

REPOBLIKAN'I MADAGASIKARA
Tanindrazana-Fahafahana-Fandrosoana

MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU TRAVAIL
ET DES LOIS SOCIALES

NOTE DE PRESENTATION

Objet : Projet de décret fixant les formes, la durée et autres modalités de l'essai. **l'engagement à**

Monsieur le Premier Ministre, Chef du Gouvernement,
Madame et Messieurs les Ministres,
Messieurs les Secrétaires d'Etat,

Dans le cadre d'une activité de réactualisation de la législation et de la réglementation générale du travail, il s'est avéré indispensable de procéder à un certain nombre de modifications des textes réglementaires dont la plupart datent des années 1950-1960 et ne sont plus adaptés à la situation actuelle du monde du travail.

Concernant l'engagement à l'essai, les modifications pratiques suivantes méritent d'être apportées :

1. Règles de forme : Il a toujours été stipulé par les textes précédents que l'essai et son renouvellement devaient être constatés par un écrit signé des deux parties, mais aucun de ces textes n'a précisé le sort à réserver au contrat en cas d'absence de l'écrit exigé. De son côté, la jurisprudence a, de manière constante, considéré le travailleur comme ayant été engagé par un contrat de travail à durée indéterminée, dans les cas ci-après :
 - en l'absence d'un engagement à l'essai écrit ;
 - lorsque le travailleur a continué à être employé par le même employeur à l'expiration de l'engagement à l'essai, sans qu'aucun écrit n'ait spécifié sa situation.
2. Durée de l'essai : les textes législatifs et réglementaires précédents avaient fixé la durée de l'essai à une période de six mois au maximum, renouvellement compris, quel que soit le niveau de qualification du travailleur. Dans un but de rationalisation de la réglementation et d'équilibre des intérêts, la loi n°2003-044 du 28 juillet 2004, en son article 36 porte cette durée à un maximum de six mois renouvelable une fois, l'intention du législateur étant de graduer par la suite cette durée en fonction de la classification professionnelle. Une telle graduation doit être établie de façon à harmoniser la durée de l'essai avec celle du préavis.
3. Par ailleurs, les modifications apportées à la répartition des travailleurs entre les différents groupes de préavis seront reprises dans la réglementation de l'engagement à l'essai.

Tel est, Monsieur le Premier Ministre, Chef du Gouvernement, Madame et Messieurs les Ministres, Messieurs les Secrétaires d'Etat, l'objet du présent décret que j'ai l'honneur de soumettre à votre haute approbation.

Fait à Antananarivo, le

LE MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE,
DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES

REPOBLIKAN'I MADAGASIKARA
Tanindrazana-Fahafahana-Fandrosoana

MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE,
DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES

DECRET N°2007- 008
fixant les formes, la durée et autres modalités de l'engagement à l'essai

LE PREMIER MINISTRE, CHEF DU GOUVERNEMENT,

- Vu la Constitution ;
- Vu la Loi n°2003-044 du 28 Juillet 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 05 janvier 2004, n°2004-680 du 05 juillet 2004, n°2004-1076 du 07 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 04 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,

D E C R E T E :

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.

Article 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.

Article 3 – La durée de l'essai est fonction de la catégorie professionnelle.

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

Premier groupe :

- 1) Manœuvres auxquels sont confiés des travaux élémentaires ne rentrant pas dans le cycle des fabrications et qui n'exigent aucune formation ni aucune adaptation ;
- 2) Manœuvres 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 des 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 peuvent 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, 5B (bureaux et commerce, électricité et eaux, gens de maison) ;
- A4, B5, C4, D4, conducteurs dépanneurs (transport).

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 avoir des fonctions entraînant le commandement sur tout ou partie du personnel, soit diriger ou coordonner les travaux d'ouvriers, employés, techniciens, agents 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'adjoints 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.

Article 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	DUREE DE L'ESSAI
GROUPE 1	03 MOIS
GROUPE 2	03 MOIS

GROUPE 3	03 MOIS
GROUPE 4	04 MOIS
GROUPE 5	06 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.

Article 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.

Article 6 – La durée de l'engagement à l'essai et de son renouvellement est calculée à terme fixe, de quantième en quantième.

Article 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 détermination des droits ou avantages du travailleur attachés à la durée du service dans l'établissement.

Article 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.

Article 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.

Article 10 – Le présent décret abroge les articles 7 à 14 de l'arrêté n° 2189-IGT du 5 novembre 1953.

Article 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 09 janvier 2007

PAR LE PREMIER MINISTRE,
CHEF DU GOUVERNEMENT,

Jacques SYLLA

LE MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE,
DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES

Jean Théodore RANJIVASON