parties to meet again not more than forty-eight hours thereafter.

Section 159

- (1) At the end of the attempt at conciliation the Inspector of Labour and Social Insurance shall make a report stating either the agreement or

- (2) Le règlement de tout différend collectif de travail est soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage prévues aux articles 158 à 164 ci-dessous.
- (3) Sont légitimes la grève ou le lock-out déclenchés après épuisement et échec de ces procédures.
- (4) La grève est le refus collectif et concerté par tout ou partie des travailleurs d'un établissement de respecter les règles normales de travail en vue d'amener l'employeur à satisfaire leurs réclamations ou revendications.
- (5) Le lock-out est la fermeture d'un établissement par l'employeur pour faire pression sur des travailleurs en grève ou qui menacent de faire grève.

Section I : De la conciliation

Article 158

- (1) Tout différend collectif doit immédiatement être notifié par la partie la plus diligente à l'inspecteur du travail du ressort.
- (2) A défaut de procédure de conciliation prévue par la convention collective ou en cas d'échec de ladite procédure, l'inspecteur du travail du ressort convoque sans délai les parties et procède à une tentative de règlement amiable.
- (3) Les parties peuvent se substituer un représentant ayant qualité pour se concilier. Si une partie ne comparait pas ou ne se fait pas valablement représenter, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal au vu duquel la partie défaillante peut être condamnée à une amende de 50 000 à 500 000 francs.
- (4) L'inspecteur du travail convoque à nouveau les parties dans un délai qui ne peut excéder quarante huit (48) heures.

Article 159

- (1) A l'issue de la tentative de conciliation, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal constatant, soit l'accord, soit le désaccord partiel ou total des parties qui contresignent le procès-verbal et en reçoivent chacune ampliation.
- (2) L'accord de conciliation est exécutoire dans les conditions fixées à l'article 139 ci-dessus.

Article 160

En cas d'échec de la conciliation, le différend est obligatoirement soumis, dans un délai de huit (8) jours francs, par l'inspecteur du travail à la procédure d'arbitrage ci-dessous.

partial or the total disagreement of the parties. The latter shall sign the statement and shall each receive a copy thereof.

- (2) Any agreement by conciliation shall be enforceable as laid down in Section 139.

Section 160

If the attempt at conciliation fails, the Inspector of Labour and Social Insurance shall be bound to refer the dispute to the arbitration procedure defined herein-after, within eight (8) clear days.

II: Arbitration

Section 161

- (1) The arbitration of any collective labour dispute which has not been settled by conciliation shall be undertaken by an arbitration board established in the area of each appeal court and composed as follows:
 - (a) Chairman: A judicial officer of the competent court of appeal
 - (b) Members:
 - (i) An employer assessor;
 - (ii) A worker assessor.
- (2) The two assessors shall be designated by the chairman of the arbitration board from among assessors appointed to the high court of the area.
- (3) A registrar of the court of appeal shall act as secretary.

Section 162

- (1) The arbitration board shall not make an award on any matter except those set down in the statement of non-conciliation and those which have arisen out of events subsequent to the making of the said statement and are a direct consequence of the dispute.
- (2) The board shall give its award in law in disputes regarding the interpretation and application of laws, regulations, collective agreements and company agreements currently in force.
- (3) It shall give its award in equity in other disputes, particularly those relating to wages or to conditions of employment if the latter are not determined by legislative provisions, regulations, collective agreements or company agreements currently in force, and in disputes relating to the negotiations or revision of clauses or collective agreements.

Section II : De l'arbitrage

Article 161

- (1) L'arbitrage des différends collectifs du travail non réglés par la conciliation est assuré par un conseil d'arbitrage institué dans le ressort de chaque Cour d'appel et composé comme suit :
 - (a) Président : un magistrat de la Cour d'appel du ressort ;
 - (b) Membres :
 - (i) un assesseur employeur;
 - (ii) un assesseur travailleur.
- (2) Ces deux derniers sont désignés par le président du conseil d'arbitrage parmi les assesseurs nommés près le tribunal de grande instance du ressort statuant en matière sociale.
- (3) Un greffier de la Cour d'appel assure le secrétariat.

Article 162

- (1) Le conseil d'arbitrage ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par le procès-verbal de non-conciliation ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à l'établissement dudit procès-verbal, sont la conséquence directe du différend en cours.
- (2) Il statue en droit sur les différends relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois, règlements, conventions collectives et accords d'établissement en vigueur.
- (3) Il statue en équité sur les autres différends, notamment lorsque ceux-ci portent sur les salaires ou les conditions de travail, quand celles-ci ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, conventions collectives et accords d'établissement en vigueur, ainsi que sur les différends relatifs à la négociation et à la révision des clauses des conventions collectives.
- (4) Il a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation des travailleurs intéressés par le conflit.
- (5) Il peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et des syndicats et requérir les parties de produire tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission.
- (6) Il peut recourir aux offices d'experts et de toutes les personnes qualifiées susceptibles de l'éclairer.

- (4) The arbitration board shall have the wide powers to obtain information on the economic situation of the undertakings and on the situation of the workers concerned in the dispute.
- (5) It may make any necessary investigations of undertakings and trade unions and employers' associations and it may require the parties to produce any document or to provide any information, whether economic, accounting, financial, statistical or administrative, which may be useful to it in the performance of its duties.
- (6) It may have recourse to experts and, in general, to any person duly qualified and likely to be able to inform it.

Section 163

- (1) An arbitration award shall be notified to the parties without delay by the competent inspector of labour and social insurance.
- (2) If, at the expiration of a period of eight clear days after notification, neither party has applied for a stay of execution, the award become effective in accordance with the provisions of Section 164 hereunder. The same shall apply if an application for stay, having been made, is withdrawn before the expiration of the said period.
- (3) An application for stay of execution shall be valid only if it is made by registered letter, with acknowledgement of receipt, sent to the Inspector of Labour and Social Insurance of the area.

Section 164

- (1) The putting in to effect of a conciliation agreement or of an award in respect of which no stay of execution has been allowed shall be mandatory. If such agreement or award does not specify a date in this regard, it shall have effect as from the date of the attempt at conciliation.
- (2) A trade union or employer's association duly established in conformity with this law may institute any proceeding arising out of a conciliation agreement or arbitration award in respect of which no application has been made for a stay of execution.
- (3) Conciliation agreements and arbitration awards shall be immediately posted up in the offices of the inspectorate of labour and social insurance and published in the Official Gazette.
- (4) The minutes of agreements and of awards shall be deposited at the registry of the high court of the place of the dispute.
- (5) The conciliation and arbitration procedures shall be free of charge.

Article 163

- (1) La sentence arbitrale est notifiée sans délai aux parties par l'inspecteur du travail du ressort.
- (2) A l'expiration d'un délai de huit (8) jours francs à compter de la notification et si aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire dans les conditions fixées à l'article 164 ci-dessous. Il en est de même si une opposition ayant été formée, elle a été levée avant l'expiration dudit délai.
- (3) L'opposition est formée, à peine de nullité absolue, par lettre recommandée avec accusé de réception à l'inspecteur du travail du ressort.

Article 164

- (1) L'exécution de l'accord de conciliation et de la sentence arbitrale non frappée d'opposition est obligatoire. Dans leur silence sur la date d'effet, l'accord de conciliation et la sentence arbitrale produisent effet à dater du jour de la tentative de conciliation.
- (2) Les syndicats professionnels régulièrement constitués peuvent exercer toutes les actions qui naissent d'un accord de conciliation ou d'une sentence arbitrale, non frappés d'opposition.
- (3) Les accords de conciliation et les sentences arbitrales sont immédiatement affichés dans les locaux de l'inspection du travail et publiés au Journal Officiel.
- (4) Les minutes des accords de conciliation et des sentences arbitrales sont déposées au greffe du tribunal de grande instance du lieu du différend.
- (5) Les procédures de conciliation et d'arbitrage sont gratuites.

Article 165

- (1) Le lock-out ou la grève engagés en contravention des dispositions qui précèdent peuvent entraîner :
 - (a) pour les employeurs :
 - (i) le paiement aux travailleurs des journées de salaires perdues de ce fait ;
 - (ii) pendant deux (2) ans au moins, l'inéligibilité aux fonctions de membre d'une chambre consulaire et l'interdiction de participer sous une façon quelconque à une entreprise de travaux ou à un marché de fournitures pour le compte de l'État, d'une collectivité publique locale ou d'un établissement public. L'inéligibilité est prononcée

Section 165

- (1) A lock-out or strike undertaken in contravention of the above provisions may have the following consequences:
 - (a) In case of a lock-out, the employer may:
 - (i) be required to pay workers' wages for the days so lost;
 - (ii) be declared, for a period of not less than two years, ineligible for membership of a chamber of commerce and prohibited from participating in any way whatsoever in any works enterprise or in any supplies contract involving the state or a local council. Such ineligibility shall be pronounced by an ordinary law court on the application of the minister in charge of labour and social insurance.
 - (b) In case of a strike, the workers may:
 - (i) see their contracts terminated on grounds of serious misconduct;
 - (ii) be punished with fine of from 20,000 to 100,000 CFA francs.

PART X: PENALTIES

Section 166

Any person responsible for the administration or management of a trade union, and any person committing and infringement of the provisions of Section 3, 6, 10, 16 and 19 shall be punished with fine of from 50,000 to 500,000 francs.

Section 167

- (1) Any person committing an infringement of Sections 29, 30 (1), 40, 41, 44, 50 (1), 51, 62, 64, 86,87 (2), 88, 89, 90, 92, 93, 97, 98 (1), 99, 100, 101, 112 (2) and (3), 114 (1), 115 and 116;
- (2) Any person making false statements concerning the rules of a trade union or of an employers' association or the names and offices of the persons responsible for the administration or management of such trade union or association;
- (3) Any person falsely claiming to be responsible for the administration or management of a trade union;

par le juge de droit commun à la requête du ministre chargé du Travail ;

- (b) pour les travailleurs :
 - (i) la rupture du contrat de travail pour faute lourde ;
 - (ii) la condamnation à une amende de 20 000 à 100 000 francs.

TITRE X : DES PENALITES

Article 166

Sont punis d'une amende de 50 000 à 500 000 francs, les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat, auteurs d'infractions aux dispositions des articles 3, 6, 10, 16 et 19 ci-dessus.

Article 167

Sont punis d'une amende de 100 000 à 1 000 000 de francs :

- (1) Les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 29, 30 alinéa 1, 40, 41, 44, 50 alinéa 1, 51, 62, 64, 86, 87, alinéa 2, 88, 89, 90, 92, 93, 97, 98 alinéa 1, 99, 100, 101, 112 alinéas 2 et 3, 114 alinéa 1, 115 et 116 ci-dessus.
- (2) Les auteurs de fausses déclarations relatives aux statuts et aux noms et qualités de membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat ;
- (3) l'usurpateur du titre de membre chargé de l'administration ou de la direction d'un syndicat ;
- (4) les auteurs d'infractions aux dispositions du décret prévu à l'article 62 alinéa 1 ci-dessus.
- (5) Les auteurs d'infractions aux dispositions des conventions collectives ayant fait l'objet d'un décret d'extension en matière de salaire, primes, indemnités et de tous avantages évaluables en espèces.

Article 168

Sont punis d'une amende de 20 000 à 500 000 francs:

- (1) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 26, 27 alinéa 2, 67, 68, 75 alinéa 1, 82 et 84 alinéas 1, 2, 3 et 4 ci-dessus.
- (2) Toute personne qui commet à l'égard d'un travailleur affilié à un syndicat un acte de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

- (4) Any person committing an infringement of the of the decree provided for in Section 62 (1); and
- (5) Any person committing an infringement of the provisions of collective agreements which have been the subject of a decree of extension, in matters of wages, bonuses, allowances or any other benefits in cash, shall be punished with fine of from 100,000 to 1,000,000 francs.

Section 168

- (1) Any person committing an infringement of Sections 26, 27 (2), 67, 68, 75 (1), 82 and 84 (1), (2), (5), and (4);
- (2) Any person who commits, against a worker belonging to a trade union, an act of discrimination tending to affect freedom of association as regards employment;
- (3) Any person who engages in any of the practices referred to in Section 4 (2);
- (4) Any person interfering with the proper performance of the duties of staff representatives;
- (5) Any person who forces a worker to take up employment against his will or who prevents a worker from taking up employment, going to work or discharging, in a general manner, any obligations imposed by his contract;
- (6) Any person who, by using a fictitious contract or one which contains untrue statements, obtains employment or intentionally takes the place of another worker, and,
- (7) Any employer, employer's agent or official in charge who knowingly enters in the employer's register or other document false statements concerning the duration of a worker's employment or he character of his work, and any worker who knowingly makes use of such false statement; and
- (8) Any person who demands or accepts from a worker any remuneration whatsoever for acting as an intermediary in the settlement or payment of wages; allowances or costs of any kind, or for obtaining an employment or for settling an individual dispute respecting employment whatever the matter at issue, shall be punished with fine of from 200,000 to 1,500,000 francs.

Section 169

Any person who obstructs the performance of the duties or the exercise of the powers of the Inspectors of Labour and Social Insurance or the medical inspectors of labour and social insurance shall be punished with a fine of from 1,000,000 francs to 2,000,000 francs.

- (3) Toute personne qui se rend coupable de l'une des pratiques visées à l'article 4 alinéa 2 ci-dessus.
- (4) Toute personne qui porte atteinte à l'exercice régulier des fonctions de délégué du personnel.
- (5) Toute personne qui contraint un travailleur à s'embaucher contre son gré ou qui l'empêche de s'embaucher, de se rendre à son travail et, d'une manière générale, de remplir les obligations imposées par son contrat.
- (6) Toute personne qui, en faisant usage d'un contrat fictif ou contenant des indications inexactes, se fait embaucher ou se substitue volontairement à un autre travailleur.
- (7) Tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé, qui porte sciemment sur le registre d'employeur ou tout autre document des attestations mensongères relatives à la durée et aux conditions du travail accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui fait sciemment usage de ces attestations.
- (8) Toute personne qui exige ou accepte d'un travailleur une rémunération, quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature ou pour l'obtention d'un emploi ou le règlement d'un différend de travail quel qu'en soit l'objet.

Article 169

Est puni d'une amende de 1 000 000 à 2 000 000 francs, toute personne qui s'oppose à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux inspecteurs du travail et aux médecins-inspecteurs du travail.

Article 170

- (1) Des peines d'emprisonnement de six (6) jours à six (6) mois peuvent, en outre, être requises en cas de récidive dans les cas d'infraction aux dispositions des articles 26, 27 alinéa 2, 30 alinéa 1, 67, 68, 75 alinéa 1, 82, 84 alinéas 2, 3 et 4, 86, 88, 89, 90, 92, 93, 98 alinéa 1 et dans les cas prévus aux articles 167 alinéa 3, 168 alinéas 2 à 8 et 169 ci-dessus.
- (2) L'emprisonnement est obligatoirement prononcé en cas de double récidive et chaque fois que l'auteur des infractions visées à l'article 168 alinéa 8 ci-dessus est l'un des membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat ou appartient au personnel de l'administration du travail et de la prévoyance sociale.

Section 170

- (1) In case of a repetition of infringement of the provisions of Sections 26, 27 (2), 30 (1), 67, 68, 75 (1), 82, 84 (2), (3) and (4), 86, 88, 89, 90, 92, 93, 98 (1) as well as of the provisions of Sections 167 (3), 168 (2), (3), (4), (5), (6), (7), (8), and 169, a penalty of imprisonment of from 6 days to 6 months may also be required.
- (2) Where the person concerned is a second offender or whenever the person committing the infringements referred to in Section 168 (8) is one of the persons responsible for the administration and a management of trade union or belongs to the Ministry of Labour and Social Insurance, the penalty of imprisonment shall be mandatory.

Section 171

The provisions of the Penal Code shall apply to:

- (1) persons guilty of acts of resistance, abuse and force against inspectors of labour and social insurance and medical inspectors of labour and social insurance;
- (2) persons committing infringements of the provisions of Section 2 (3); and
- (3) persons impersonating inspectors of labour and social insurance and medical inspectors of labour and social insurance.

Section 172

The fines provided for in Sections 167, 168, 169 and 170 in respect of infringements of the provisions of Sections 29, 40, 62, 67, 68, 82, 86, 87, 88, 97 and 100 above shall be multiplied by the number of workers affected by the punishable offence.

Section 173

The head of an enterprise shall bear civil liability for the conviction of his agent or official in charge.

PART XI: SPECIAL TRANSITIONAL AND FINAL PROVISIONS**Section 174**

In matters where no special provisions have been stipulated, enterprises benefiting from the Industrial Free Zone regime shall be bound to apply the provisions of this law and its implementation instruments.

Section 175

Vocational training, vocational rehabilitation and employment of handicapped persons shall be governed by laws.

Section 176

- (1) All previous provisions repugnant to this law are repealed, in particular law N 74/14 of 27 November 1974 to institute the Cameroon

Article 171

Les dispositions du Code pénal sont applicables:

- (1) à ceux qui se rendent coupables d'actes de résistance, d'outrage et de violence contre les inspecteurs du travail et les médecins-inspecteurs du travail;
- (2) aux auteurs d'infractions aux prescriptions de l'article 2 alinéa 3 ci-dessus;
- (3) aux personnes qui usurpent les fonctions d'inspecteur du travail ou de médecin-inspecteur du travail.

Article 172

Les sanctions pécuniaires prévues aux articles 167, 168, 169 et 170 en ce qui concerne les infractions aux dispositions des articles 29, 40, 62, 64, 67, 68, 82, 86, 87, 88, 97, 98 et 100 ci-dessus sont multipliées par le nombre de travailleurs touchés par l'infraction réprimée.

Article 173

Les chefs d'entreprises sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs fondés de pouvoirs et préposés.

TITRE XI : DISPOSITIONS PARTICULIERES, TRANSITOIRES ET FINALES

Article 174

Pour les matières où aucune disposition particulière n'a été prévue, les entreprises bénéficiaires du régime de la zone franche industrielle sont tenues d'appliquer les dispositions de la présente loi et de ses textes d'application.

Article 175

La formation professionnelle, la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées sont régis par des lois.

Article 176

- (1) Sont abrogées, toutes les dispositions antérieures contraires à celles de la présente loi, notamment celles de la loi no 74/14 du 27 novembre 1974 portant Code du travail et de la loi no 68/LF/20 du 18 novembre 1968 fixant la forme dans laquelle doivent être constitués les syndicats professionnels pour être admis à la procédure d'enregistrement.

Labour Code and Law N 68/LF/20 of 18 November 1968 prescribing the form in which trade unions and employer's associations must be set up in order to qualify for registration.

- (2) Regulations drawn up pursuant to afore-mentioned law N° 74/14 of 27th November, 1974, or those applicable to the said law but not repugnant to this law shall remain in force until repealed or replaced.

Section 177

This law shall be registered, published according to the procedure of urgency and inserted in the Official Gazette in English and French.

Section 176

- (1) All previous provisions repugnant to this law are repealed, in particular law N 74/14 of 27 November 1974 to institute the Cameroon Labour Code and Law N 68/LF/20 of 18 November 1968 prescribing the form in which trade unions and employer's associations must be set up in order to qualify for registration.
- (2) Regulations drawn up pursuant to afore-mentioned law N° 74/14 of 27th November, 1974, or those applicable to the said law but not repugnant to this law shall remain in force until repealed or replaced.

Section 177

This law shall be registered, published according to the procedure of urgency and inserted in the Official Gazette in English and French.

- (2) Les actes réglementaires pris en application de la loi no 74/14 du 27 novembre 1974 susvisée ou ceux applicables à ladite loi non contraire à la présente loi demeurent en vigueur tant qu'ils n'ont pas été abrogés et remplacés.

Article 177

La présente loi sera enregistrée, publiée suivant la procédure d'urgence puis insérée au Journal Officiel en français et en anglais.

ANNEXURE 6

ASDAM's Song

Author-composer : Ms Claudine Lucie Mboudou Mballa

Chorus

Domestic workers, domestic workers!
We too are great employees!
Let us promote our profession,
Because it feeds us and makes us shine (2 X)

Verse

1. I who sweep the floor, I am a worker
I who wash this floor, I am a worker
I who tidy up, I am a worker, oh oh
O my sisters, let us be proud
2. I sort the laundry, I am a worker
I do the laundry, I am a worker
I iron them, I am a worker, oh oh
O my sisters, let us be proud
3. Me, gardener, I am a worker
Me, the butler, I am a worker
Me, the cook, I am a worker, oh oh
O my brothers, let us be proud
4. Me, care giver, I am a worker
Me, baby sitter, I am a worker
Living assistant, I am a worker, oh oh
O my brothers, let us be proud

ANNEXE 6

Chanson d'ASDAM

Auteur-compositeur : Mme Claudine Lucie Mboudou Mballa

Refrain

Femmes de ménage, femmes de ménage !
Nous sommes aussi des grandes employées !
Valorisons notre métier,
Car il nous nourrit et nous épanouit (2 X)

Couplet

1. Moi qui balaie le sol, je suis employée
Moi qui lave ce sol, je suis employée
Moi qui fais rangement, je suis employée, ô ô
Ô mes sœurs, soyons heureuses
2. Moi qui trie le linge, je suis employée
Moi qui lessive, je suis employée
Moi qui repasse, je suis employée, ô ô
Ô mes sœurs, soyons heureuses
3. Moi jardinière, je suis employée
Moi gouvernante, je suis employée
Moi cuisinière, je suis employée, ô ô
Ô mes sœurs, soyons heureuses
4. Moi dame de compagnie, je suis employée
Moi baby sitter, je suis employée
Moi auxiliaire de vie, je suis employée, ô ô
Ô mes sœurs, soyons heureuses

5. Let's say no to petty theft
Let's say no to the lies
Let's say no to all abuse, oh oh
O my sisters, let's make a change

6. From today, ASDAM decides
From today, we promise
From today, we undertake that
Yes my sisters, we'll make a change

7. Dear bosses, ASDAM decides
Dear bosses, we promise
Dear bosses, we commit
That, dear bosses, we'll make a change

5. Disons non au petit vol
Disons non au mensonge
Disons non à tout abus, ô ô
Ô mes sœurs, nous changeons

6. Aujourd'hui ASDAM décide
Aujourd'hui ASDAM promet
Aujourd'hui ASDAM s'engage que
Oui mes sœurs, nous changeons

7. Chères patronnes, ASDAM décide
Chers patrons, ASDAM promet
Chères patronnes, ASDAM s'engage
Que chères patronnes, Nous changeons

ANNEXURE 7

ASDAM's Song for International Domestic Workers Day – 16 June

Author-composer : Ms Claudine Lucie Mboudou Mballa

Verse1

Domestic workers ... we are recognised
Today, 16 June ... is our day
We celebrate today to be heard aloud
and be seen by the world

Chorus:

Let's promote
Let's promote
Let's promote all our rights today
Let's Promote
Let's Promote
Promote today ... and ... everywhere ... in Cameroon

Verse 2

We are a chair ... very strong
That holds the production chain together
We bring social balance to families
We are proud we are strong and we are brave

Chorus:

Let's promote
Let's promote
Let's promote all our rights today
Let's Promote
Let's Promote
Promote today ... and ... everywhere ... in Cameroon

ANNEXE 7

Chant d'ASDAM pour la Journée Internationale des Travailleurs Domestiques – 16 juin

Auteur-compositeur : Mme Claudine Lucie Mboudou Mballa

Verset 1

Travailleurs domestiques ... nous sommes reconnus

Aujourd'hui 16 juin ... c'est notre journée

Nous ... la ... célébrons pour être entendus et vus par le public

Refrain

Promouvons

Promouvons

Promouvons tous nos droits aujourd'hui

Promouvons

Promouvons

Aujourd'hui ... et ... partout ... au Cameroun

Verset 2

Nous sommes ce maillon ... très très fort

Dans la chaîne de production économique

L'équilibre social des familles, c'est toujours les

Travailleurs domestiques

Refrain :

Promouvons

Promouvons

Promouvons tous nos droits aujourd'hui

Promouvons

Promouvons

Aujourd'hui ... et ... partout ... au Cameroun

ANNEXURE 8

Model Employment Contract for Domestic Workers

This model contract can be adapted as necessary

1. Instructions

Employer and Employee should negotiate the terms of this contract to reach an agreement. Check the appropriate box when selecting a contract term. Additional terms may be added as necessary.

2. Parties to the contract

2.1 Employer

Name: _____

Address: _____

Telephone No.: _____

E-mail address: _____

National Identity Card (NIC) No.: _____

(Cameroonian)

Passport Number: _____

(Non-Cameroonian)

2.2 Employee

Name: _____

Address: _____

Telephone No.: _____

E-mail Address: _____

Date of Birth: _____

Place of Birth: _____

National Identity Card (NIC) No.: _____

(Cameroonian)

Passport Number: _____

(Non-Cameroonian)

Social Security No.: _____

ANNEXE 8

Modèle de Contrat d'Emploi du Travailleur Domestique

Ce contrat modèle doit être adapté selon le cas

1. Instructions

L'employeur et l'employé doivent négocier les termes de ce contrat pour parvenir à un accord. Sélectionnez les termes du contrat en cochant la case correspondante. D'autres termes peuvent être inclus si nécessaire.

2. Parties au contrat

2.1 Employeur

Nom : _____

Adresse : _____

N° de Téléphone : _____

Adresse email : _____

N° de la carte nationale d'identité (CNI) : _____

(Camerounais)

Numéro de passeport : _____

(Non-Camerounais)

2.2 Employé

Nom : _____

Adresse : _____

N° de Téléphone : _____

Adresse électronique : _____

Date de naissance : _____

Lieu de naissance : _____

N° de carte nationale d'identité (CNI) : _____

(Camerounais)

Numéro de passeport : _____

(Non-Camerounais)

N° de sécurité sociale : _____

3. Terms of employment:

Employment start date: _____

4. Job description

4.1 Job title _____

- Housemaid or houseboy
 - Nanny
 - Housekeeper
 - Cook
 - Baby sitter
 - Caregiver for the elderly
 - Gardener
 - Linen lady
 - Living assistant
 - Driver
 - Matron/butler
 - Other Please specify: _____
-

4.2 Is the employment full-time or part-time (please tick one)

- Full-time
- Part-time

4.3 Duties: the duties of the domestic worker are listed in Appendix 1

5. Location of employment (physical address where the domestic worker will be working):

3. Conditions d'emploi :

Date de début de l'emploi : _____

4. Description du poste

4.1 Titre du poste _____

- | | |
|---------------------------------|--|
| Bonne/boy | <input type="checkbox"/> |
| Nounou | <input type="checkbox"/> |
| Ménagère | <input type="checkbox"/> |
| Cuisinière | <input type="checkbox"/> |
| Garde d'enfants | <input type="checkbox"/> |
| Garde de personnes âgées | <input type="checkbox"/> |
| Jardinier | <input type="checkbox"/> |
| Lingère | <input type="checkbox"/> |
| Auxiliaire de vie | <input type="checkbox"/> |
| Chauffeur | <input type="checkbox"/> |
| Gouvernante/Majordome de maison | <input type="checkbox"/> |
| Autre | <input type="checkbox"/> Veuillez préciser : _____ |
-

4.2 Est-ce un emploi à temps plein ou à temps partiel ?

- Temps plein
- Temps partiel

4.3 Les tâches de l'employé de maison sont énumérées dans la liste de l'Annexe 1 en appendice.

5. Le Lieu d'emploi (adresse physique) :

6. Household information

6.1 Household members include:

- Number of Adults _____
- Number of Children _____

6.2 Are there any pets in the household?

- Yes
- No

6.3 If yes:

- How many pets? _____
- What kind of pets? _____

6.4 Will the employee be expected to care for the pets?

- Yes
- No

7. Will the employee live in the employer's home?

- Yes
- No

(See Section 66 (2) of the Cameroon Labour Code)

7.1 In live-in arrangement, the employer must provide the employee with reasonable accommodation. Such accommodation must meet all minimum standards for a dwelling unit accommodation which include but are not limited to, a private room for sleeping with a door that can be locked. The employer will also provide the employee with reasonable access to a kitchen, bathroom, and laundry facilities.

(See Article 6 of the ILO Domestic Workers Convention No. 189, of 1 June 2011)

7.2 Provision of food

- The employer must, without charge, provide suitable food in reasonable quantity to meet the dietary needs of the employee if the employee is a live-in worker.

(See Section 66 (3) of the Cameroon Labour Code)

6. Informations sur le ménage

6.1 Les membres du ménage comprennent :

- Nombre d'adultes _____
- Nombre d'enfants _____

6.2 Y a-t-il des animaux domestiques dans le ménage ?

- Oui
- Non

6.3 Si oui :

- Combien d'animaux ? _____
- Quel type d'animal ? _____

6.4 L'employé devra-t-il s'occuper des animaux domestiques ?

- Oui
- Non

7. L'employé vivra-t-il au domicile de l'employeur ?

- Oui
- Non

(Voir l'article 66 (1) du Code du Travail du Cameroun)

7.1 En cas de cohabitation, l'employeur doit fournir à l'employé des aménagements raisonnables. Ces aménagements doivent répondre à toutes les normes minimales pour un logement, ce qui inclut, entre autres, une chambre privée pour dormir avec une porte qui peut être verrouillée. L'employeur doit également fournir à l'employé un accès raisonnable à une cuisine, une salle de bain et une buanderie.

(Voir article 6 de la Convention N° 189 de l'OIT sur les travailleurs domestiques, du 1^{er} juin 2011).

7.2 Ravitaillement

- L'employeur doit, sans frais, fournir une nourriture appropriée en quantité raisonnable pour répondre aux besoins diététiques de l'employé s'il s'agit d'un travailleur qui réside chez l'employeur.

(Article 66 (3) du Code du Travail du Cameroun)

8. Salary

- On the date of hiring, the conditions of the employee's remuneration by the employer are fixed as follows:

8.1 Gross monthly salary (before deduction of employee contributions)

- Amount in figures: _____
- Amount in words: _____

8.2 Employee contributions

- Amount in figures: _____
- Amount in words: _____
- The Employer may withhold employee contributions if he/she undertakes to pay the deductions to the National Social Insurance Fund (NSIF/CNPS).
- Alternatively, the salary should be paid in full and it is the responsibility of the Employee to pay the contributions to the NSIF/CNPS.

8.3 Net monthly salary after deduction of employee contributions

- Amount in words: _____
- Amount in figures: _____

(See Section 68 (2) of the Cameroon Labour Code)

8.4 Method of payment (tick appropriate box)

Cash

Cheque

Bank transfer

(See Section 67 of the Cameroon Labour Code)

8.5 Banking details (in case of bank transfer only)

- Banking institution: _____
- Account holder: _____
- Account number: _____
- Type of account (Savings / Cheque etc.) _____
- Branch: _____

8. Salaire

- A la date d'embauche, les conditions de rémunération de l'Employé par l'Employeur sont fixées comme suit :

8.1 Salaire mensuel brut (avant déduction des cotisations salariales)

- Montant en chiffres : _____
- Montant en lettres : _____

8.2 Cotisations des employés

- Montant en chiffres : _____
- Montant en lettres : _____
- L'Employeur peut retenir les cotisations salariales s'il s'engage à verser les déductions à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS).
- Sinon, le salaire doit être versé intégralement et il incombe à l'employé de payer les cotisations à la CNPS.

8.3 Salaire mensuel net après déduction des cotisations salariales

- Montant en chiffres : _____
- Montant en lettres : _____

(Voir l'article 68 (2) du Code du Travail du Cameroun)

8.4 Mode de paiement (cocher la case correspondante)

- Espèces
- Chèque
- Virement bancaire

(Voir l'article 67 du Code du Travail du Cameroun)

8.5 Coordonnées bancaires (en cas de virement bancaire uniquement)

- Institution bancaire : _____
- Titulaire du compte : _____
- Numéro de compte : _____
- Agence : _____
- Type de compte (Épargne / Chèque etc.) _____

8.6 The Employee's hourly basic wage is: _____

(Calculated as follows: gross monthly salary divided by 160 hours of work in one month)

9. Work schedule for ordinary working days and hours

(Tick the applicable day and insert appropriate hours)

- Monday Start work: _____ Stop work: _____
- Tuesday Start work: _____ Stop work: _____
- Wednesday Start work: _____ Stop work: _____
- Thursday Start work: _____ Stop work: _____
- Friday Start work: _____ Stop work: _____
- Saturday Start work: _____ Stop work: _____
- Sunday Start work: _____ Stop work: _____

- Statutory hours of work in all public and private non-agricultural establishments may not exceed forty hours per week.

(See Section 80(1) of the Cameroon Labour Code)

10. Rest

10.1 Daily rest

- The Employee will receive a one (1) hour break every day.

(See Section 85 (2) of the Cameroon Labour Code)

- Domestic Workers, even when provided accomodation at their place of work, are entitled to a rest period of last nine consecutive hours at night.

(See article 10 of the No. 68-DF-253 Decree of July 1968 Fixing the general conditions of employment of domestic workers and employers)

10.2 Weekly rest

- Employee will have following days as weekly resting days _____

(See Section 88 (1) of the Cameroon Labour Code)

- Weekly rest shall be at least 24 consecutive hours.

(See Article 10 (2) of the ILO Domestic Workers Convention No. 189 of 1 june 2011).

- As a rule, Sunday is the day of rest for the week. However, by agreement between the parties, it may be set on another day or taken on two half-days during the week, one of which is Sunday.

8.6 Le salaire horaire de base du salarié est de : _____

(Calculé comme suit : salaire mensuel brut divisé par 160 heures de travail dans un mois)

9. Horaire de travail pour les jours et heures de travail ouvrables

(Cocher le jour applicable et insérer les heures appropriées)

- | | | |
|-----------------------------------|---------------|-------------|
| <input type="checkbox"/> Dimanche | Début : _____ | Fin : _____ |
| <input type="checkbox"/> Lundi | Début : _____ | Fin : _____ |
| <input type="checkbox"/> Mardi | Début : _____ | Fin : _____ |
| <input type="checkbox"/> Mercredi | Début : _____ | Fin : _____ |
| <input type="checkbox"/> Jeudi | Début : _____ | Fin : _____ |
| <input type="checkbox"/> Vendredi | Début : _____ | Fin : _____ |
| <input type="checkbox"/> Samedi | Début : _____ | Fin : _____ |

- La durée légale du travail dans tous les établissements publics et privés non agricoles ne peut dépasser quarante heures par semaine.

(Voir l'article 80 (1) Code du Travail du Cameroun)

10. Repos

10.1 Repos journalier

- L'employé bénéficiera d'une pause-repas d'une (1) heure pour toutes les huit (8) heures effectuées.

(Voir l'article 85 (2) Code du Travail du Cameroun)

- Le personnel domestique, même logé sur le lieu de travail, a droit à un repos nocturne d'au moins 09 heures consécutives

(Voir l'article 10 du Décret N° 68-DF-253 fixant les conditions générales d'emploi des domestiques et employés de maison)

10.2 Repos hebdomadaire

- Le salarié dispose des jours suivants comme jours de repos hebdomadaire _____

(Voir l'article 88 (1) du Code du Travail du Cameroun)

- Le repos hebdomadaire doit être d'au moins 24 heures d'affilées.

(Voir l'article 10 (2) de la Convention N°189 sur les travailleurs et travailleuses domestiques)

- Le repos hebdomadaire a lieu, en principe, le dimanche. Toutefois, d'accord partis, il peut être fixé un autre jour à donné à raison de deux demi-journées, dont une le dimanche.

(See Article 9 of the No. 68-DF-258 Decree Fixing the general conditions of employment of domestic workers and employers).

11. Overtime

11.1 'Overtime' means all hours worked from time to time in addition to the ordinary working days and hours set out in paragraph 9 above.

(See Section 7(2) of the No.68-DF-253 Decree fixing the general conditions of employment of domestic workers and employers).

11.2 The Employer may not assign overtime work unless the Employee agrees.

11.3 Rate of normal overtime pay: 1.5 times the hourly basic wage for each hour of overtime worked.

11.4 Rate of overtime pay on a Sunday or public holiday:

- two (2) times the hourly basic wage for each hour worked on a Sunday or public holiday that is not part of the employees' normal schedule
- Ordinary work on Sunday or public holiday
 - If the employee is scheduled to work on a Sunday or a public holiday as an ordinary day of work, she or he must be paid full remuneration for the day plus the hourly basic wage for each hour worked.

12. Official public holidays in Cameroon

- New Year's Day, Youth Day, Good Friday, Labour Day, National Day, Ascension Day, Djouldé Soumaé, Tabaski, Assumption Day, Christmas Day.

13. Leave

13.1 Sick leave

- Sick leave entitlement: a total of ____ days for sick leave with full pay during every three-year work cycle.

13.2 Compassionate leave

- The Employee is entitled to the following number of days off:
 - death of the father, mother, spouse, or child: three (03) days
 - marriage: two (02) days

(See Article 15 of the Cameroon Labour Code)

(Voir l'article 9 du Décret N°68-DF-253 fixant les conditions générales d'emploi des domestiques et employés de maison)

11. Heures supplémentaires

11.1 Le terme "heures supplémentaires" désigne toutes les heures travaillées de temps à autre en plus des jours et heures de travail ordinaires indiqués au paragraphe 9 ci-dessus.

11.2 L'employeur ne peut attribuer des heures supplémentaires que si l'employé y consent.

11.3 Taux de rémunération des heures supplémentaires normales : 1,5 fois le salaire horaire de base pour chaque heure supplémentaire effectuée.

11.4 Taux de rémunération des heures supplémentaires effectuées un dimanche ou un jour férié :

- Deux fois le salaire horaire de base pour chaque heure travaillée un dimanche ou un jour férié qui ne fait pas partie de l'horaire normal des employés.
- Travail ordinaire le dimanche ou le jour férié
 - Si le travailleur est programmé pour travailler un dimanche ou un jour férié en tant que jour de travail ordinaire, il doit recevoir la rémunération complète pour la journée, plus le salaire horaire de base pour chaque heure travaillée.

12. Jours fériés au Cameroun

- Jour de l'an, la fête de la jeunesse, le vendredi saint, la fête du travail, la fête nationale, l'Ascension, le Djouldé Soumaé, la Tabaski, l'Assomption, le jour de Noël.

13. Congés

13.1 Congé de maladie

- Droit au congé de maladie : un total de ____ jours de congé de maladie à plein traitement par cycle de travail de trois ans.

13.2 Congé pour raisons familiales

- Le salarié a droit aux congés suivants :
 - décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant : trois (03) jours
 - mariage : deux (02) jours

(Voir l'article 15 du Code du travail du Cameroun)

13.3 Maternity leave

- The Employee is entitled to maternity if she has been in the continuous employ of the Employer for six months or more
- Duration: a total of _____ weeks, commencing _____ weeks before the expected date of delivery and ending _____ weeks after the date of delivery.
- The employee must produce a doctor's note _____ months before going on maternity leave that indicates the expected date of delivery.
- Payment of monetary remuneration during maternity leave:
- Basic wage: the employee must claim from the National Social Insurance Fund (NSIF / CNPS)
- All other monetary remuneration except transport allowance: the employer must continue payment
- The employee has the right to return to her employment at the end of the maternity leave, without reduction of salary or benefits.
- The employer must grant extended maternity leave to the employee in case of complications arising from birth or congenital conditions. The employee must provide a doctor's certificate to the employer for the extended maternity leave.

(See Section 84 of the Cameroon Labour Code)

13.4 Paid leave

- The dates of annual leave and paid holidays will be fixed by the Employer, following discussions with the Employee.
- Domestic Workers are entitled to 18 days of annual leave.

(See article 89(1) of Cameroon Labour Code)

14. Health and safety obligations

14.1 The employer must provide upon hire:

- A uniform
- Appropriate and effective personal protective equipment, and must replace them at reasonable intervals
- Appropriate health and safety induction training

14.2 The employee must take reasonable care to ensure her or his own health and safety and the health and safety of any other person under her or his care; and cooperate with the Employer to maintain a safe working environment.

(See article 13 of the ILO domestic workers Convention 189)

13.3 Congé de maternité

- L'employée a droit à la maternité si elle a été employée de façon continue par l'employeur pendant six mois ou plus.
- Durée : un total de _____ semaines, commençant _____ semaines avant la date prévue de l'accouchement et se terminant _____ semaines après la date de l'accouchement.
- L'employée doit produire un certificat médical _____ mois avant le début du congé de maternité, indiquant la date prévue de l'accouchement.
- Paiement de la rémunération monétaire pendant le congé de maternité :
- Salaire de base : la salariée doit faire une demande auprès de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) ;
- Toutes les autres rémunérations monétaires, à l'exception de l'indemnité de transport : l'employeur doit poursuivre le paiement.
- L'employée a le droit de retrouver son emploi à la fin du congé de maternité, sans réduction de salaire ou de prestations.
- L'employeur doit accorder un congé de maternité prolongé à l'employée en cas de complications résultant de la naissance ou d'affections congénitales. L'employée doit fournir un certificat médical à l'employeur pour la prolongation du congé de maternité.

(Voir l'article 84 Code du Travail du Cameroun)

13.4 Congés payés

- Les dates des congés annuels et des congés payés sont fixées par l'Employeur, conformément aux dispositions de la convention collective.
- Les travailleurs domestiques ont droit à un congé annuel de 18 jours.

(Voir l'article 89 (1) du Code du travail du Cameroun)

14. Obligations en matière d'hygiène et de sécurité

14.1 L'employeur doit fournir lors de l'embauche :

- Un uniforme
- Des équipements de protection individuelle appropriés et efficaces, et doit les remplacer à intervalles réguliers.
- Une formation initiale appropriée en matière de santé et de sécurité

15. The Employee will enjoy effective protection against all forms of abuse, harassment and violence.

(See article 13 of the ILO domestic workers Convention 189 and Recommendation 201)

16. Freedom of association

- The Employee has a right to belong to a trade union of her or his choice.

(Section 4 (1) of the Cameroon Labour Code Law)

17. Notice of termination and severance

17.1 If the Employer terminates this employment contract, the Employee will be given:

- Either _____ week(s) written notice
- Or _____ week(s) pay in lieu of notice

17.2 After one year of employment, the Employer will provide one week's wages as severance pay and one additional week of wages for every year of work with that Employer, up to _____ week(s).

17.3 The Employee will make every attempt to give the Employer at least _____ week(s) notice of termination of this employment contract.

(Section 34 of the Cameroon Labour Code)

18. Any change to this contract must be agreed to by both parties in writing.

19. By signing this contract, each party affirms that she or he understands its contents.

20. This contract should be signed in two originals, the Employer and the Employee each keeping one original.

14.2 L'employé doit prendre des mesures raisonnables pour assurer sa propre santé et sa propre sécurité ainsi que la santé et la sécurité de toute autre personne dont il a la charge ; il doit coopérer avec l'employeur pour maintenir un environnement de travail sans risques.

(Voir l'article 13 de la Convention 189 de l'OIT sur les travailleurs domestiques)

15. L'employé bénéficiera d'une protection efficace contre toute forme d'abus, de harcèlement et de violence.

(Voir l'article 13 de la Convention 189 de l'OIT sur les travailleurs domestiques et la Recommandation 201)

16. Liberté d'association

- L'employé a le droit d'appartenir à un syndicat de son choix.

(Voir l'article 4 (1) du Code du Travail du Cameroun)

17. Préavis de licenciement et indemnité de départ

17.1 Si l'Employeur met fin au présent contrat de travail, l'Employé recevra

- Ou bien _____ semaine(s) de préavis écrit
- Ou _____ semaine(s) de salaire en guise de préavis

17.2 Après un an de travail, l'Employeur versera une semaine de salaire à titre d'indemnité de licenciement et une semaine de salaire supplémentaire pour chaque année de travail auprès de cet Employeur, jusqu'à _____ semaine(s).

17.3 L'employé s'efforcera de donner à l'employeur un préavis d'au moins _____ semaine(s) avant la fin du présent contrat de travail.

(Voir l'article 34 du Code du Travail du Cameroun)

18. Toute modification du présent contrat doit faire l'objet d'un accord écrit entre les deux parties.

19. En signant ce contrat, chaque partie affirme qu'elle en comprend le contenu.

20. Le présent contrat doit être signé en deux originaux, l'employeur et l'employé en conservant chacun un original.

21. Commencement date and place of contract

- Date: _____
- Place: _____

The Employer

_____ Name

_____ Date

_____ Signature

The Employee

_____ Name

_____ Date

_____ Signature

21. Date et lieu d'entrée en vigueur du contrat

Date : _____

Lieu : _____

L'employeur

L'employée

_____ Nom

_____ Nom

_____ Date

_____ Date

_____ Signature

_____ Signature

ANNEXURE 9

Domestic worker's job description

This is only an indicative list – please make an additional one if necessary

- Child minding / babysitting
- Laundry – machine wash
- Laundry – hand wash
- General tidying the house
- Hanging out the laundry
- Making beds
- Washing curtains
- Vacuuming carpets
- Ironing
- Vacuuming upholstery
- Dusting
- Cleaning ornaments
- Packing away groceries
- Removing refuse
- Mopping floors
- Cleaning inside cupboards
- Wiping down outside lights
- Cleaning stove and oven
- Preparation/cooking of supper
- Setting table
- Caring for the swimming pool
- Mowing lawns
- Polishing floors and verandas
- Washing cars
- Weeding
- Cleaning brass and silver
- Trimming and pruning
- Washing walls

ANNEXE 9

Description du travail de l'employé de maison

Cette liste n'est qu'indicative - veuillez en établir une autre si nécessaire.

- | | |
|---|--------------------------|
| Garde d'enfants / baby-sitting | <input type="checkbox"/> |
| Lessive - lavage en machine | <input type="checkbox"/> |
| Lessive - lavage à la main | <input type="checkbox"/> |
| Rangement général de la maison | <input type="checkbox"/> |
| Étendage du linge | <input type="checkbox"/> |
| Préparation des lits | <input type="checkbox"/> |
| Lavage des rideaux | <input type="checkbox"/> |
| Entretien des tapis à l'aspirateur | <input type="checkbox"/> |
| Repassage | <input type="checkbox"/> |
| Entretien des meubles à l'aspirateur | <input type="checkbox"/> |
| Époussetage | <input type="checkbox"/> |
| Nettoyage des décorations | <input type="checkbox"/> |
| Emballage des produits d'épicerie | <input type="checkbox"/> |
| Sortie des déchets | <input type="checkbox"/> |
| Entretien des sols | <input type="checkbox"/> |
| Nettoyage de l'intérieur des armoires | <input type="checkbox"/> |
| Essuyage des lumières extérieures | <input type="checkbox"/> |
| Nettoyage de la cuisinière et du four | <input type="checkbox"/> |
| Préparation/cuisson du souper | <input type="checkbox"/> |
| Dressage de la table | <input type="checkbox"/> |
| Entretien de la piscine | <input type="checkbox"/> |
| Tonte des pelouses | <input type="checkbox"/> |
| Polissage des planchers et des vérandas | <input type="checkbox"/> |
| Nettoyage des voitures | <input type="checkbox"/> |
| Désherbage | <input type="checkbox"/> |
| Nettoyage du laiton et de l'argenterie | <input type="checkbox"/> |
| Taillage et élagage | <input type="checkbox"/> |
| Lavage des murs | <input type="checkbox"/> |

- Washing and grooming dogs
- Preparing/cooking of breakfast
- General driving duties and errands
- Preparing / cooking lunch
- Minding old/sick employer or relative
- Minor mending of clothes (replacing, buttons, etc.)
- Defrosting and cleaning fridge /freezer
- Wiping down all appliances (TV, etc.)
- Sweeping outside patios, steps, etc.
- Cleaning outside rooms
- Cleaning walls, light switches, doors, etc.
- Cleaning away after breakfast/lunch/supper
- Cleaning windows and glass doors inside and out
- Cleaning all used equipment (e.g. vacuum cleaner)
- Cleaning toilets, basins, baths, showers, taps, etc.
- Maintaining garden in clean and tidy condition

- Lavage et toilettage des chiens
- Préparation/cuisson du petit-déjeuner
- Tâches générales de conduite et course
- Préparation/cuisson du déjeuner
- Soins à un employeur ou un parent âgé ou malade
- Petites réparations (remplacement de boutons, etc.)
- Dégivrage et nettoyage du réfrigérateur/congélateur
- Nettoyage de tous les appareils (TV, etc.)
- Balayage des patios extérieurs, des marches, etc.
- Nettoyage des pièces extérieures et du vestiaire
- Nettoyage des murs, interrupteurs, portes, etc.
- Nettoyage après le petit-déjeuner/déjeuner/souper
- Nettoyage des fenêtres et des portes vitrées à l'intérieur
et à l'extérieur
- Nettoyage de tous les équipements utilisés
par exemple, l'aspirateur
- Nettoyage des toilettes, lavabos, baignoires, douches,
robinets, etc.
- Maintenance du jardin en état de propreté et de rangement

Produced by P.U.A.
Yaounde, Cameroon
Email : contact@aes-pua.com
Website : www.aes-pua.com

Produit par P.U.A.
Yaoundé, Cameroun
Email : contact@aes-pua.com
Site web : www.aes-pua.com

©- by Friedrich Ebert Stiftung, Yaounde (Cameroon), 2022.
Tel. +237 222 215 292 / +237 678 264 578 / +237 685 134 685
P.O. Box: 11939 Yaounde / Fax : +237 222 215 274
Email : info@fes-kamerun.org
Website: <http://www.fes-kamerun.org>

©- par Friedrich Ebert Stiftung, Yaoundé (Cameroun), 2022.
Tel. +237 222 215 292 / +237 678 264 578 / +237 685 134 685
B.P. : 11939 Yaoundé / Fax : +237 222 215 274
Courriel : info@fes-kamerun.org
Site web: <http://www.fes-kamerun.org>



ISBN : 978-9956-532-23-0



Réalisation éditoriale : P.U.A.
Site web : www.aes-pua.com
Courriel : contact@aes-pua.com