

LEGISLATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE

(Quatrième trimestre 1952)

DROITS DE DOUANE

Décret portant modification des droits de douane sur le tabac
Au Nom de Sa Majesté le Roi d'Egypte et du Soudan,
LE CONSEIL DE REGENCE PROVISOIRE,

Sur la proposition du Ministre des Finances et de l'Economie et l'avis conforme du Conseil des Ministres ;

DECRETE :

Art. 1. — Les droits de douane sur les articles mentionnés au tableau annexé au présent décret, seront perçus conformément aux taux qui y sont indiqués et ce en remplacement des taux prévus au tableau annexé au Décret du 28 janvier 1951.

Toute marchandise n'ayant pas acquitté les droits de douane avant la date de la mise en vigueur du présent décret sera taxée aux droits établis par ce décret.

Art. 2. — Le Ministre des Finances et de l'Economie est chargé de l'exécution du présent décret, qui entrera en vigueur à partir de la date de sa publication au « Journal Officiel ».

TABLEAU

No. de l'article	Désignation des marchandises	Unité de perception	Droits L.E.
174	Tabacs en feuilles (1)	K.N.	4
175	Tabacs dépouillés de leurs tiges, pétioles ou nervures médianes	»	3
176	Tabacs manufacturés, tels que tabacs coupés ou comprimés, à priser, en cigarettes, etc. (2)	»	4
177	Cigares de toutes qualités	»	4

Décret portant modification du droit de 7 % ad valorem sur certaines marchandises importées

Au Nom de Sa Majesté le Roi d'Egypte et du Soudan,
LE CONSEIL DE REGENCE PROVISOIRE,

Sur la proposition du Ministre des Finances et de l'Economie et l'avis conforme du Conseil des Ministres ;

(1) Y compris les tabacs qui, par leur nature, n'ont pas de pétioles.

(2) Il est essentiel de coller une étiquette spéciale portant le nom de l'importateur sur les boîtes de tabacs fabriqués et importés de l'étranger, suivant format imposé par l'Administration des Douanes.

DECRETE :

Art. 1. -- Est augmenté à 8 % le droit ad valorem sur toutes les marchandises importées mentionné à l'article premier du Décret du 12 mai 1932 modifié par les Décrets en date des 11 juin 1936, 2 juin 1938, 30 janvier 1943, 1er mai 1945 et 3 avril 1946 sur les marchandises dont le droit de 7 pour cent est actuellement imposé.

Toute marchandise n'ayant pas acquitté les droits de douane avant la date de la mise en vigueur du présent décret sera taxée aux droits établis par ce décret.

Art. 2. -- Le Ministre des Finances et de l'Economie est chargé de l'exécution du présent décret, qui entrera en vigueur à partir de la date de sa publication au « Journal Officiel ».

(Traduction).

Décret établissant un droit ad valorem additionnel sur certains articles d'importation

**Au Nom de Sa Majesté le Roi d'Egypte et du Soudan,
LE CONSEIL DE REGENCE PROVISOIRE,**

Sur la proposition du Ministre des Finances et de l'Economie et l'avis conforme du Conseil des Ministres :

DECRETE :

Art. 1. -- Un droit ad valorem additionnel est perçu sur les articles mentionnés dans le tableau annexé à ce décret et ce en remplacement des taux prévus au tableau annexé au Décret du 13 février 1949.

Toute marchandise n'ayant pas acquitté les droits de douane avant la date de la mise en vigueur du présent décret sera taxée aux droits établis par ce décret.

Art. 2. -- Le Ministre des Finances et de l'Economie est chargé de l'exécution du présent décret, qui entrera en vigueur à partir de la date de sa publication au « Journal Officiel ».

TABLEAU

No. de l'article	Désignation des marchandises	Unité de perception Valeur
		%
31 (a)	Plumes destinées à la parure non apprêtées ni montées : peaux d'oiseaux garnies de leurs plumes simplement séchées ou salées ; tuyaux de plume	20
35 (a)	Œufs de poissons (le caviar et ses succédanés exceptés) même salés pour le transport	20
35 (b)	Résure et rogues de morues ou de maquereaux et similaires	20
37	Perles fines	20
43	Fleurs, boutons, feuillages, feuilles, rameaux et herbes pour bouquets ou pour ornements: bouquets et couronnes	20
44	Champignons et truffes	20
112	Pâtés de foie	20
116	Caviar, boutargue et autres œufs de poissons comestibles	20
121	Sirops non alcoolisés	20
122	Sucreries	30
123	Cacao	20
124	Chocolat	30

No. de l'article	Désignation des marchandises	Unité de perception Valeur
		%
131	Produits de la boulangerie fine, de la pâtisserie et biscuits	30
133 à 144	Préparations de fruits, de légumes, de plantes potagères	20
148	Moutarde préparée	20
149	Sauces et condiments similaires	20
153	Limonades, gazeuses ou non	20
154	Bières	20% avec un minimum de droit de 8 mills. par litre.
155	Hydromel	20
156	Cidre et poiré	20
157	Moût de vin (jus de raisin non fermenté)	20
158	Vins ordinaires provenant exclusivement de la fermentation des raisins frais ou secs	30
159	Vins de liqueur, mistelles (jus de raisins non additionnés d'alcool), vermouths, vins généreux, secs ou doux, et vins préparés à l'aide de plantes aromatiques	30
160	Vins mousseux	30
162	Eaux-de-vie	30% avec un minimum de droit de 99 mills. sur l'alcool y contenu.
163	Liqueurs et autres boissons spiritueuses et édulcorées ou aromatisées	
176	Tabacs manufacturés	10
177	Cigares	30
258 à 261	Produits chimiques préparés et autres produits à usages photographiques (1)	20
286 à 290	Huiles essentielles et essences, matières aromatiques artificielles	20
291	Parfumerie, autres que les savons de toilette: (a) poudres, pâtes et eaux dentifrices	10
	(b) autres	30
292	Savons de toilette ou savons de parfumerie, y compris ceux à base d'alcool	20
339	Peaux de toutes sortes bronzées, dorées, argentées, peintes ou avec dessins ou ornement repoussés et similaires	20
340	Peaux teintes ou maroquinées	20
346	Gants de peau	20
353	Valises, sacoches, sacs de voyage, boîtes à chapeaux, étuis pour appareils photographiques, pour armes de chasse, pour instruments de musique et articles similaires	20
354	Tous autres articles de maroquinerie	20
358	Pelletteries brutes (1)	30

(1) Sont exemptés de ce droit les films et plaques sensibilisés aux rayons X (Roontgen) selon régime de l'article 261 (b).

No. de l'article	Désignation des marchandises	Unité de perception Valeur
		%
359	Pelleteries apprêtées ou préparées en peaux (1)...	30
360	Pelleteries ouvrees ou confectionnées	30
409	Portes, fenêtres, jalousies, persiennes, volets roulants, stores en bois, lambris et pièces de menuiserie assemblées ou non, avec ou sans ferrures ...	20
412	Boissellerie : ustensiles de ménage en bois et tous autres articles de boissellerie	20
413	Coffrets, cassettes, écrins, boîtes, plateaux et paravents en bois vernis ou laqués, genre Chine ou Japon	20
414	Tabletterie de bois et d'articles en bois sculpté, non dénommés ailleurs	20
415 (b)	Meubles en bois	30
449	Papiers à meubler ou de tenture	20
455	Enveloppes de tout format, papiers à lettres, cartes pour correspondance, avec leurs enveloppes, en boîtes, pochettes, etc., en carton et papier	20
456	Papier-dentelle et papier-broderie même revêtu d'impressions	20
458 (c)	Boîtes et autres articles similaires en papier ou carton, avec ou sans impressions ou illustrations ou ornements, garnis en tout ou en partie de cuir ou de peau, d'ivoire, de navre, de pierres, de cellulose et autres matières plastiques similaires, de tissus et autres	20
464	Tous autres ouvrages non dénommés ni compris ailleurs en papier ou carton (2)	20
469 (a) (c) et (d)	Gravures, similigravures, photogravures, photographies et similaires, estampes, lithographies, chromos, images de décalcomanie sur papier en feuilles, étiquettes et tous articles d'imagerie y compris les calendriers, intérieurs d'albums pour photographies et collections, et cartes postales illustrées ou imprimées	20
471	Soies en cocons	20
472	Fils de soie naturelle	20
473	Bourre, bourrette, blousses et déchets de soie.....	20
474	Fils de bourre de soie (schappe) et fils de bourrette de soie (fils de déchets)	20
478 (a)	Fils conditionnés pour la vente au détail en soie naturelle (3)	30
479	Articles de soie, de bourre de soie et de bourrette de soie pure (4)	30
479 bis	Articles de soie, de bourre de soie et de bourrette de soie mélangée de soie artificielle, la soie	

(1) Sont exemptés de ce droit les articles importés autres que pour l'industrie de la pelleterie.

(2) Sont exemptés de ce droit, les tableaux pour les écoles et les ardoises artificielles.

(3) Sont exemptés de ce droit les fils chirurgicaux.

(4) Sont exemptés de ce droit les fils pour tamis.

No. de l'article	Désignation des marchandises	Unité de perception Valeur
		%
	se trouvant dans une proportion :	
	(a) plus de 15 %	30
	(b) 15 % et moins (1)	20
479 ter (a)	Articles de soie, de bourre de soie mélangés de matières textiles autres que la soie artificielle, la soie se trouvant dans une proportion de plus de 10 %	30
479 quater	Articles de soie artificielle pure	20
de 1 à 7		
479 quinq	Articles de soie artificielle mélangés de matières textiles autres que la soie, la soie artificielle se trouvant dans une proportion de plus de 10 % (1)	20
486 de (a)	Articles de laine et de poils assimilés à la laine	20
à (e)		
487 (a)	Tapis à points noués ou enroutés de toute origine, y compris les imitations	20
499 B. C.	Articles de coton	20
D, F.		
536	Bonneterie de soie, de bourre de soie et bourrette de soie, pures, mélangées entre elles ou associées à d'autres textiles ou à des fils de caoutchouc associés ou non avec un métal, la soie se trouvant dans une proportion de plus de 10 %	30
536 bis (a)	Bonneterie de soie artificielle pure ou mélangée de matières textiles autres que la soie, de fils de caoutchouc, etc., associés ou non avec un métal, y compris le papier cellulose, textilose et similaires, la soie artificielle se trouvant dans une proportion de plus de 10 %	20
540	Vêtements, parties de vêtements	20
541	Lingerie et parties de lingerie (vêtements)	20
542	Lingerie et pièces de lingerie, de table, de cuisine, de lit ou de toilette	20
544	Tous autres articles consus ou confectionnés	20
546	Chaussures	20
550 et 551	Chapeaux pour dames	20
556 à 562	Plumes de parure apprêtées et articles en plumes : fleurs artificielles et autres articles de mode : éventails	
579	Bustes, statues, statuettes, figures ou figurines, ainsi qu'objets d'ornement, d'ameublement ou de bureau, colorés ou non ; en plâtre, en marbre ou en albâtre ou en autres pierres ou en ciment	30
591	Perles, fleurs artificielles, couronnes et articles analogues en faïence, céramique ou porcelaine...	20
592	Bustes, statues, statuettes, figures et figurines, articles de fantaisie et tous objets d'ornement,	

(1) Sont exemptés de ce droit les tissus y compris les velours et pelluches.

No. de l'article	Désignation des marchandises	Unité de perception Valeur
	d'ameublement, d'étagère ou de bureau, en terre cuite, grès, faïence et majolique; en porcelaine, en parian, en biscuit et similaires	30
593 (b) 3	Ouvrages en porcelaine décorée en plusieurs couleurs ou avec or, y compris les parians et biscuits	30
598	Glaces et miroirs encadrés	20
611 (b)	Articles de gobeletterie et toutes pièces pour le service de la table ou de la toilette, en verre ou en cristal, même avec garnitures ou montures en métaux ou autres matières (1)	20
617 (b), (c)	Verreries dites aussi « vitrifications »	20
618	Pierres à bijoux (pierres fausses) taillées ou moulées, mais non montées	20
620	Tous articles et pièces de lustrerie	20
625	Pierres précieuses brutes ou ouvrées, non montées (2)	20
626	Pierres demi-précieuses, y compris les pierres de synthèse, brutes ou ouvrées mais non montées	20
627	Orfèvrerie en argent, en or et en platine	20
627 bis	Orfèvrerie et tous ouvrages en métal commun dorés ou argentés, ainsi que les articles en métal commun ou en toute autre matière incrustés ou plaqués de métal précieux ou avec bordure en métal précieux	30
628	Bijouterie et joaillerie	20
673	Lits, tables, sièges et autres meubles en fer ou acier	20
699 (a)	Lits et meubles en cuivre	20
705 (a)	Lits et meubles en nickel et ouvrages nickelés ...	20
750 bis	Bustes, statues, statuettes, figures et figurines ainsi qu'objets d'ornement d'intérieurs, d'ameublement, d'étagère ou de bureau, avec ou sans appareillage pour l'éclairage	30
751	Appareils d'éclairage, articles de lampisterie et de lustrerie	20
784 (b)	Lampes pour radios	20
785	Appareils de radios et leurs pièces détachées	20
788	Matériel de chauffage électrique, appareils électriques et électro-techniques à usage domestique	20
804 (b)	Voitures automobiles pour le transport des personnes	20
833	Appareils photographiques et cinématographiques portatifs	20
841 à 843	Montres en or ou en platine	20
844	Boîtes de montres et carrures de boîtes de montres en or et en platine	20
852 à 863	Instruments de musique	20
870 (a)	Cartouches de toutes espèces pour la chasse	20
878 (b)	Broserie fine	20
881	Jeux et jouets pour enfants	20

(1) Sont exemptés de ce droit les biberons en verre pour les enfants.

(2) Sont exemptés de ce droit la poudre de diamant.

No. de l'article	Désignation des marchandises	Unité de perception Valeur
		%
882	Jeux de sociétés	20
883	Objets pour divertissements et fêtes	20
884	Articles et accessoires pour arbres de Noël	20
886	Articles en métal commun, destinés à la parure ou à l'usage personnel	30
887	Boulons	20
889	Portes-plumes ordinaires ou à réservoir et stylo- graphes ; portes-mines et portes-crayons ; pièces détachées des dits objets	20
890	Pipes de toute espèce ainsi que leurs étuis	30
891	Fume-cigares et fume-cigarettes ainsi que leurs étuis	30
894 à 896	Objets d'art et de collection	30

**Décret portant établissement d'un droit d'accise sur certains
produits de l'industrie nationale**

Au Nom de Sa Majesté le Roi d'Egypte et du Soudan,

LE CONSEIL DE REGENCE PROVISOIRE,

Sur la proposition du Ministre des Finances et de l'Economie et l'avis
conforme du Conseil des Ministres :

DECRETE :

Art. 1. --- Le droit d'accise sur les articles mentionnés au tableau annexé au présent décret qu'il soit produit par l'industrie locale ou qu'il soit des produits importés, sera perçu conformément aux taux qui y sont indiqués, et ce en remplacement des taux prévus pour les mêmes articles au tableau annexé au Décret du 13 février 1949.

Toute marchandise n'ayant pas acquitté le droit d'accise additionnel avant la date de la mise en vigueur du présent décret sera taxée aux droits établis par ce décret.

Art. 2. --- Le Ministre des Finances et de l'Economie est chargé de l'exécution du présent décret, qui entrera en vigueur à partir de la date de sa publication au « Journal Officiel ».

TABLEAU

Désignation des marchandises	Droits
Bière	8 mills. par litre
Vins ordinaires provenant exclusivement de la fermentation des raisins frais ou secs	22 1/2 % du droit d'accise sur l'alcool y contenu.
Vins de liqueurs, mistelles vermouths, vins généreux, secs ou doux et vins préparés à l'aide de plantes aromatiques	
Vins mousseux	
Liqueurs et autres boissons spiritueuses édulcorées ou aromatisées	
Eaux de vie	

TRAVAIL

DECRET-LOI No. 317 DE 1952 SUR LE CONTRAT INDIVIDUEL DU TRAVAIL (1)

(Journal Officiel éd. arabe extraordinaire No. 157 bis du 8/12/1952)

Art. 1er. — Les dispositions de la présente loi régissent le contrat par lequel un travailleur s'engage à servir sous la direction ou la surveillance d'un employeur moyennant un salaire. Le terme « travailleur » s'entend de tout ouvrier ou employé de l'un ou l'autre sexe. Elles ne s'appliquent cependant pas :

- a) Aux personnes employées occasionnellement à des travaux temporaires de nature étrangère à l'activité de l'employeur et dont la durée n'excède pas six mois.
- b) Aux membres de la famille de l'employeur qui vivent effectivement à sa charge.
- c) Au personnel des établissements qui n'utilisent pas d'outillage mécanique, occupent d'habitude moins de cinq ouvriers et dont l'impôt sur les bénéfices commerciaux et industriels mis à la charge de leurs propriétaires selon la dernière fixation, ne dépasse pas L.E. 20 par an, ni au personnel d'employeurs exerçant des professions non commerciales, dont l'impôt mis à leur charge n'excède pas, selon la dernière fixation, la dite somme ;
- d) Aux officiers, ingénieurs, matelots, etc., des bâtiments de mer qui sont régis par le code de commerce maritime.
- e) Aux fonctionnaires et employés cadrés de l'Etat et des conseils provinciaux municipaux et de village.
- f) Aux domestiques et gens de leur condition.

Art. 2. — Le contrat de travail doit être écrit et rédigé en langue arabe, en double exemplaire, dont un pour chacune des deux parties. En cas d'inexistence de contrat écrit, le travailleur pourra établir ses droits par tous les moyens de droit. L'employeur délivrera au travailleur un reçu pour les pièces et certificats que ce dernier aurait déposés auprès de lui.

Art. 3. — La période d'essai sera fixée dans le contrat de travail. Le travailleur âgé de 17 ans ne pourra être nommé à l'essai pour plus de six mois.

S'il est âgé de moins de 17 ans, il pourra être nommé à l'essai pour une période ne dépassant pas deux ans, sous réserve que cette période n'excède pas six mois après l'âge de 17 ans.

Il est interdit de nommer un travailleur plus de deux fois à l'essai auprès du même employeur.

Art. 4. — Aux fins d'application de la présente loi, le salaire s'entend de ce que le travailleur touche comme salaire fixe avec en sus toutes les sommes visées aux articles 683 et 684 du Code Civil.

Le salaire pourra être à l'heure, à la journée, à la semaine, au mois ou à la pièce.

Art. 5. — Les salaires et autres sommes dues au travailleur seront payés en monnaie ayant cours légal.

Art. 6. — L'employeur est tenu de remettre aux mineurs eux-mêmes, s'ils sont âgés de 14 ans, leurs salaires, indemnités et autres sommes à eux dues conformément à la présente loi. Cette remise est libératoire.

(1) La traduction des décrets-lois Nos 317, 318, 319, de 1952, que nous donnons ci-après, a été faite par les Bureaux de la Fédération Egyptienne de l'Industrie.

Art. 7. — Les salaires seront payés aux jours ouvrables, sur le lieu du travail et sous réserve des dispositions suivantes :

- a) Les travailleurs au mois toucheront leurs salaires au moins une fois le mois.
- b) Si le travail est à la pièce, et que son exécution doit durer plus de deux semaines, le travailleur doit recevoir, chaque semaine, un acompte en rapport avec la partie achevée de l'ouvrage. Le solde de son salaire lui sera intégralement payé dans la semaine qui suivra la consignation du travail.
- c) En dehors des cas précités, les travailleurs toucheront leurs salaires une fois au moins toutes les deux semaines. Les salaires pourront, toutefois, être payés une fois par mois en cas d'acceptation écrite de leur part.

Art. 8. — Le salaire dû au travailleur dont le service a pris fin lui sera immédiatement payé, à moins qu'il n'ait quitté le travail de son propre gré, auquel cas l'employeur devra lui payer le salaire dû dans les sept jours suivants.

Art. 9. — Il est interdit d'obliger le travailleur à acheter des denrées alimentaires ou autres marchandises de la production de l'employeur, ni à s'en fournir dans des établissements déterminés.

Art. 10. — L'employeur ne pourra assujettir le salaire du travailleur à une retenue de plus de 10 % en répétition d'une avance pécuniaire, ni exiger des intérêts sur cette avance.

Art. 11. — Les salaires des travailleurs sont incessibles et insaisissables pour les trois premières livrés du salaire mensuel ou les dix premières piastres du salaire journalier, sauf jusqu'à concurrence du quart, et ce pour pension alimentaire, ou pour dette d'aliments ou de vêtements nécessaires au travailleur ou aux personnes à sa charge.

Le surplus sera cessible et saisissable pour toute dette jusqu'à concurrence du quart.

La dette pour pension alimentaire doit être réglée avant les dettes pour aliments et vêtements.

Les précédentes dispositions s'appliquent aux sommes dues aux travailleurs en vertu des art. 36, 37, 42, 43, 44 et 45.

En cas de retenue sur le salaire du travailleur conformément aux dispositions de la présente loi, la portion cessible et saisissable sera calculée sur le salaire restant après déduction des sommes retenues.

Art. 12. — Le contrat entre l'employeur et l'agent recruteur doit être par écrit. Il spécifiera le genre et la durée approximative du travail, les taux des salaires, l'obligation pour l'employeur de les verser directement aux travailleurs, ainsi que les régions d'où les travailleurs sont venus.

L'employeur, son représentant ou l'agent recruteur ne pourront exiger du travailleur aucune somme pour son engagement ou son maintien en service.

Aux fins d'application de la présente loi, l'agent recruteur s'entend de toute personne qui procure une équipe de travailleurs à un employeur, sans qu'elle ait à surveiller le travail ou les travailleurs.

Art. 13. — L'agent recruteur ne pourra exercer sa profession que moyennant un permis de l'Administration du Travail, qui sera délivré dans les formes et conditions déterminées par un arrêté du Ministre des Affaires Sociales.

L'employeur ne pourra contracter avec l'agent recruteur que s'il est détenteur dudit permis.

Art. 14. — L'employeur est tenu d'établir pour tout travailleur un livret en double, dont il lui remettra un exemplaire et conservera l'autre. Ce livret sera conforme au modèle qu'arrêtera le Ministre des Affaires Sociales, sauf dans le cas où il existerait un autre système auquel ne s'op-

poserait pas le Bureau du Travail.

L'employeur ne sera libéré par le paiement du salaire que si le travailleur en donne quittance.

Art. 15. — Si l'employeur charge une autre personne d'un de ses travaux principaux ou d'une partie de ces travaux, cette personne sera tenue de traiter ses travailleurs sur le même pied que ceux de l'employeur quant à l'intégralité des droits dont jouissent ces derniers. L'employeur en sera solidairement responsable avec elle.

Art. 16. — Le travailleur convaincu d'avoir, par sa faute, causé la perte, la détérioration ou la destruction de matériel, outillage ou produits appartenant à l'employeur ou confiés à sa charge, sera tenu de la somme nécessaire pour la réparation ou remplacement. L'évaluation de cette somme aura lieu à l'amiable ou par décision judiciaire.

En cas de désaccord, l'employeur pourra commencer par retenir cette somme sur le salaire du travailleur jusqu'à concurrence de cinq jours de salaire par mois.

S'il n'obtient pas gain de cause ou si une somme moindre lui est adjugée, il sera tenu de restituer dans les sept jours de la date du jugement définitif ce qui a été indûment retenu.

Art. 17. — L'employeur sera tenu des frais de transport des travailleurs des régions dont ils sont venus au lieu du travail, à moins qu'ils n'aient cessé le travail sans raison légale avant l'expiration de sa période.

Il sera également tenu des frais de leur rapatriement dans les sept jours de la date de cessation du travail ou de l'expiration du contrat pour un des motifs visés aux art. 36, 41 et 45, à moins que le travailleur ne refuse par écrit de retourner dans le délai précité. Faute par l'employeur de rapatrier le travailleur ou de payer les frais de son rapatriement, l'autorité administrative compétente sera tenue de le rapatrier aux frais de l'employeur, si le travailleur le demande à la fin du délai précité, avec la faculté de recouvrer ses débours par voie de saisie administrative.

Art. 18. — L'employeur ne pourra transférer un travailleur au mois à la catégorie des travailleurs à la journée, à la semaine, à la pièce ou à l'heure sans son consentement écrit. Le travailleur qui consent à son transfert conservera tous les droits qu'il a acquis durant sa période de service au mois en vertu des art. 20, 23, 35, 36, 37, 42 et 45.

Art. 19. — L'employeur ne pourra imposer au travailleur une prestation non convenue, ni déroger aux clauses du contrat, sauf en cas de force majeure ou à moins d'une nécessité qui l'exige, pour prévenir un accident ou pour réparer les suites d'un accident survenu et sous réserve que la mesure ait un caractère provisoire.

Néanmoins, l'employeur pourra imposer au travailleur une telle prestation, si elle ne diffère pas essentiellement du travail convenu.

Art. 20. — Tout travailleur qui a passé une année entière au service de l'employeur a droit à un congé annuel de 14 jours à salaire entier.

Ce congé sera porté à 21 jours après 10 années de services continus auprès de l'employeur.

Art. 21. — Le congé pourra être fractionné suivant les exigences du travail, pour la période dépassant les six premiers jours de congé. Cette disposition ne s'applique pas au congé prévu pour les mineurs.

Art. 22. — L'employeur pourra priver le travailleur de son salaire pendant la période de congé ou récupérer le salaire qu'il lui a payé pendant ce congé s'il est établi que le travailleur a travaillé durant le congé pour compte d'un autre employeur.

Art. 23. — Dans le cas où le travailleur aura quitté le travail avant de prendre son congé, il aura le droit de toucher son salaire pour les jours

de congé qui lui sont dus, et ce pour la période durant laquelle il n'a pas obtenu de congé.

Art. 24. — Dans les établissements occupant 100 travailleurs ou plus, chaque travailleur aura droit à un congé à salaire entier les jours des fêtes suivantes :

- a) Le 1er et le 2ème jour de la fête du Baïram.
- b) Le 1er et le 2ème jour de la fête du Courban Baïram.
- c) Le jour du Mouled El Nabi.
- d) Le jour du Cham El Nessim.
- e) Le jour du 23 juillet.

Durant ces jours, l'employeur pourra remplacer le congé par un salaire double, si les circonstances du travail l'exigent.

Art. 25. — En cas de maladie dûment constatée, le travailleur aura droit aux trois quarts de son salaire pour les 10 premiers jours, à la moitié de son salaire pour les 10 jours suivants et au quart de son salaire pour les 10 jours subséquents durant l'année.

Art. 26. — L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs durant le travail contre les dangers de maladie et les risques des machines. Le ministre des Affaires Sociales prendra les arrêtés nécessaires à cet effet.

Art. 27. — Celui qui emploie des travailleurs dans les endroits non desservis par les moyens de communication ordinaires est tenu de leur assurer des moyens de transport.

Celui qui emploie des travailleurs dans des lieux éloignés de tout centre d'habitation, qui seront déterminés par un arrêté du ministre des Affaires Sociales, est tenu de leur fournir un logement convenable et une nourriture à bon marché dont le prix ne devra pas excéder le tiers du coût, à condition que le prix payé par le travailleur ne dépasse pas 20 millièmes pour chaque repas.

Un arrêté pris par le ministre des Affaires Sociales, en accord avec le ministre de l'Hygiène Publique, déterminera les variétés et la quantité des mets qui seront servis à chaque travailleur.

Art. 28. — L'employeur est tenu d'assurer aux travailleurs l'assistance médicale dans l'établissement.

Si leur nombre excède cent, il devra engager un infirmier expérimenté qui s'occupera de cette assistance et charger un médecin de visiter les travailleurs et de les soigner dans un endroit que l'employeur choisira lui-même, comme il devra leur fournir les médicaments nécessaires, le tout gratuitement.

Au cas où leur nombre excéderait 500, il sera tenu, en plus de ce qui précède, de leur assurer gratis tous les soins médicaux, y compris les services des médecins spécialistes et les opérations chirurgicales et autres.

A cet effet, il y aura lieu de se conformer aux formes et conditions qui seront déterminées par arrêté du ministre des Affaires Sociales en accord avec le ministre de l'Hygiène Publique.

Art. 29. — L'employeur ne peut infliger au travailleur une amende de plus de 10 jours de salaire pour une contravention, ni le suspendre par mesure disciplinaire pour plus de 10 jours, sous réserve de ne pas retenir sur son salaire plus de 5 jours dans le même mois à titre d'amendes ni de le suspendre pour plus de 5 jours dans le même mois.

Le travailleur ne peut être inquiété pour aucune contravention remontant à plus de 15 jours. Aucune peine disciplinaire ne peut être infligée plus de 30 jours après la constatation de la contravention pour les travailleurs au mois ou plus de 15 jours pour les autres travailleurs. Un

arrêté du ministre des Affaires Sociales établira les règles et procédure disciplinaires.

Art. 30. — Si le travailleur est accusé d'un crime ou d'un délit de grève illégitime ou de provocation à une grève illégitime, ou d'avoir commis tout autre crime ou délit sur les lieux du travail, l'employeur peut le suspendre à partir de la date où le fait a été dénoncé à l'autorité compétente, jusqu'au jour où elle aura pris une décision à cet égard.

Si l'autorité compétente ne juge pas lieu de poursuivre le travailleur en justice ou s'il est poursuivi et acquitté, il devra réintégrer son service, autrement sa non réintégration sera considérée comme un renvoi abusif, tombant sous le coup de l'art. 39.

S'il est établi que le travailleur a été inculpé sur les menées de l'employeur ou de son mandataire responsable, le salaire devra lui être payé pour la durée de suspension.

Art. 31. — Tout employeur qui occupe 50 travailleurs ou plus doit afficher à un endroit bien en vue de son établissement deux règlements en langue arabe, l'un sur le personnel et l'organisation du travail, l'autre sur les amendes et les conditions dans lesquelles elles seront infligées. Ce dernier règlement ainsi que les modifications y apportées ne seront applicables que si l'Administration du Travail ne s'y oppose pas dans les 45 jours de la date de présentation.

Art. 32. — Tout employeur doit établir un dossier spécial pour chaque travailleur, dans lequel il indiquera le nom du travailleur, son métier ou sa profession, son âge, son domicile, sa situation sociale, la date de son engagement, son salaire avec ses diverses évolutions, les peines qui lui ont été infligées, un état des congés ordinaires ou de maladie qu'il a obtenus, et la date de cessation de ses services avec les raisons qui l'ont motivée.

Seront versés au dossier les procès-verbaux de l'enquête relative aux peines disciplinaires infligées au travailleur ainsi que les rapports de ses chefs sur son travail.

L'employeur devra conserver ce dossier pendant une année au moins à partir de la date de cessation des services du travailleur.

Art. 33. — Les amendes infligées aux travailleurs seront inscrites sur un registre spécial avec mention du motif, du nom du travailleur et du montant de son salaire.

Art. 34. — Le produit des amendes prélevées par l'employeur sur les salaires des travailleurs et visées à l'art. 29 sera affecté à leur profit, selon les règles établies par arrêté du ministre des Affaires Sociales.

Art. 35. — Si le contrat est à durée déterminée et que les deux parties continuent de l'exécuter après son expiration, il sera considéré comme étant à durée indéterminée.

Si le contrat est pour un travail saisonnier ou un travail similaire et qu'il vienne à expiration, le travailleur aura droit à l'indemnité prévue par l'art. 37.

Art. 36. — Si le contrat est à durée indéterminée, chaque partie pourra le résilier moyennant un préavis de congé, par écrit, de trente jours pour les travailleurs au mois et de sept jours pour les autres travailleurs.

Si le contrat a été résilié sans que ce préavis ait été observé, celui qui aura rompu le contrat sera tenu envers l'autre partie de dommages-intérêts équivalents au salaire du travailleur pour la durée du préavis ou pour la période qui en reste.

Art. 37. — Si la durée du contrat de travail à durée déterminée est venue à expiration ou si la résiliation émane de l'employeur dans les contrats à durée indéterminée, celui-ci devra au travailleur une indemnité de service calculée comme suit :

- a) A l'égard des travailleurs au mois : un demi-mois de salaire pour chacune des cinq premières années de service et un mois de salaire pour chacune des années suivantes, sous réserve que l'indemnité ne dépasse point une année et demie de salaire.
- b) A l'égard des autres travailleurs : dix jours de salaire pour chacune des cinq premières années de service et quinze jours de salaire pour chacune des années suivantes, sous réserve que l'indemnité ne dépasse point une année de salaire.

Art. 38. — L'évaluation des dommages-intérêts visés à l'art. 36 et de l'indemnité visée à l'art. 37 sera faite d'après le dernier salaire pour les travailleurs au mois, à la semaine, à la journée ou à l'heure. En ce qui concerne les travailleurs dont le salaire est déterminé par pièce, l'évaluation sera faite d'après la moyenne de la rémunération que touchait le travailleur pour les jours effectifs de travail durant les trois derniers mois.

Art. 39. — En cas de rupture injustifiée du contrat, la partie lésée par cette rupture aura droit à des dommages-intérêts évalués par le Tribunal, en tenant compte du genre de travail, de l'étendue du préjudice, de la durée de service et des usages, après enquête sur les circonstances qui ont entouré la rupture du contrat, et ce sans préjudice des art. 36 et 37.

Art. 40. — L'employeur ne pourra résilier le contrat, sans préavis ni indemnité, ni dommages-intérêts, que dans les cas suivants :

- 1) Si le travailleur s'est attribué une fausse identité ou a fourni des certificats ou des recommandations forgées.
- 2) Si le travailleur est nommé à l'essai.
- 3) Si le travailleur a commis une faute ayant causé à l'employeur une grosse perte matérielle, à condition que celui-ci dénonce le fait incriminé aux autorités compétentes dans les 24 heures de la date à laquelle il en a eu connaissance.
- 4) Si, malgré un avertissement écrit, le travailleur a enfreint les instructions qui doivent être observées pour la sécurité des travailleurs et de l'établissement, à condition que ces instructions soient écrites et affichées dans un endroit bien en vue.
- 5) Si le travailleur s'est absenté sans raison légitime plus de 15 jours dans la même année ou plus de 7 jours consécutifs, sous réserve que le renvoi soit précédé d'un avertissement écrit de l'employeur au travailleur après une absence de 10 jours dans le premier cas et une absence de 3 jours dans le second cas.
- 6) Si le travailleur n'a pas rempli ses obligations essentielles découlant du contrat de travail.
- 7) Si le travailleur a divulgué les secrets industriels ou commerciaux de l'établissement qui l'occupe.
- 8) Si le travailleur a été l'objet d'une condamnation définitive pour crime ou délit portant atteinte à l'honorabilité, à l'intégrité ou aux bonnes mœurs.
- 9) Si le travailleur a été convaincu d'un attentat aux mœurs dans l'établissement, les ateliers ou les bureaux ou s'il a été trouvé durant les heures de service dans un état d'ivresse manifeste ou sous l'influence d'une matière stupéfiante.
- 10) Si le travailleur a commis une agression contre l'employeur ou le gérant responsable ou une grave agression contre l'un des chefs de travaux au cours ou à l'occasion du travail.

Dans les établissements occupant plus de 50 travailleurs, le travailleur qui a été renvoyé et privé de son indemnité en base des dispositions précédentes, à l'exception de l'alinéa 8, pourra demander, avant d'être jugé, que le cas soit soumis à une commission consultative formée du délégué de l'Administration du Travail, comme président, de l'employeur ou son représentant et d'un délégué du Syndicat auquel est affilié le travailleur, s'il en existe, sinon un des travailleurs choisi par le travailleur. La décision de la commission sera motivée.

Art. 41. — Le travailleur peut quitter le travail avant l'expiration du contrat ou sans préavis dans les cas suivants :

- 1) Si, à la conclusion du contrat, l'employeur ou son représentant l'a trompé sur les conditions du travail.
- 2) Si l'employeur n'a pas rempli ses obligations envers le travailleur conformément aux dispositions de la présente loi.
- 3) Si l'employeur ou son représentant a commis un attentat aux mœurs contre le travailleur ou un membre de sa famille.
- 4) Si l'employeur ou son représentant s'est livré à des voies de fait sur le travailleur.
- 5) Si un grave danger menace la sécurité ou la santé du travailleur, pourvu que l'employeur en ait eu connaissance sans avoir pris, dans le délai fixé, les mesures prescrites par l'autorité compétente.

Art. 42. — Si le travailleur a quitté le travail pour l'un des motifs énumérés à l'article précédent, l'employeur est tenu de payer au travailleur une indemnité pour la durée de son service dans les conditions prévues à l'art. 37 indépendamment des dommages-intérêts qui lui seraient alloués par le tribunal.

Art. 43. — Le travailleur appelé à accomplir le service militaire obligatoire aura le choix de demander la résiliation du contrat et le paiement de son indemnité pour la durée de son service telle que prévue par l'art. 37 ou de se prévaloir des dispositions de la loi No. 226 de 1951 interdisant l'engagement de toute personne entre l'âge de 21 à 30 ans, à moins qu'elle ne justifie d'un certificat relatif à sa situation militaire, et réservant aux conscrits leurs emplois.

Le travailleur du sexe féminin aura le droit de réclamer, à l'occasion de son mariage, l'indemnité prévue par l'art. 37 en cas d'abandon de son service dans les six mois de la date de l'acte de mariage.

Art. 44. — Le travailleur pourra moyennant préavis adressé à l'employeur conformément à l'art. 36, démissionner de son travail après 5 années de service, mais dans ce cas, il n'aura droit qu'à la moitié de l'indemnité prévue par l'art 37.

Art. 45. — Le contrat prend fin par le décès du travailleur, son incapacité de travail ou une maladie ayant déterminé une interruption de service de 90 jours consécutifs au moins ou de plusieurs périodes dont le total excède 120 jours durant la même année. Cette période sera réduite de moitié à l'égard des travailleurs à la journée, à la semaine, à l'heure ou à la pièce, et ce sans préjudice des dispositions de la loi No. 117 de 1950 sur les indemnités à accorder pour maladies professionnelles.

L'incapacité ou la maladie devra être constatée par un certificat de médecin. L'employeur pourra présenter le travailleur à un autre médecin. En cas de contrariété des deux certificats, chaque partie aura le droit de soumettre le différend au médecin légiste conformément aux art. 24 et 25 de la loi No. 89 de 1950 sur les accidents du travail.

En cas d'expiration du contrat pour l'un des motifs prévus au premier alinéa, l'employeur sera tenu de l'indemnité visée à l'art 37 envers le travailleur ou ses ayants-droit.

L'employeur ne pourra pas user du droit de résiliation qui lui est reconnu par l'art. 36 durant la période de maladie visée à l'alinéa 1er

Art. 46. — A l'expiration du contrat par décès du travailleur, l'indemnité sera intégralement répartie comme suit :

- 1) Si le travailleur laisse des enfants et un père et une mère qui vivaient à sa charge, 75% de l'indemnité reviendront à l'enfant ou aux enfants par portions égales et 25% aux père et mère par portions égales ou à l'un d'eux.
- 2) Si, à défaut de père et mère, ou de l'un d'eux, de frères ou de sœurs qui vivaient à sa charge, il laisse des enfants qui vivaient à sa charge, l'indemnité sera répartie entre eux par portions égales. S'il laisse un seul enfant, celui-ci aura droit à la totalité de l'indemnité.
- 3) Si, à défaut d'enfants, il laisse un père et une mère qui vivaient à sa charge, l'indemnité sera répartie entre eux par portions égales et s'il laisse l'un d'eux, celui-ci aura droit à la totalité de l'indemnité.
- 4) S'il laisse un conjoint, des enfants et des père et mère qui vivaient à sa charge, 40 % reviendront au conjoint, 40 % à l'enfant ou aux enfants et 20% aux père et mère, ou à l'un d'eux. A défaut d'enfants, les 2/3 de l'indemnité reviendront au conjoint, et le tiers restant aux père et mère. A défaut de père et mère, la moitié de l'indemnité reviendra au conjoint et l'autre moitié à l'enfant ou aux enfants. A défaut d'enfants et de père et mère, le montant intégral de l'indemnité reviendra au conjoint.

Les frères et sœurs, qui vivaient à la charge du travailleur sont assimilés aux père et mère en cas d'absence de ces derniers. En cas d'absence des personnes susmentionnées, l'indemnité sera répartie par portions égales entre celles qui vivaient à la charge du travailleur de l'un ou de l'autre sexe, et à défaut de ces dernières, l'indemnité sera répartie entre les héritiers suivant les règles successorales.

Les termes «enfant» ou «enfants» s'entendent des enfants des deux sexes, et «conjoint» s'entend de l'épouse et de l'époux incapable de travailler et qui vivait à la charge de sa femme.

Art. 47. — Si l'établissement est pourvu d'une caisse de prévoyance pour les travailleurs, et que le règlement de la caisse prévoit que la contribution de l'employeur à cette caisse au profit du travailleur est effectuée du chef de son obligation de payer l'indemnité de fin de service, et que cette contribution égale ou dépasse l'indemnité due au travailleur en vertu de la présente loi, cette somme devra être payée à ce dernier au lieu de l'indemnité, sinon l'indemnité sera due.

Si le règlement de la caisse de prévoyance ne prévoit pas que la contribution de l'employeur a pour but l'exécution de son obligation légale de payer l'indemnité de fin de service, le travailleur aura le droit de toucher la somme lui revenant dans la caisse de prévoyance selon le règlement de la caisse en même temps que l'indemnité légale.

S'il existe dans l'établissement un système de pension, le travailleur bénéficiaire aura le choix entre la pension et l'indemnité légale. Si son service prend fin avant qu'il n'ait droit à la pension, il aura le droit de toucher l'indemnité ou la somme qui lui revient dans la caisse de pension, la plus avantageuse des deux.

Ceux qui instituent des caisses de prévoyance, d'assistance ou de pension dans les établissements, sont tenus d'obtenir l'approbation par l'Administration du Travail des règlements de ces caisses préalablement à leur enregistrement auprès des autorités compétentes.

La non opposition de l'Administration du Travail au règlement, dans les soixante jours de sa présentation, vaudra approbation.

Art. 48. — La dissolution de l'entreprise, sa liquidation, sa fermeture, sa faillite, sa fusion avec une autre, sa transmission par voie d'héritage,

legs, donation, vente, cession ou tous autres actes de disposition, n'affranchiront d'aucune obligation.

En dehors des cas de liquidation, de faillite et de fermeture définitive autorisée, le contrat d'engagement des travailleurs de l'établissement sera maintenu.

Le successeur sera responsable solidairement avec les anciens employeurs de l'exécution de toutes les obligations susmentionnées.

Art. 49. — L'employeur est tenu de délivrer gratis au travailleur, à l'expiration de son contrat, sur sa demande, un certificat indiquant exclusivement la date d'entrée en service, la date de sortie et le genre de travail auquel il était employé. Néanmoins, ce certificat pourra mentionner de plus, également sur la demande du travailleur, le salaire, les autres allocations et, s'il y lieu, le genre d'avantages dont il jouissait.

L'employeur est tenu de restituer au travailleur les pièces, certificats et outils qu'il lui avait remis en dépôt.

Art. 50. — Est nulle toute clause du contrat de travail contraire à la présente loi, même antérieure à son entrée en vigueur, à moins qu'elle ne soit plus avantageuse pour le travailleur.

Art. 51. — Les fonctionnaires techniques de l'Administration du Travail auront qualité d'officiers de police judiciaire en ce qui concerne l'exécution des dispositions de la présente loi et des arrêtés pris pour son exécution. Ils pourront, à cet effet, prendre connaissance des registres et écrits et demander aux employeurs ou à leurs délégués les renseignements nécessaires.

Ces fonctionnaires devront détenir une carte officielle délivrée par le Ministre des Affaires Sociales certifiant leur identité.

Art. 52. — San préjudice des peines plus graves édictées par toute autre loi, sera passible d'une amende non inférieure à P.T. 200, ni supérieure à P.T. 2.000 toute infraction aux dispositions de la présente loi et des arrêtés pris pour son exécution.

Sera passible de la même peine, l'employeur qui se sera abstenu de participer personnellement ou par l'entremise de son délégué à la commission visée au dernier alinéa de l'art. 40.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura eu de travailleurs à l'égard desquels l'infraction a été commise.

Art. 53. — Les employeurs sont solidairement responsables de toute contravention aux dispositions de la présente loi. De même, en cas de cession totale ou partielle des travaux, les concessionnaires seront solidairement tenus avec l'employeur de satisfaire à toutes les charges prévues par les dispositions de la présente loi.

Art. 54. — Les actions intentées par les travailleurs en vertu de la présente loi seront exemptées des frais judiciaires et il y sera statué d'urgence. Il appartiendra au tribunal, dans tous les cas, d'ordonner l'exécution provisoire et sans caution. En cas de rejet de la demande, le tribunal pourra condamner le demandeur à tout ou partie des frais.

Art. 55. — Est abrogée la loi No. 41 de 1944 relative au contrat individuel du travail.

Art. 56. — Les ministres sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente loi, qui entrera en vigueur des sa publication au « Journal Officiel ».

DECRET-LOI No. 318 DE 1952 RELATIF A LA CONCILIATION ET A L'ARBITRAGE EN MATIERE DE CONFLITS DE TRAVAIL

(Journal Officiel éd. arabe extraordinaire No. 157 bis du 8/12/1952).

ART. 1er. — Les dispositions de la présente loi régissent tout conflit portant sur le travail ou ses conditions qui s'élève entre un ou plusieurs employeurs et tous leurs employés ou ouvriers ou une fraction d'entre eux, à l'exception :

- a) Des différends issus des rapports du Gouvernement, des Conseils provinciaux, municipaux ou de village avec leurs fonctionnaires, employés ou ouvriers.
- b) Des différends issus des rapports des serviteurs des maisons avec leurs employeurs.

ART. 2. — S'il se produit un des différends réglés par le 1er alinéa de l'article précédent à l'égard duquel un arrangement a été sans effet entre les parties, chacune d'elles peut adresser, en personne ou par son représentant, au Bureau du Travail dans le ressort duquel se trouve le lieu du travail, une demande tendant à terminer le différend à l'amiable. Cette demande doit contenir les noms et domiciles des parties ou de ceux qui les représentent ainsi que l'objet du différend.

ART. 3. — La demande présentée par l'employeur doit porter sa signature ou celle de son fondé de pouvoir.

La demande faite par les travailleurs doit être présentée par le président du Syndicat auquel ils sont affiliés avec l'approbation du conseil d'administration du syndicat; celle faite par les travailleurs qui ne relèvent d'aucun syndicat, doit être présentée par la majorité des travailleurs ou par la majorité de la catégorie de travailleurs intéressés. La demande doit indiquer les noms des délégués du syndicat ou des travailleurs chargés d'entreprendre les négociations conciliatrices, sans que, toutefois, le nombre des personnes désignées puisse être supérieur à trois.

Le Bureau du Travail délivrera un reçu attestant la réception de la demande, signé par son chef ou qui pour lui et indiquant la date de la réception.

ART. 4. — Au reçu de cette demande, et au plus tard dans les deux semaines, le Bureau du Travail doit entreprendre d'arranger le différend à l'amiable en s'inspirant des renseignements fournis par les parties en litige.

ART. 5. — Si le Bureau du Travail réussit à arranger le différend, les conditions de l'accord seront constatées dans un procès-verbal dressé en quatre exemplaires signés par le chef du Bureau ou qui pour lui et les représentants des parties. Il en sera remis un exemplaire à chacune des parties et le troisième sera conservé au Bureau du Travail pour servir de référence en cas de besoin. Le quatrième exemplaire sera envoyé à l'Administration du Travail pour être enregistré dans un registre spécial et déposé dans les archives de l'Administration qui en délivrera des extraits aux intéressés.

Ce procès-verbal aura la force des jugements définitifs après qu'il aura été revêtu de la formule exécutoire au greffe du tribunal de 1ère instance dans le ressort duquel se trouve le Bureau du Travail.

ART. 6. — Si le Bureau du Travail ne réussit pas à arranger le différend à l'amiable entre les parties dans le délai visé à l'art. 4, un rapport détaillé sur le résultat de ses démarches et les motifs de son insuccès sera présenté au président du comité de conciliation compétent accompagné de tout le dossier de l'affaire et copie de ce rapport sera envoyée à l'Administration du Travail.

ART. 7. — Le comité de conciliation dans chaque gouvernorat ou moudirich se compose comme suit :

Président

- 1) Le président du tribunal de 1ère instance ou un de ses juges qui sera délégué par l'assemblée générale du tribunal au début de chaque année judiciaire.

Membres

- 2) Un délégué conciliateur désigné par le directeur de l'Administration du Travail.
- 3) L'employeur ou son délégué
- 4) Un représentant du syndicat des travailleurs ou un des travailleurs en litige, choisi par les travailleurs.
- 5) Un délégué de la Chambre industrielle compétente, ou à défaut, un délégué choisi par l'employeur parmi les employeurs, n'ayant pas un intérêt direct dans le différend, qui sera présenté à la réunion par l'employeur.
- 6) Un délégué d'un syndicat n'ayant pas d'intérêt direct dans le différend, qui sera présenté à la réunion par le représentant des travailleurs.

La réunion du Comité sera valable si quatre membres y assistent, dont le Président et le délégué conciliateur.

Le Comité peut consulter, à son choix, tout spécialiste ainsi que tout employeur ou travailleur se trouvant dans son ressort.

Il se réunira au siège du tribunal de 1ère instance compétent, à moins que le président du comité n'estime devoir tenir la réunion au siège du tribunal de justice sommaire dans le ressort duquel a lieu le différend.

ART. 8. — Le président du Comité de Conciliation fixera une réunion pour l'examen du différend qui doit se tenir dans un délai de 15 jours au plus à partir de la date de la réception du dossier de l'affaire par le Comité. Les représentants des parties en litige, le directeur de l'Administration du Travail et le président de la Chambre Industrielle, s'il en existe, seront avisés par lettre recommandée avec avis de réception 7 jours, au moins, avant la date de la réunion.

ART. 9. — Le comité de conciliation devra terminer l'examen du différend dans un délai d'un mois seulement à partir de la réception du dossier. S'il réussit à arranger le différend, en tout ou en partie, les conditions de conciliation seront consignées dans un procès-verbal dressé par le comité dans la forme prévue à l'art 5. Ce procès-verbal aura la force des jugements définitifs après qu'il aura été revêtu de la formule exécutoire au greffe du tribunal de première instance dans le ressort duquel se trouve le comité de conciliation.

Si le comité ne parvient pas à liquider le différend à l'amiable, en tout ou en partie, le différend sera immédiatement renvoyé devant l'organisme arbitral compétent dans les trois jours au plus.

ART. 10. — Le Bureau du Travail pourra, au cas où le différend ne serait pas réglé à l'amiable dans le délai prévu à l'art. 4, renvoyer le dossier de l'affaire devant l'organisme arbitral directement, si les deux parties sont d'accord à ce sujet.

ART. 11. — L'organisme arbitral se compose de :

- 1) Une des chambres de la Cour d'Appel, désignée par l'assemblée générale de chaque Cour au début de chaque année judiciaire ;
- 2) Le directeur de l'Administration du Travail ou un des hauts fonctionnaires de l'Administration délégué par lui à cet effet ;
- 3) Le directeur de l'Administration de l'Industrie ou un des hauts fonctionnaires de l'Administration délégué par lui à cet effet.

L'organisme arbitral sera présidé par le Président de la Chambre d'Appel ci-dessus.

Se présenteront devant l'organisme arbitral :

- 1) Un délégué de la Chambre Industrielle, ou à défaut, un délégué choisi par l'employeur parmi les employeurs, n'ayant pas un intérêt direct dans le différend ;
- 2) Un délégué d'un syndicat n'ayant pas d'intérêt direct dans le différend choisi par le Syndicat intéressé au différend ou par les travailleurs.

Les parties en litige devront présenter les deux délégués le jour de la réunion. Les délégués n'auront pas de voix délibérative.

En cas d'absence des deux délégués ou de l'un d'eux, la réunion sera valable sans eux ou avec la présence de celui qui sera présent, si l'organisme en juge ainsi.

La réunion de l'organisme aura lieu au siège de la Cour d'Appel compétente, à moins que le président n'estime devoir tenir la réunion au siège du tribunal de 1ère instance ou du tribunal de justice sommaire dans le ressort duquel a lieu le différend.

ART. 12. — Si le différend concerne les travailleurs d'une des branches d'un établissement qui exerce ses activités dans plusieurs localités, l'organisme arbitral compétent sera celui dans le ressort duquel est situé le siège principal de l'établissement.

ART. 13. — Le président de l'organisme arbitral fixera une réunion pour l'examen du différend, qui doit se tenir dans un délai de 15 jours au plus de la date de la réception du dossier de l'affaire par le comité de conciliation ou le Bureau du Travail. Les membres et les délégués des parties en litige seront avisés par lettre recommandée avec avis de réception 7 jours au moins avant la date de la réunion.

ART. 14. — Les délégués de l'Administration du Travail et de l'Administration de l'Industrie prêtent devant la Chambre d'Appel le serment de remplir en hommes d'honneur et en toute conscience la mission qui leur est confiée.

ART. 15. — L'organisme arbitral procède dans un délai d'un mois au plus et sans frais ni droits, à l'examen et à la solution du litige engagé.

Les parties comparaissent en personne devant l'organisme d'arbitrage et peuvent présenter des documents ou notes à l'appui de leur défense. L'employeur peut se faire représenter par un délégué.

L'organisme peut décider d'entendre, sous serment, les témoins, de commettre les experts, de procéder au constat des usines et des lieux de travail, de prendre connaissance de tous documents et registres comptables ayant trait au différend et de prendre telles mesures nécessaires à la solution du litige.

Seront appliquées, pour les témoins, les dispositions du Code Pénal et du Code de Procédure Criminelle édictées en matière de délits.

ART. 16. — L'organisme arbitral applique les lois et règlements en vigueur et peut s'inspirer dans ses jugements des usages et principes d'équité d'après la situation économique et sociale générale dans la localité.

Avant de délibérer et de rendre sa sentence, l'organisme doit consulter au sujet du différend les deux délégués visés à l'art. 10. La sentence rendue contrairement à l'avis des deux délégués ou de l'un d'eux doit mentionner l'avis de l'opposant et les motifs du rejet.

La sentence de l'organisme est rendue à la majorité des voix. Elle sera motivée et définitive. Elle acquiert la force des jugements définitifs par la formule exécutoire qui lui est donnée au greffe de la Cour d'Appel dans le ressort de laquelle se trouve le lieu du litige.

Le Président de l'organisme arbitral doit, dans les trois jours de son prononcé, signifier aux parties en litige, par lettre recommandée avec avis de réception, une copie de cette sentence.

Après la signification faite aux parties en litige de la manière prévue à l'alinéa précédent, l'organisme arbitral enverra le dossier de l'affaire à

l'Administration du Travail qui transcrira le dispositif de la sentence dans un registre spécial, conservera le dossier dans ses archives et en délivrera des extraits aux intéressés.

ART. 17. — L'employeur qui refuse d'exécuter la sentence arbitrale dans un délai d'une semaine de la date y impartie, est puni d'une amende non inférieure à L.E. 10 ni supérieure à L.E. 1.000.

Le travailleur qui refuse d'exécuter la sentence est condamné à une amende non inférieure à P.T. 100 ni supérieure à P.T. 1.000.

Dans les deux cas, la sentence sera exécutée.

ART. 18. — Un avocat ne peut se présenter avec l'une des deux parties que devant l'organisme arbitral.

ART. 19. — La résiliation du contrat de travail ou le renvoi des représentants des travailleurs ou du syndicat ne peut les empêcher de continuer à accomplir leur mission devant le Bureau du Travail ou le comité de conciliation ou l'organisme arbitral, à moins que les travailleurs ou le conseil d'administration du syndicat n'en choisissent d'autres.

ART. 20. — L'organisme d'arbitrage obligera l'employeur à supporter les frais de déplacement et de séjour du représentant des travailleurs ou du syndicat et de leur délégué qu'il aura estimés et ce dans le cas où la décision est rendue en faveur des travailleurs.

ART. 21. — La grève de la part des travailleurs ou leur refus total ou partiel de travailler sont interdits en cas de présentation de la demande de conciliation prévue à l'art. 2 ou en cours de la procédure qui s'ensuit devant le Bureau du Travail, le comité de conciliation ou l'organisme arbitral ou après le prononcé de sa sentence.

Est également interdit le lock-out total ou partiel de la part de l'employeur dans tous les cas précités, à moins qu'il n'y soit contraint pour des raisons sérieuses. L'employeur peut, dans ce cas, recourir au lock-out avec l'autorisation du ministre des Affaires Sociales après avoir présenté, à cet effet, une demande par lettre recommandée avec avis de réception.

Le Ministre des Affaires Sociales se prononcera sur cette demande dans un délai ne dépassant pas 15 jours depuis la date de sa réception. Passé ce délai, l'employeur pourra exécuter le lock-out.

ART. 22. — Toute infraction aux dispositions de l'article précédent sera punie de l'emprisonnement pour une durée non inférieure à trois mois et ne dépassant pas un an, sans préjudice de toute peine plus grave prévue par toute autre loi.

ART. 23. — Un arrêté du ministre des Affaires Sociales fixera le barème des droits qui seront perçus pour la délivrance des copies et extraits des décisions, sous réserve que ces droits n'excèdent pas le barème figurant dans le tarif judiciaire en vigueur devant les tribunaux civils.

ART. 24. — Est abrogée la loi No. 105 de 1948 précitée de même que sont abrogées toutes les dispositions contraires à celle de la présente loi.

ART. 25. — Les Ministres des Affaires Sociales, de la Justice et du Commerce et de l'Industrie sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente loi, qui entrera en vigueur dès sa publication au « Journal Officiel ».

Le Ministre des Affaires Sociales prendra tous arrêtés nécessaires à son exécution.

DECRET-LOI No. 319 DE 1952 SUR LES SYNDICATS DES TRAVAILLEURS

(Journal Officiel éd. arabe extraordinaire No. 157 bis du 8/12/1952).

ART. 1er. — Aux fins de la présente loi, le terme « travailleur » comprend tout ouvrier ou employé qui, moyennant salaire, fournit habituellement un travail manuel ou intellectuel, dans n'importe quelle branche de l'activité économique, soit industrielle, soit commerciale, soit agricole, ou

un service public ou privé, sous l'autorité ou le contrôle d'un employeur, qu'il soit une personne physique ou morale.

La présente loi n'est, cependant, pas applicable :

- a) Aux fonctionnaires et employés de l'Etat, des Conseils provinciaux, municipaux ou de village qui font partie du cadre, ainsi qu'aux agents permanents de l'Armée, de l'Aviation, de la Marine et de la Police.
- b) Aux fondés de pouvoirs qui représentent les employeurs dans l'exercice de leur autorité.

ART. 2. — Les travailleurs exerçant la même profession, la même industrie ou le même métier, ou des professions, industries ou métiers similaires, connexes ou concourant à la même production, peuvent se constituer en syndicats pour la sauvegarde de leurs intérêts, la défense de leurs droits et l'amélioration de leur condition matérielle et sociale.

ART. 3. — Les travailleurs d'un seul établissement ne peuvent pas constituer un syndicat, si le nombre de ses membres fondateurs est inférieur à cinquante travailleurs. Quant aux syndicats autres que ceux des établissements, le nombre des fondateurs dans chaque syndicat ne doit pas être inférieur à deux cents.

Cependant, le nombre des adhérents au syndicat de l'établissement peut être réduit à trente dans les localités où il existe des syndicats d'une profession similaire au travail de l'établissement.

ART. 4. — Le travailleur ne peut adhérer à un syndicat, avant d'avoir atteint l'âge de 15 ans, ni adhérer à plus d'un syndicat de travailleurs.

ART. 5. — Lorsque, à un moment donné, le nombre des membres du syndicat de l'établissement atteindra les 3/5 du nombre total des travailleurs de l'établissement, les autres travailleurs seront considérés comme membres de ce syndicat.

ART. 6. — Sur une demande écrite du syndicat, l'employeur prélèvera sur le salaire du travailleur sa cotisation au syndicat auquel il est affilié, que ce soit un syndicat d'établissement ou un syndicat professionnel, industriel ou de métier, et la remettra au trésorier du syndicat au cours de la première quinzaine de chaque mois.

ART. 7. — Il ne peut être constitué plus d'un syndicat pour les ouvriers ou pour les employés d'un même établissement. Toutefois, il est permis de constituer un seul syndicat, groupant les ouvriers et les employés à la fois au lieu d'un syndicat pour chaque catégorie.

Il ne peut être constitué dans une seule localité plus d'un syndicat pour les travailleurs de la même profession ou industriel ou du même métier.

ART. 8. — Tout syndicat doit avoir un conseil d'administration composé de cinq membres au moins et de vingt-et-un membres au plus, qui seront élus par l'assemblée générale du syndicat.

En cas de constitution d'un seul syndicat pour les ouvriers et employés d'un même établissement, il sera tenu compte de la représentation proportionnelle des deux catégories au conseil d'administration.

ART. 9. — Le syndicat exercera son activité conformément à ses statuts, qui devront indiquer :

- 1) La dénomination, le siège et le représentant légal du syndicat.
- 2) L'objet pour lequel il est formé.
- 3) Les conditions d'admission, de retrait et d'exclusion des membres.
- 4) Les conditions nécessaires pour bénéficier des avantages éventuels réservés aux membres, et les cas dans lesquels ces avantages pourront être supprimés, en tout ou en partie.
- 5) Les cotisations pouvant être perçues des membres, ainsi que les cas d'exemption et ses conditions.
- 6) Les ressources du syndicat, ainsi que la manière de gérer ces fonds et d'en disposer.

- 7) Les attributions de l'assemblée générale et les règles de son fonctionnement.
- 8) La composition du conseil d'administration, ses attributions et les règles de son fonctionnement ainsi que les conditions d'éligibilité de ses membres et le mode de leur élection.
- 9) Les règles concernant la tenue des livres, l'approbation du budget et du bilan.
- 10) Le nom de la banque où les fonds sont déposés.
- 11) La procédure à suivre pour la modification des statuts ou la dissolution du syndicat.
- 12) Le pourcentage des fonds à affecter par le syndicat aux besoins des travailleurs, sous réserve que cette proportion ne soit pas inférieure au tiers des recettes annuelles et soit affectée à des dépenses d'ordre sanitaire et social.

ART. 10. — Le travailleur sera déchu de sa qualité de membre du syndicat de l'établissement s'il s'engage dans un autre établissement ou s'il est renvoyé de son travail.

Cependant, il peut continuer à demeurer membre du syndicat pour une durée ne dépassant pas un an à partir de la date de la cessation de son travail dans le dit établissement si, ayant passé un an au moins comme membre du syndicat, il n'a pas contracté un autre engagement ailleurs et s'il a été renvoyé pour un motif autre que ceux mentionnés à l'art. 40 du décret-loi No. 317 de 1952 sur le contrat individuel du travail.

ART. 11. — L'exclusion d'un travailleur du syndicat ne peut avoir lieu que par décision du conseil du syndicat, à la majorité des 2/3 des membres, et ce après la notification à son domicile, par lettre recommandée avec avis de réception des faits qui lui sont imputés sept jours au moins avant la date de la mise en jugement. S'il s'absente sans raison plausible et ne présente pas de défense, il pourra être jugé par défaut et la décision d'exécution lui sera notifiée dans les trois jours.

Le travailleur pourra se pourvoir contre la décision d'exclusion devant le tribunal de justice sommaire dans la circonscription duquel se trouve le siège du syndicat. Sous peine de déchéance, le recours devra être fait dans les trente jours de la date de notification de la décision. Le jugement du tribunal sera définitif.

ART. 12. — Ne peuvent être membres du conseil d'administration d'un syndicat :

- 1) Les mineurs et les interdits.
- 2) Ceux qui ont été condamnés à une peine de crime ou à une peine de délit pour vol, recel d'objets volés, escroquerie, abus de confiance, corruption, banqueroute frauduleuse, faux, usage de faux, faux témoignages, subornation de témoins, commerce ou détention de stupéfiants, de même que ceux qui ont été condamnés pour l'une des infractions prévues aux articles 267, 268, 269, 270, 271, 272, 275, 277, 278 et 279 du Code Pénal ou pour tentative punissable de l'une desdites infractions.
- 3) Les membres des syndicats qui y ont conservé leur mandat après avoir quitté leur travail dans l'établissement, conformément au second alinéa de l'art. 10.

ART. 13. — Le conseil d'administration élu par l'assemblée générale des fondateurs est tenu de déposer au Bureau du Travail dans le ressort duquel se trouve le syndicat, dans les 15 jours de la date de son élection :

- 1) Deux exemplaires des statuts portant les signatures des membres du conseil d'administration. Ces signatures seront dûment légalisées sur un seul exemplaire.

- 2) Deux copies du procès-verbal de la séance de l'assemblée générale à laquelle les membres du conseil d'administration ont été élus.
- 3) Deux listes indiquant les noms et qualités des membres du conseil d'administration, ainsi que l'âge, la profession et le domicile de chacun d'eux.
- 4) Une liste nominative des membres du syndicat contenant les noms, prénoms, âge, domicile, profession, nationalité, ainsi que la signature de chacun d'eux.
- 5) Une déclaration signée par les membres du conseil d'administration attestant que le syndicat est formé conformément aux prescriptions de la présente loi.

Le Bureau du Travail dressera un procès-verbal de dépôt des pièces susmentionnées et délivrera au président du syndicat ou à son délégué un reçu pour le dit dépôt.

ART. 14. — Le syndicat ne pourra exercer son activité qu'après le dépôt des documents mentionnés à l'article précédent. Toute modification apportée à ses statuts devra être déposée de la même manière.

ART. 15. — Dans les 15 jours de la date du procès-verbal de dépôt, le directeur général de l'Administration du Travail pourra notifier au conseil d'administration son opposition à la procédure de constitution du syndicat incompatible avec les dispositions de la présente loi. Si, dans les 15 jours consécutifs à l'opposition, le syndicat ne régularise pas la procédure, objet de l'opposition, le Ministre des Affaires Sociales pourra déférer le cas au tribunal de justice sommaire dans le ressort duquel se trouve le siège du syndicat, pour être tranché par jugement définitif.

ART. 16. — Le conseil du syndicat est tenu de publier, à ses frais personnels et sous sa responsabilité, dans un des quotidiens du matin et dans un des journaux du soir :

- 1) Un résumé du procès-verbal de dépôt visé à l'art. 13.
- 2) Un résumé de toute modification apportée aux statuts.
- 3) Un résumé du jugement rendu conformément à l'article précédent.

La publication se fera dans les sept jours de la date du dépôt ou du jugement.

ART. 17. — Les syndicats constitués conformément aux dispositions de la présente loi auront la personnalité morale. Ils pourront créer des caisses de prévoyance, des coopératives, des clubs sportifs et culturels, passer des conventions pour l'assurance sociale, les services sanitaires et sociaux et organiser tout ce qui se rapporte aux statuts du syndicat.

ART. 18. — Il est interdit aux syndicats :

- 1) D'investir leurs fonds dans des opérations financières, commerciales ou industrielles ou dans l'acquisition de valeurs qu'avec l'autorisation du Ministre des Affaires Sociales.
- 2) De se livrer à des spéculations financières ou commerciales.
- 3) De s'occuper des questions politiques ou religieuses.
- 4) D'accepter des dons ou des legs qu'avec l'autorisation du Ministre des Affaires Sociales.
- 5) De construire ou d'acquérir les bâtiments nécessaires à l'exercice de leurs activités qu'en vertu d'une décision de l'assemblée générale.

ART. 19. — Les syndicats devront établir, dans les formes et conditions déterminées par un arrêté du Ministre des Affaires Sociales :

- a) Des registres pour l'inscription des membres, portant les nom et prénoms de chaque membre, sa nationalité, sa profession, sa date

de naissance, la date de son admission comme membre et de son exclusion du syndicat et sa signature ou cachet.

- b) Un registre pour l'inscription des procès-verbaux du conseil d'administration.
- c) Un registre pour l'inscription des procès-verbaux de l'assemblée générale.
- d) Des livres de comptabilité et, notamment, un grand livre indiquant le compte des sommes versées ou retirées par chacun des membres. Avant l'usage de ces livres et registres, chaque page devra être numérotée et porter le cachet du Ministère.

Les inspecteurs du Ministère ont toujours le droit de prendre connaissance des registres et livres au siège du syndicat.

Le conseil d'administration du syndicat devra communiquer aux membres tous les six mois, un état détaillé sur les recettes et dépenses.

Art. 20. — Le syndicat devra transmettre au Bureau du Travail dans le ressort duquel se trouve le siège du syndicat, dans les six mois de la fin de chaque exercice financier, un exemplaire de son bilan, certifié conforme par un expert comptable et accompagné du procès-verbal de l'assemblée générale qui l'a approuvé.

ART. 21. — Toute réunion des assemblées générales des syndicats des travailleurs ou des unions syndicales devra être précédée d'une notification au directeur du Bureau du Travail dans le ressort duquel se trouve le lieu de la réunion, adressée par lettre recommandée avec avis de réception, sept jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

ART. 22. — Est nulle toute clause des contrats de travail qui soit contraire aux dispositions de la présente loi.

ART. 23. — Sera puni d'une amende de L.E. 20 au moins et de L.E. 100 au plus, l'employeur ou son représentant qui licencie un travailleur ou lui inflige une punition quelconque, pour le contraindre à adhérer ou à ne pas adhérer au syndicat ou à s'en retirer, ou parce qu'il exerce une fonction syndicale ou exécute des décisions légales.

Il sera prononcé autant de peines qu'il y aura eu de personnes.

Aux fins d'application des dispositions de l'alinéa précédent, le comité provisoire chargé des formalités préliminaires pour la construction du syndicat est assimilé au syndicat.

ART. 24. — Le syndicat peut être dissous et ses biens, liquidés, par décision de l'assemblée générale prise, conformément aux statuts, à la majorité des deux tiers, au moins, de ses membres. Cette décision doit être notifiée, dans les quinze jours, à l'Administration du Travail et à l'employeur.

ART. 25. — Le Ministre des Affaires Sociales peut demander au tribunal de première instance dans la circonscription duquel se trouve le siège du syndicat de prononcer sa dissolution dans les cas suivants :

- 1) En cas d'infraction à l'une des dispositions de la présente loi, nonobstant un avertissement écrit d'avoir à faire cesser la cause de l'infraction, si le tribunal estime que cette infraction entraîne la dissolution.
- 2) Si le syndicat a pris une décision ou commis un acte de nature à occasionner une des infractions prévues aux articles 174, 176, 374 et 375 du Code Pénal. Le jugement du Tribunal sera définitif.

ART. 26. — En cas de dissolution volontaire ou judiciaire du syndicat, ses fonds doivent être remis au Ministère des Affaires Sociales, en vue de la création d'un nouveau syndicat ou de leur emploi dans des buts utiles aux travailleurs.

ART. 27. — Les actions en justice introduites par le syndicat, en exécution des dispositions de la présente loi, seront exemptées des frais judiciaires.

En cas de rejet de la demande, le Tribunal pourra condamner le syndicat à tout ou partie des frais de l'instance.

ART. 28. — Les syndicats constitués conformément aux dispositions de la présente loi peuvent se constituer en union pour veiller à leurs intérêts communs. Toutefois, ne peuvent se constituer en unions que des syndicats se rattachant, soit au même métier, soit à la même industrie soit à des industries qui concourent à la fabrication des mêmes produits.

Les unions exerceront leur activité conformément à leurs statuts, qui devront, notamment, déterminer les règles d'après lesquelles les syndicats adhérents à l'union seront représentés au conseil d'administration et à l'assemblée générale, ainsi que le montant des cotisations annuelles qu'ils verseront aux unions. Ces cotisations ne pourront, toutefois, dépasser le dixième du total des cotisations annuelles que les syndicats perçoivent de leurs membres respectifs.

ART. 29. — Les unions constituées conformément à l'article précédent peuvent constituer une union générale qui contrôlerait leur activité, unifierait leur orientation et prendrait la défense de leurs intérêts collectifs. Il est interdit de constituer plus d'une union générale dans le Royaume d'Egypte.

Le syndicat qui, groupant plus de 1.000 membres, n'a pas de syndicat similaire dans le Royaume d'Egypte, pourra adhérer directement à l'union générale.

ART. 30. — La constitution et la dissolution des unions et de l'union générale seront régies par les dispositions de la présente loi relatives à la constitution et à la dissolution des syndicats. Les unions auront les mêmes droits et les mêmes obligations que les syndicats.

ART. 31. — L'union générale exercera son activité conformément à ses statuts lesquels devront indiquer particulièrement les règles à suivre en ce qui concerne la représentation au conseil d'administration et à l'assemblée générale des unions qui lui sont affiliées, ainsi que le montant des cotisations annuelles que lui payent les unions et syndicats visés à l'article précédent.

ART. 32. — Les dénominations « syndicat de travailleurs », « union syndicale de travailleurs » et « union générale de syndicats de travailleurs » ne peuvent être employées que par les syndicats, unions et union générale constitués conformément aux prescriptions de la présente loi.

ART. 33. — Sans préjudice de toute peine plus grave prévue par une autre loi, sera puni d'un emprisonnement ne dépassant pas six mois et d'une amende n'excédant pas L.E. 100 ou de l'une de ces deux peines, tout membre du conseil d'administration qui aura sciemment fait une fausse déclaration relative aux statuts, registres, livres ou comptes dont la communication aux intéressés est prescrite par la présente loi.

ART. 34. — Seront passibles de la peine prévue par l'article précédent tout directeur ou directeur délégué de société, association, groupement,

organisation ou autre, qui leur auront attribué dans des correspondances, plaques, enseignes ou dans tout insigne, avis, mention ou autre communication au public, la dénomination de « syndicat », « union syndicale » ou « union générale de syndicats », « ou auront exercé des activités syndicales, contrairement aux dispositions de la présente loi. Il sera également ordonné la confiscation des correspondances, etc., objet de l'infraction, ainsi que des fonds qui auraient été recueillis. Pourra également être ordonnée la fermeture du lieu servant de siège à l'une des organisations susmentionnées.

ART. 35. — Les syndicats et unions existants à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi devront, dans un délai ne dépassant pas trois mois de cette date, se conformer à ses dispositions.

ART. 36. — Est abrogée la loi No. 85 de 1942 sur les syndicats des travailleurs.

ART. 37. — Les Ministres des Affaires Sociales et de la Justice sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente loi, qui entrera en vigueur dès sa publication au « Journal Officiel ». Il appartiendra au Ministre des Affaires Sociales de prendre tous arrêtés nécessaires à son exécution.
