



DECRET N° 2007-008 DU 9 JANVIER 2007

FIXANT LES FORMES, LA DURÉE ET AUTRES MODALITÉS DE L'ENGAGEMENT À L'ESSAI

(J.O. N° 3098 du 02 avril 2007)

Téléchargé sur <http://www.jurismada.com>

Le premier portail consacré au droit des affaires à Madagascar

Le Premier Ministre, Chef du Gouvernement,

Vu la Constitution,

Vu la loi n° 2003-044 du 28 janvier 2004 portant Code du Travail et les textes subséquents,

Vu le décret n° 2003-007 du 12 janvier 2003 portant nomination du Premier Ministre, Chef du Gouvernement,

Vu le décret n° 2003-008 du 16 janvier 2003 modifié par les décrets n° 2004-001 du 5 janvier 2004, n° 2004-680 du 5 juillet 2004, n° 2004-1 076 du 7 décembre 2004, n° 2005-144 du 17 mars 2005, n° 2005-700 du 19 octobre 2005, n° 2005-827 du 28 novembre 2005, n° 2006-738 du 4 octobre 2006, portant nomination des membres du Gouvernement.

Vu le décret n° 2004-198 du 17 février 2004 fixant les attributions du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales ainsi que l'organisation générale de son Ministère.

Après avis du Conseil National du Travail réuni en Assemblée générale, le 20 octobre 2005,

Sur proposition du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales,

En conseil du Gouvernement,

Décète :

Article premier - L'engagement à l'essai est soumis aux articles 35 à 40 de la loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail.

Art. 2 - L'essai ne se présume point. Il doit être expressément stipulé au contrat qui doit en préciser la durée et, éventuellement, le préavis que les parties ont convenu de respecter en cas de rupture avant expiration.

A défaut d'un contrat d'engagement à l'essai écrit, le travailleur est réputé avoir été engagé par un contrat de travail à durée indéterminée.

Art. 3 - La durée de l'essai est fonction la catégorie professionnelle.

A cet effet, les différentes catégories professionnelles sont réparties dans les cinq groupes ci-après :

Premier groupe :

1. Manœuvre auxquels sont confiés des travaux élémentaires ne rentrant pas dans le cycle des fabrications et qui n'exigent aucune formation ni aucune adaptation ;
2. Manœuvre spécialisés, ouvriers exécutant des travaux n'exigeant que des aptitudes réduites ou une expérience professionnelle sommaire ;
3. Employés exécutant des travaux qui n'exigent qu'une initiation de courte durée ou une formation professionnelle simple.

Sont compris dans ces définitions les travailleurs rangés dans les catégories professionnelles suivantes :

- M1, M2.
- 1A, 1B (bureaux et commerce, électricité et eaux, gens de maison).

Deuxième groupe :

1. Ouvriers et travailleurs spécialisés et qualifiés, exécutant des travaux exigeant aptitudes définies, une formation préalable, un apprentissage ou une expérience du métier ;

2. Employés ayant des connaissances personnelles et une expérience du métier qui ne peut être acquises que par un apprentissage ou une pratique suffisante, mais dont les fonctions ne comportent pas de responsabilité particulière.

Sont compris dans ces définitions les catégories professionnelles suivantes :

- OS1, OS2, OS3, OP1.
- 2A, 2B, 3A, 3B (bureaux et commerce, électricité et eaux, gens de maison) ;
- A1, A2, A3, B1, B2, B3, B4, C1, C2, C3, D1, D2, D3 (transport).

Troisième groupe :

1. Ouvriers et travailleurs très qualifiés exécutant des travaux qui impliquent une connaissance approfondie du métier, une grande habileté, une large initiative, une responsabilité accentuée ;
2. Employés qualifiés ayant une formation professionnelle approfondie et qui, pour l'exécution des travaux qui leur sont confiés, sont appelés à prendre des initiatives ou supportent des responsabilités particulières ;
3. Cadres débutants titulaires d'un diplôme d'études supérieures ou exerçant des fonctions exigeant des connaissances équivalentes.

Sont compris dans ces définitions les travailleurs rangés dans les classifications suivantes :

- OP2, OP3,
- 4A, 4B, 5A, (bureaux et commerce, électricité et eaux, gens de maison) ;
- A4, B5, C4, D4, conducteurs dépanneurs (transports).

Quatrième groupe :

1. Ingénieurs et collaborateurs assimilés, techniciens ayant acquis, par des études scientifiques et professionnelles ou par une longue expérience personnelle, une formation appuyée sur des connaissances générales qu'ils mettent en œuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef ;
2. Cadres administratifs techniques ou commerciaux et assimilés : Les travailleurs de cette catégorie peuvent notamment être placés sous les ordres d'un chef de service ou de département, d'un directeur ou directement de l'employeur mais doivent, soit voir des fonctions entraînant le commandement sur tout ou partie du personnel, soit diriger ou coordonner les travaux d'ouvriers, employés, techniciens, agent de maîtrise ou collaborateurs de toute nature ;
3. Les travailleurs qui, remplissant les conditions prévues ci-dessus, occupent les emplois de chefs de service, d'adjoint au directeur, sous-directeurs, fondés de pouvoirs, chef d'agence régionale, représentants de commerce, etc.

Cinquième groupe :

Cadres et assimilés occupant des fonctions hiérarchiquement supérieures à celles rangées dans les positions types précédentes, comportant commandement sur un ou plusieurs cadres ayant eux-mêmes sous leur autorité des collaborateurs et dont la situation exige une valeur élevée ou justifiée par la nécessité de la coordination de plusieurs services dans une entreprise ou un établissement important.

Art. 4 - Pour chaque groupe défini à l'article 3 ci-dessus, la durée maximale de l'engagement à l'essai est répartie de la manière ci-après :

Groupe	durée de l'essai
Groupe 1	3 mois
Groupe 2	3 mois
Groupe 3	3 mois
Groupe 4	4 mois
Groupe 5	6 mois

Les jours indiqués ci-dessus sont des jours calendaires et non des jours ouvrables : les mois comptent pour trente jours.

Les dispositions de l'alinéa premier du présent article ne font pas obstacle à la faculté pour les parties de définir pour chaque groupe, dans le contrat de travail ou la convention collective, une durée inférieure.

Art. 5 - En tout état de cause, l'essai est renouvelable une seule fois.

Le renouvellement de la période d'essai doit faire l'objet d'un écrit signé des parties.

Si la durée convenue est dépassée et que le travailleur continue à être employé sans un renouvellement écrit de l'essai, il est réputé engagé par un contrat de travail à durée indéterminée pour compter du lendemain de la date d'expiration de l'essai.

Si le renouvellement fait l'objet d'une clause expresse du contrat, l'employeur ne peut en user que sous réserve d'en notifier l'intéressé par écrit avant l'expiration de la période d'essai normale.

Art. 6 - La durée de l'engagement à l'essai et de son renouvellement est calculée à terme fixe, de quatrième en quatrième.

Art. 7 - Si le travailleur est maintenu en service à l'expiration de l'engagement à l'essai, la durée de la période d'essai, renouvellement compris, entre en ligne de compte pour la durée du service dans l'établissement.

Art. 8 - Le travail exécuté pendant la période d'essai doit être rémunéré au taux de la catégorie professionnelle dans laquelle a été engagé le travailleur.

Art. 9 - Les infractions à l'obligation d'établissement d'un écrit pour l'engagement à l'essai et son renouvellement sont punies des peines prévues à l'article 255 de la loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail.

Art. 10 - Le présent décret abroge les articles 7 à 14 de l'arrêté n° 2 189-igt du novembre 1953.

Art. 11 - Le Ministre chargé du Travail est chargé de l'application du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République de Madagascar.

Fait à Antananarivo, le 9 janvier 2007.

Jacques SYLLA.

Par le Premier Ministre, Chef du Gouvernement :

Le Ministre de la Fonction publique, du Travail et des Lois Sociales,
Jean Théodore RANJIVASON.