

Bộ luật Lao động

(Ấn-bản 1962)

VIỆT - NAM CỘNG - HÒA

BỘ LAO - ĐỘNG

BỘ LUẬT LAO - ĐỘNG

Dự số 15 ngày 8-7-1952

Bổ-túc và sửa đổi bởi: Dự số 9 và 10 ngày 8-2-1955,

Dự số 12 ngày 14-12-1955, Dự số 27 ngày 30-4-1956,

Dự số 57-c ngày 24-10-1956, Sắc-lệnh số 294-LĐ ngày 6-6-1958,

và Sắc-luat số 17/62 ngày 25-9-1962.

1962

NHÀ IN CÁC CÔNG-BÁO

53, Đường Tự-Da, 63,

Sài-gòn

Mục-lục

	Trang
Chương I	
Qui-dinh tòng-quát	15
Chương II	
Về sự lập nghề	19
Đoạn I.— Bản-chất và hình-thực khế-ước lập nghề..	19
Đoạn II.— Điều-kiện lập khế-ước và lập-sự thực-hành nghề nghiệp.....	21
Đoạn III.— Nghia-vụ của chủ-nhân và người học nghề.	23
Đoạn IV.— Về sự hủy bái khế-ước.....	23
Chương III	
Về khế-ước lao-động	25
Đoạn I.— Về sự lập thành và thi-hành khế-ước...	25
Đoạn II.— Về sự hủy bái khế-ước lao-động — Thời-hạn bái-ước.....	27
Đoạn III.— Qui-lác riêng về công-nhận nhập-ngũ.....	37
Đoạn IV.— Qui-dinh riêng cho các sảnh-phụ.....	39
Đoạn V.— Về sự vắng mặi vì có bệnh.....	40
Đoạn VI.— Về sự công-nhận được mở xa sít làm...	41
Chương IV	
Về việc bao công (làm khoán)	43

Mục-lục (tiếp theo)

	Trang
Chương V	
Về cộng-dồng hiệp-ước lao-động và tòng-quy lao-động	47
Đoạn I.— Bản-chất và hiệu-lực của cộng-dồng hiệp- ước lao-động	47
Đoạn II.— Thủ-lực về sự phò-cấp cộng-dồng hiệp-ước.	53
Đoạn III.— Về sự thi-hành cộng-dồng hiệp-ước.....	55
Đoạn IV.— Về tòng-quy lao-động.....	57
Chương VI	
Về tiền bảo-chứng	59
Chương VII	
Về lương-bông	61
Đoạn I.— Sự ổn-dịnh tiền lương.....	61
Đoạn II.— Về việc trả lương.....	63
Đoạn III.— Qui-dịnh riêng về sự kiểm-tra và phân- phát tiền thưởng thêm.....	67
Đoạn IV.— Về đặc-quyền và đảm-bảo nợ lương-bông.	67
Đoạn V.— Tiêu-diệt thời-hiệu về sự lỗ-lung dài lương.	69
Đoạn VI.— Về việc khấu-trừ lương-bông.....	69
Đoạn VII. Về sở cung-cấp thực-phẩm.....	71
Chương VIII	
Về sự tìm việc cho công-nhân	73
Đoạn I.— Qui-dịnh tổng-quát.....	73
Đoạn II.— Về sự tổ-chức sở tìm việc.....	75

Mục-lục (tiếp theo)

	Trang
Chương IX	
Về đại-biểu công-nhân trong xí-nghiệp	77
Đoạn I.— Qui-dịnh tông-quát.....	77
Đoạn II.— Về trách-vụ của đại-biểu công-nhân.....	79
Chương X	
Về điều-kiện lao-động	81
Đoạn I.— Về việc khai ký-nghệ và thương-mãi...	81
Đoạn II.— Về số chủ-nhân.....	83
Đoạn III.— Về tuổi được nhận làm việc.....	83
Đoạn IV.— Về thời-gian làm việc.....	85
§.— I.— Qui-dịnh tông-quát.....	85
§.— 2.— Qui-dịnh về công việc làm dưới hầm mỏ.	86
Đoạn V.— Về sự làm việc ban đêm.....	87
Đoạn VI.— Về sự nghỉ hàng tuần và nghỉ trong các ngày lễ.....	89
§.— 1.— Nghỉ hàng tuần.....	89
§.— 2.— Về sự nghỉ trong các ngày lễ.....	94
Đoạn VII.— Về sự nghỉ của dàn bà đẻ và dàn bà cho con bú.....	95
Đoạn VIII.— Về sự nghỉ hàng năm.....	97
Đoạn IX.— Qui-dịnh riêng.....	100
§.— 1.— Qui-dịnh về công-nhân dàn bà và con nít.	100
§.— 2.— Về công việc làm dưới hầm mỏ.....	100
§.— 3.— Nhà hát và gánh hát đạo.....	100

Mục-lục (tiếp theo)

	Trang
Chương XI	
Về vệ-sinh và an-ninh công-nhân	103
Đoạn I.— Qui-dịnh rồng-quát	103
Đoạn II.— Qui-dịnh riêng về sự làm việc của con mồi và đèn ba	107
Đoạn III.— Qui-dịnh riêng về hầm mỏ, hầm đá và sô cash-nông	107
Đoạn IV.— Qui-dịnh riêng về sự dùng hóa-học-vật loại chí trong công việc sơn phết	109
Đoạn V.— Qui-dịnh riêng về sự ghi sức nặng trên các thùng, bao lùn phải chuyên chờ bằng tàu hay bằng thuyền	109
Đoạn VI.— Sô y-té và vệ-sinh	111
Chương XII	
Về tai-nạn lao-động	115
Chương XIII	
Về sự phân-tranh lao-động và sự giải-quyet	
Về sự đại-diện nghề nghiệp	119
Đoạn I.— Về cá-nhan phân-tranh	119
§.— 1.— Tòa-án lao-động — Sự lập tòa — Chức-chưởng và tò-chức	119
§.— 2.— Về thủ-lực trước tòa-án lao-động	123
Đoạn II.— Về cộng-dồng phân-tranh	123
§.— 1.— Sự hòa-giải cộng-dồng phân-tranh	123
§.— 2.— Về sự trọng-tai	133

Mục-lục (tiếp theo)

	Trang
Chương XIII (tiếp theo)	
Đoạn III.— Về chức-nghiệp đại-diện	139
§.— 1.— Ủy-ban tư-vấn lao-dòng — Cách-thức tổ-hợp	139
§.— 2.— Chức-chường của ủy-ban tư-vấn lao-dòng.	141
Chương XIV	
Về sờ lao-dòng và an-ninh xã-hội	143
Đoạn I.— Qui-dịnh tòng-quát	143
Đoạn II.— Về thanh-tra lao-dòng và an-ninh xã-hội ..	145
§.— 1.— Tò-chức và chức-chường	145
§.— 2.— Quyền-hạn của thanh-tra lao-dòng	147
§.— 3.— Thanh-tra y-ết về lao-dòng và an-ninh xã-hội	149
Đoạn III.— Về sự kiềm-tra lao-dòng và an-ninh xã-hội.	151
§.— 1.— Tò-chức và chức-chường	151
§.— 2.— Quyền-hạn của kiềm-tra lao-dòng và an-ninh xã-hội	152
Đoạn IV.— Qui-dịnh linh-tinh	153
Chương XV	
Về hình-phạt	155
Đoạn I.— Qui-dịnh tòng-quát	155
Đoạn II.— Qui-dịnh đặc-biéti	157
§.— 1.— Cưỡng-bách lao-dòng	157
§.— 2.— Tập nghẽ	157

Mục-lục (tiếp theo)

	Trang
Chương XV (tiếp theo)	
§.— 3.— Qui-diệu nội-trí.....	157
§.— 4.— Về sự cấm phạt vạ.....	157
§.— 5.— Về sự bao-thầu — Lợi-dụng công-nhan.	158
§.— 6.— Về riêng-dồng hiệp-ước — Tổng-quí lao-dòng	158
§.— 7.— Về nền bảo-chứng	158
§.— 8.— Về tiền lương — Tiền thưởng.....	159
§.— 9.— Về sở cung-cấp thực-phẩm.....	159
§.— 10. - Về sự tìm việc cho công-nhan.....	159
§.— 11.— Về đại-biểu công-nhan.....	159
§.— 12.— Điều kiện làm việc	160
§.— 13.— Nghề nghiệp đào.....	161
§.— 14.— Vệ-sinh và an-ninh công-nhan.....	161
Đoạn III.— Công-dồng phản-tranh.....	163
Đoạn IV.— Thanh-trá lao-dòng.....	164

Chương XVI

Qui-định kết	165
---------------------	------------

DƯ số 15 ngày mồng 8 tháng bảy năm 1952
ban-hành bộ luật lao-dong Việt-nam.

ĐỨC BÀO-ĐẠI, QUỐC-TRƯỞNG,

Chiều dụ số 1 ngày mồng 1 tháng bảy năm 1949 ban-dinh sự là-chức và điều-hành các co-quan công-cộng.

Chiều dụ số 2 ngày mồng 1 tháng bảy năm 1949 là-chức quy-chế các công-sở,

Chiều sắc-lệnh số 49-CP ngày mồng 6 tháng sáu năm 1952 được bù-túc do sắc-lệnh số 51, 52 và 55-CP ngày 23 và 25 tháng sáu năm 1952 ban-dịnh thành-phố Chinh-phủ.

Chiều dụ số 4 ngày 18 tháng mười năm 1949 ban-dịnh tư-pháp là-chức trong xứ Việt-nam.

Chiều nghị-định ngày mồng 6 tháng chạp năm 1951 của Thủ-tướng Chinh-phủ, sau này được nghị-định ngày 25 tháng tư năm 1951 sửa đổi, thiết-lập nha tòng thanh-trạ lao-dong và an-ninh xã-hội.

Chiều đề-nghi của Thủ-tướng Chinh-phủ,

lập-dang làng-trường đá thảo-luận,

DƯ :

CHƯƠNG THỨ NHẤT

Qui-dịnh tòng-quát

Điều thứ nhất. — Mục-dịch dạo dụ này là đề qui-dịnh — trong các xí-nghiệp kĩ-nghệ, khoáng-sản hay thương-mại cùng là trong các ngành tự-do chúc-nghiệp — những mối quan-hệ cần-lao giữa một đảng là chủ-nhân, một đảng là thợ thuyền, thuộc-viên hay kẻ học nghề, nam hay nữ, bất-luận cả hai bên đương-sự thuộc về quốc-tịch nào.

Những qui-dịnh này không áp-dụng cho người
gia-nhân hay nông-phu, trừ ra khi nào có điều-khoản chỉ danh họ rõ ràng ; cũng không áp-dụng cho
nhân-viên vận-hành (hàng-không và hàng-hải) mà
sau này sẽ có một luật lệ riêng chi-phối

(Dụ số 12 ngày 14-12-1955).

(*) Đoạn cũ : Những qui-dịnh này không áp-dụng cho
người tài-tớ hay gia-dinh và nông phu, trừ ra khi nào có
điều-khoản vi-en chỉ họ rõ ràng ; qui-dịnh ấy cũng không áp-
dụng cho nhân-viên du-hành (hàng-không và hàng-hải) mà
sau này sẽ được một luật-pháp riêng chi-phối.

Điều thứ 2. — Gia-nhân là những người làm thuê trông coi người chủ hay tài-sản của chủ, chờ không thường giúp chủ trong sự hoạt động về nghề nghiệp của chủ *.

(Dụ số 12 ngày 14.12.1955).

Điều thứ 3. — « Thuộc-viên » hay « chúc-viên » là những người không làm một nghề thủ-công hay làm một cách phụ thuộc mà thôi và được người khác mướn để giúp mình trong khi hoạt-dộng về nghề nghiệp của mình.

Điều thứ 4. — « Thợ » là những người lao-công khác hơn các hạng vien chỉ nêu điều thứ 2 và thứ 3 trên đây nghĩa là tất cả những người cho muón thủ-công của mình, dưới quyền giám-đốc kẻ khác và làm việc cho họ.

Tư-cách thợ thuyền không quan-hệ với thề-thức trả lương, chỉ tùy theo hạng, loại công việc ăn-định mà thôi.

Điều thứ 5.** — « Tiêu-công-nghệ » là những công-nhâ, tự làm cho mình một nghề thủ-công, làm tại nhà hay ở ngoài, có dùng phát-dộng-cơ cũng không, có lập cửa hàng và dặng bảng hiệu cũng không, cốt nhât là bán dồ của mình sản-xuất, làm việc một mình hay có chồng hoặc vợ, hoặc thân-thuộc, hoặc thợ thuyền hay người học nghề giúp việc với mình.

Số người giúp việc cho một nhà tiêu-công-nghệ, dầu là thân-thuộc hay không của người này, không thể quá mười người, nhưng nhà tiêu-công-nghệ phải tự mình giám-đốc công việc của mình.

(*) Điều thứ 2 (cũ) : « Tôi-lô » hay « già-dịnh » là những người làm thuê để săn sóc người chủ hay tài sản của chủ, chờ không thường giúp chủ trong khi hoạt-dộng về nghề nghiệp của mình.

(**) Xem Tập-lục các bia-văn áp-dụng bộ luật lao-dộng (quyết 1), số-bản 1962 trang 61 — N.D. ngày 21 tháng năm năm 1954.

Các qui-dinh trong dù này và các nghị-dinh áp-dụng sẽ ban-hành sau này được thi-hành cho các người viễn chì trong khoản trên đây mà không phải là bà con trực-hệ của nhà tiều-công nghệ.

Điều thứ 6.— Học-trò tập nghề là một người mà chủ-nhân hay nhà tiều-công-nghệ chịu phụ-dâm dạy nghề của mình, còn học-trò thì giao-ước làm việc cho chủ-nhân theo điều kiện và trong một thời-gian định trước.

Điều thứ 7.— Những nhân-viên tạm giúp việc cho các công-sở, dẫu công việc của họ đối xứng với hạng thuôc-viên định-nghĩa nơi điều thứ 3, hay hạng thợ truyền định-nghĩa nơi điều thứ 4, đều lùng theo các điều qui-dinh trong dù này và các công-văn ứng dụng về sau.

Điều thứ 8.— Cưỡng-bách lao-động hoàn-toàn bị cấm hẳn.

« Cưỡng-bách lao-động » là một công hay việc bắt buộc một người phải làm dưới sự đe dọa một hình-phạt và người này không có tinh-nguyện xin làm, trừ ra :

- a) Công hay việc mà nghĩa vụ quân-sự hay sưu-thuế bắt buộc phải làm, theo luật-pháp ấn-dịnh;
- b) Công hay việc thuôc về nghĩa-vụ thông-thường của công-dân;
- c) Công hay việc mà bắt buộc một người phải làm, vì là qui-kết của một hình-phạt do tòa kết án, nhưng công hay việc ấy cần phải được thi-hành dưới sự kiêm-sát của nhà chức-trách và không được cho tư-nhân, công-tý hay tư-pháp-nhân nào mướn hay mượn tội-chân ấy;
- d) Công hay việc bắt buộc phải làm trong những trường hợp bắt-khắc khống-lực, nghĩa là chiến-tranh, tai-nạn hay diêm tai-nạn, như hỏa-tai, thủy-tai, nạn đói, bệnh dịch, bệnh dịch súc-vật dữ-dội, sự xâm-nhiễm của súc-vật, sâu-bọ hay ký-sinh thảo-mặc độc-hại và, đại-dé, tất cả trường hợp làm hay có thể làm nguy-hiểm cho sinh-mạng hay điều-kiện sinh-hoạt thông-thường của toàn-thể hay một phần dân-chủng.

Điều-khoản này được áp-dụng cho gia-dinh và công-nhau các sở canh-nông.

Điều thứ 9.— Trong khi đợi ban-hành những bộ luật Việt-nam đối-ứng, để áp dụng trong toàn-quốc, những bộ dân-luật, thương-luật; cùng các bộ luật khác vien chỉ trong dụ này đều là những bộ pháp-luật được sửa chữa hay bù-túc do các luật-lệ được ban-hành chính-thức trong lãnh-thổ Động-dương đối-ứng với lãnh-thổ Việt-nam hiện-tại.

Nhưng bộ hình-luật được áp-dụng trước tòa-án quốc-gia là bộ do sắc-lệnh ngày 31 tháng chạp dương-lịch năm 1912 canh-cát.

Điều thứ 10.— Mỗi khi trong dụ này có vien dẫn một điều-kiện về tuổi tác, thì tuổi này phải tính theo dương-lịch và từ ngày tháng.

* * *

CHƯƠNG THỨ II

Về sự lập nghề

Đoạn thứ nhất

Bản-chất và hình-thức khế-ước lập nghề

Điều thứ 11. — Khế-ước lập nghề là một khế-ước do đó một chủ-nhân hàng kỵ-nghệ, thương-mại hay khoáng-sản, một nhà tiều-công-nghệ hay một người làm công ở nhà tự-dảm dạy lầy hay cho người khác dạy một nghề đúng mèo-mực và đầy đủ cho một người khác, mà người này, đổi lại, tự-dảm làm công cho người kia, tất cả theo điều-kiện và trong một thời-hạn định trước.

Khế-ước phải lập bằng văn-tự, có trể lăm trong vòng mươi lăm ngày sau khi bắt đầu học nghề ; khế-ước ấy khỏi phải dán con niêm và đóng bách-phần.

Điều thứ 12. — Khế-ước lập nghề phải lập do theo tập-quán và phong-tục trong nghề-nghiệp.

Khế-ước ấy phải có ghi nhât là :

- 1') Tên, họ, tuổi, nghề-nghiệp và trú-quán của chủ-nhân ;
- 2') Tên, họ, tuổi và trú-quán của người học nghề ;

- 3) Tên, họ, nghề nghiệp và trú-quán của cha mẹ, người học nghề, hoặc của người giám-hà, hoặc của người được cha mẹ ủy-quyền và, nếu không có cha mẹ, được quan-tòa lập-tung cho phép;
- 4) Ngày và thời-hạn khé-ước;
- 5) Điều-kiện trả lương cho người học nghề và, nếu cần, cơm-nước, chỗ ở cùng các điều-kiện khác do hai bên giao-kết;
- 6) Nếu có, thì ghi những khoa nghề nghiệp mà chủ-nhân tự-dâm cho học theo, hoặc tại hàng của mình, hoặc nơi khác;
- 7) Số tiền bồi-thường khi hủy bai khé-ước.

Khé-ước ấy phải được người chủ-nhân hay đại-diện pháp-định của người học nghề và người này ký tên.

Điều thứ 13.* – Không một ai được thu-nhận dạy nghề nếu không được ít nhất 25 tuổi, và không vien được bằng-chứng đã có ít nhất 5 năm kinh-nghiệm trong nghề dạy với tư-cách chuyên-môn, cai-thợ, thợ hay thuộc-viên chuyên-nghiệp.

Không một chủ-nhân nào được chứa những con gái vị-thầu-hiên để học nghề, nếu mình không vợ, hoặc góa vợ hay đã đẻ vợ.

Những người sau đây đều vô-năng thu-nhận học nghề :

- Những người bị án tù về đại-hình hay tiểu-hình;
- Những người bị án về tội hoại-loạn phong-tục;
- Những người bị án tù trên 3 tháng về tội trộm cắp, lường-gạt, bội-tín và hối-lộ.

* Xem Tập-lục các bản-văn áp-dụng bộ luật lao-động (quyết định số 144-hĐ 1962) trường 57 đến 61 — N.B. ngày 21 tháng sáu năm 1954.

Điều thứ II *

**Điều kiện lập khế-ước và tập-sự thực-hành
nghề nghiệp**

**Điều thứ 14.— Tù-cách người học nghề được ấn-dịnh
do theo tuổi tác của đương-sự và sự chủ-nhân ưng-thuận dạy
nghề.**

Các thanh-niên, nam hay nữ, dưới 14 tuổi, không được
thu-nhận học nghề.

Nếu không làm chủ-nhân hay tiều-công-nghệ, thì người
học nghề trở thành một người thợ hay một người thuộc-viên,
sau khi học đã rành nghề và, có tré lâm, khi đã được 20 tuổi.

**Điều thứ 15.— Trong các xưởng khác hơn xưởng tiều-
công-nghệ, số người học nghề không được quá một phần ba
số thợ thuyền.**

**Điều thứ 16.* — Trong các xí-nghiệp kỹ-nghệ hay thương-
mại buộc công-nhân phải có học-lúc chuyên-môn và dùng ít
nhất 20 người thợ chuyên-nghiệp hay chuyên-môn chủ-nhân cần
phải thu-nhận một số người học nghề bằng một phần mười số
thợ ấy, mỗi phần số chục thì kè như một chục trọng.**

Những nghị-định, do tòng-trưởng bộ lao-dộng ban-hành
sau khi hỏi ý kiến ủy-ban tư-vấn lao-dộng quốc-gia, sẽ ấn-dịnh
những hạng thương-mại và kỹ-nghệ phải tuân theo điều-luật
trên đây.

**Điều thứ 17.* — Nếu có xí-nghiệp kỹ-nghệ, khoáng-sản
hay thương-mại nào yêu-cầu, tòng thanh-tra lao-dộng và an-
 ninh xã hội có thể chuẩn-miễn thi-hành trái-vụ dự-dịnh nơi
điều thứ 16, nhưng với điều-kiện phải đóng một môn thuế tập
nghề mà giá-ngạch và cách thu sẽ do nghị-định cộng-dồng
của tòng-trưởng bộ tài-chính và bộ lao-dộng ấn-dịnh.**

Các xí-nghiệp định nơi điều thứ 16 phải đóng môn thuế
viện chi trên dày, khi nào không thể thu-nhận được người học
nghề vì lẽ tại ứng-hành qui-dịnh nơi điều thứ 13.

(*) Xem Tóm-lục các bản-vào áp-dụng bộ luật lao-dộng (quyết 1), số
năm 1962, trang 57 đến 61 — N.D. ngày 21 tháng năm bính
1954 và trang 69 đến 71 — N.D. ngày [] năm bính
1964

Đoạn thứ III

Nghĩa-vụ của chủ-nhân và người học nghề

Điều thứ 18.— Chủ-nhân phải lấy tình gia-phụ mà cư-xử với trẻ học nghề, kiểm-tra phầm-hạnh và tánh-nết của nó, hoặc trong nhà hoặc ngoài đường, và phải cho cha mẹ nó hay người thay mặt biết những lối nặng mà nó có thể làm hay những xu-hướng xấu-xa mà nó có thể biếu-lộ ra.

Chủ-nhân cũng phải cho các người ấy hay lập tức khi nó đau ốm, vắng mặt hay bắt-cứ khi nào cần phải có sự can-thiệp của họ.

Chủ-nhân chỉ được xù-dụng trẻ học nghề, tùy theo thè-lực của nó, về những công và việc nào có quan-hệ với nghề-nghiệp của họ mà thôi.

Điều thứ 19.— Chủ-nhân phải lần lượt dạy trẻ học nghề được đầy đủ môn kỹ-thuật, nghề-nghiệp hay chức-nghiệp riêng đã ghi trong khế-ước.

Sau khi mân khóa học, chủ-nhân phải cấp cho người học nghề một giấy chứng-nhận đã thi-hành khế-ước và người học có đủ năng-lực về chức-nghiệp.

Điều thứ 20.— Trẻ học nghề, trong khuôn khò-lận nghề, phải vâng lời và cung-kính chủ-nhân, giúp đỡ chủ-nhân bằng làm việc tùy theo tư-cách và thè-lực của mình.

Đoạn thứ IV

Về sự hủy bai khế-ước

Điều thứ 21.— Hai tháng đầu học nghề được kè như thời-hạn thí-nghiệm và trong vòng thời-hạn ấy hai bên được tùy ý hủy bai khế-ước khỏi phải chịu tiền tồn-lại.

Điều thứ 22.— Khế-ước học nghề được đương-nhiên hủy bái trong các trường-hợp sau đây :

- 1) Chủ-nhân hay người học nghề chết;
- 2) Nếu chủ-nhân hay người học nghề bị đòi nhập-ngũ;
- 3) Nếu chủ-nhân hay người học nghề bị án tù đại-hình hay tiểu-hình;
- 4) Nếu người học nghề là con gái vi-thành-niên, khi chủ-nhân ly dị với vợ, hay vợ của chủ-nhân hoặc một người đàn bà khác trong gia-dinh cai-quản xí-nghiệp trong lúc lập khế-ước qua đời.

Điều thứ 23.— Khế-ước học nghề được hủy bái trong các trường-hợp sau này, khi một bên đương-sự nài xin :

- 1) Khi một bên đương-sự không thi-hành đúng điều-kiện giao kèo;
- 2) Vì lẽ một đảng vi-phạm nặng hay thường-lệ các qui-dinh nơi chương này, nhất là nơi điều thứ 18, 19 và 20;
- 3) Khi phầm-hạnh của trẻ học nghề thường không được tốt;
- 4) Nếu chủ-nhân di-cư đến một thôn-xã khác hơn là thôn-xã mình ở lúc lập khế-ước, nhưng phải xin hủy bái trong thời-hạn ba tháng kể từ ngày di-cư;
- 5) Khi người học nghề kết-hôn.

Phải gởi đơn xin hủy bái cho thanh-trá lao-dộng sù-tại; vì này, làm-thời, thông-dat cho đương-sự biết điều mình quyết-dịnh hủy bái khế-ước.

CHƯƠNG THỨ III

Về khế-ước lao-động

Đoạn thứ nhất

Về sự lập thành và thi-hành khế-ước

Điều thứ 24. — Khế-ước lao-động phải do theo qui-tắc luật-pháp phò-thông chi-phối và dương-sự được dùng hình-thức thích-hop để kiểm-chứng khế-ước ấy.

Khế-ước có thể thành-lập bằng khâu-ước hay bằng văn-tự. Khế-ước lập bằng văn-tự được khôi-gắn con niêm, khôi-dóng bách-phần và được đặt dề cùng ký tên tùy theo tập-quán sở-tại. Khế-ước lập bằng khâu-ước được đương-nhiên kè như thành-lập giữa chủ-nhân và công-nhân theo điều-kiện dự-dịnh trong luật lao-động và quản-lệ cùng phong-lục sở-tại.

Công-nhân chỉ có thể cho mướn công của mình trong một thời-hạn hay dề làm một sự-nghiệp gì định trước.

Điều thứ 25. — Bất-cứ lập khế-ước nơi đâu và dương-sự ở nơi nào, và mặc dầu có giao-kết khác hơn, khế-ước lao-động lập ra dề thi-hành trong lãnh-thổ Việt-nam phải do theo qui-dịnh dù này.

Điều thứ 26. — Sự thu-nhận người để thí-nghiệm tài-năng không được quá thời-hạn cần-thiết để thử công-nhan, tùy theo sự chuyên-môn và tập-quán trong nghề-nghiệp.

Không khi nào sự thu-nhận để làm thử được quá 3 tháng cho người thuộc-viên và một tháng cho thợ thuyền, kể luon cả sự già-hạn giao-kéo nếu có.

Điều thứ 27. — Các xi-nghiệp kĩ-nghệ, khoáng-sản hay thương-mại, dùng ít nhất 20 thợ thuyền hay thuộc-viên, phải lập một bàn qui-diều nội-trí gọi là « qui-diều xưởng, công-t嚮 » gồm những phương-cách tò-chức lao-dong và trật-tri trong sở, những qui-dinh về kỷ-luat, vệ-sinh, an-ninh, điều-kiện thu-nhận công-nhan, cách tính trả và khấu-trừ h.ong-hồng, thời-hạn hủy bai khé-ước, điều-kiện nghỉ hàng tuần vân vân...

Các sở canh-nông cũng phải tuân theo qui-dinh trên đây, nếu sở ấy có những tò-chức theo thương-mại, kĩ-nghệ hay vận-phòng, nhưng qui-diều nội-trí chỉ để áp-dụng cho các tò-chức ấy mà thôi.

Điều thứ 28. — Bản qui-diều nội-trí và những điều sửa đổi sau này phải có thanh-tra lao-càng kiêm-nhận, để vi này kiêm xét coi có phù-hop với qui-dinh luật-lệ hiện-hành và, làm-thì, các nghi-dinh áp-dụng, công-dong hiệp-ước hay tòng-qui lao-dong.

Bản qui-diều nội-trí phải yết-thi trong các nơi làm việc, chỗ trả lương hay phòng thu-nhận công-nhan và được gìn giữ luon luon cho dễ đọc.

Điều thứ 29.— Cấm phạt tiền và trừ ra khi nào có lệnh tòa định.

Nhưng có thể phạt tiền và khi nào công-nhan không tuân kĩ-luat và qui-dinh về vệ-sinh và an-ninh. Trong trường hợp này, giá-biều tiền phạt phải định trước trong qui-diều nội-trí lập theo luật định, có thanh-tra lao-dong phê-chuẩn và yết-thi theo điều trên đây đã định.

Tổng-số tiền phạt trong một ngày không được quá một phần tư số lương công-nhan. Số tiền phạt đó sẽ đóng vào một quỹ cứu-tế lập ra cho công-nhan.

Các hiệp ước trái với qui-dịnh trên đây hoàn-toàn vô-hiệu-lực.

Phải ghi các số tiền phạt-vụ vào một quyển sổ riêng và chỉ cho biết dùng để làm gì. Sổ này phải luôn luôn để sẵn cho thanh-trá và kiểm-trá lao-dộng kiểm xét.

Điều thứ 30.— Công-nhân phải hiến trọn cả sự hoạt-dộng chúc-nghiệp của mình cho xí-nghiệp dùng mình, trừ ra khi nào trong khế-ước lao-dộng có định khác.

Nhưng ngoài thời-giờ làm việc và ngoài ra khi nào có giao-ước khác hơp, công-nhân tuỳ-thích hoạt-dộng theo nghề-nghiệp của mình mà không có tính-cách cạnh-tranh với xí-nghiệp đang dùng mình, hay làm lòn-hại đến sự làm đúng dân công việc mà hai bên đã giao-kết.

Điều nào trong khế-ước cấm công-nhân hoạt-dộng về mặt nghề-nghiệp gì sau khi mãn hay bai khế-ước, thì đương-nhiên vô-hiệu-lực, trừ ra khi nào sự hoạt-dộng bị ngăn cấm có tính-cách để cạnh-tranh với chủ-nhân cũ, nếu thời-hạn ngăn cấm không quá một năm và nếu chỗ cấm hoạt-dộng không xa chỗ làm việc cũ quá 50 cây số ngàn.

Đoạn thứ II

Về sự hủy bai khế-ước lao-dộng

Thời-hạn bai-ước

Điều thứ 31.— Khế-ước lao-dộng có hạn-dịnh không được hủy bai trước ngày mãn-hạn do theo ý muốn của một bên đương-sự, trừ ra trong những trường-hop giao-kết trong khế-ước, hay khi nào có lỗi nặng theo sự thẩm-dịnh của tòa-án có thẩm-quyền.

Sự hủy bai vô-cớ khế-ước do một bên đương-sự sẽ làm cho bên kia có quyền đòi tiền lòn-hại.

Điều thứ 32.— Sự cho muộn việc không hạn-dịnh luôn luôn được hủy bái do theo ý muốn của một bên dương-sự. Nhưng dương-sự nào khởi-xướng sự hủy bái phải cho bên kia hay trước trong một thời-hạn nhất-dịnh.

Thời-hạn bái-ước được định chiếu theo tập-quán áp-dụng trong địa-phương và nghề-nghiệp ; nếu không có tập-quán ấy, tuỳ theo cộng-dồng hiệp-trác, tông-qui lao-dòng hay nghị-dịnh của thủ-hiến địa-phương ban-hành sau khi hỏi ý-kien của ủy-ban tư-vấn lao-dòng địa-phương.

Nếu trong một khé-ước lao-dòng hay một qui-diều nội-trí có một điều-khoản nào định một thời-hạn bái-ước vẫn hơn thời-hạn của tập-quán hay những văn-kiện kè trên định, thì thời-hạn ấy đương-nhiên vô-hiệu-lực.

Sự hủy bái khé-ước do nơi ý-dịnh của một bên dương-sự có thể làm cớ cho bên kia đòi tiền bồi-thường tồn-hại.

Chẳng nên làm lộn tiền bồi-thường tồn-hại về sự không tuân giữ thời-hạn bái-ước với tiền bồi-thường tồn-hại về sự bái-ước quá lạm do nơi ý-dịnh của một bên dương-sự ; đề tham-dịnh coi có quá lạm hay chăng, tòa có thể điều-tra về những trường-hợp nào đã gây ra việc bái-ước. Án tòa luôn luôn phải ghi rõ rệt duyên-cớ mà dương-sự đã viện ra để giải-trác.

Về việc giám định số tiền bồi-thường, tòa sẽ kè đến tập-quán, hạng, loại công-việc cho muộn, niêm-cách công-nghiệp dung-hợp với tuổi tác của thợ-thuyền hay thuộc-viên, tiền khẩu-trù hay tiền ký nộp hưu-bông và, đại-dè, tất cả những trường-hợp nào có thể dẫn-chứng và ăn-dịnh sự tồn-hại là bao nhiêu.

Điều thứ 33.— Thời-hạn bái-ước được định ít nhất:

A.— Cho công-nhàn ăn lương tháng :

- 1°) Tám ngày, nếu họ làm việc trong xí-nghiệp dưới một năm ;
- 2°) Mười lăm ngày, từ một năm trở lên.

B.— Cho công-nhân ăn lương mỗi kỳ nửa tháng hay mỗi tuần :

- 1) Ba ngày, nếu họ làm việc dưới một năm;
- 2) Năm ngày, từ một năm trở lên.

C.— Cho công-nhân ăn lương ngày hay khoán và được trả lương mỗi kỳ quá hơn một ngày :

- 1) Hai ngày, nếu làm việc dưới một năm;
- 2) Ba ngày, từ một năm trở lên.

D.— Cho công-nhân ăn lương ngày hay khoán và được trả lương mỗi ngày :

Một ngày.

Điều thứ 34.— Trong các xí-nghiệp hiền-nhiên có tính-cách hoạt-động theo mùa, sự cho tạm nghỉ việc không thè kè như sa-thái công-nhân và không thè làm cớ cho họ đòi hỏi một số tiền tồn-hai nào, nhưng ít nhất bốn ngày trước khi đóng cửa, chủ-nhân phải dán nơi cửa chính hay trong các xưởng, lâm-thời, dưới mỗi chiếc thuyền một tờ cáo-thị rõ rệt.

Khi dán rời phải lập tức báo-cáo cho sở thanh-trá lao-động. Sau khi hỏi ý-kien ủy-ban tư-vấn lao-động ở địa-phương thủ-hiện mỗi phần han-hành nghị-dịnh lập một bản kê-khai những xí-nghiệp có tính-cách hoạt-động theo mùa.

Sở thanh-trá lao-động địa-phương có thè thừa-nhận ngoại-lệ tính-cách ấy cho vài xí-nghiệp không có ghi vào bản trên kia.

Điều thứ 35. — Về sự làm công khoán, theo nguyên-tắc, công-nhân không thè bỏ dở, khi chưa làm hoàn-tết công việc của người ta giao cho mình.

Nhưng, khi nào công việc phải làm lâu ngày và trong một thời-hạn không dưới một tháng mới xong rồi, đương-sự nào muốn bái-ước vì những duyên-cớ nghiêm-trọng, có thể thu hồi sự tự-do của mình, nhưng với điều-kiện cho bên kia biết trước ý-dịnh của mình ít nhất 15 ngày.

Điều thứ 36. — Trong vòng thời-hạn bái-ước, chủ-nhân và công-nhân phải thi-hành cho trọn tất cả nghĩa-vụ mà đôi bên đã tương-kết lẫn nhau.

Để giúp cho công-nhân tiện bè đi tìm việc, mỗi ngày họ được 2 giờ tự-do và được ăn lương trọn, trừ ra khi nào họ lãnh lương giờ hay lương khoán.

Điều thứ 37. — Kết-ước đương-sự khỏi tuân giữ thời-hạn bái-ước trong những trường-hợp sau đây :

- 1°) Khi mướn làm thử, như đã định nơi điều thứ 26 ;
- 2°) Nếu một bên có phạm lỗi nặng, nhưng để cho tòa thàm-dịnh về sự khinh-trọng của lỗi ấy ;
- 3°) Nếu một bên đương-sự vô-phương thi-hành những điều giao-ước của mình.

Điều thứ 38. — Lỗi nặng là những hành-vi có thể làm cho một bên đương-sự bị tồn-hại về vật-chất hay tinh-thần và bắt buộc bên kia, vì quyền-lợi hai bên, phải hủy bái khẽ-ước lập tức.

Điều thứ 39. — Về phía công-nhân, được kể như lỗi nặng, những thí-dụ sau đây :

- Trộm cắp, biền-thủ, bội-tín, và hành-vi phá-hoại hiền-nhiên ;
- Hành-vi gian-lận trong lúc xin việc (nạp giấy tờ giả, mạo chữ ký, vân vân...) hay trong lúc làm việc (tiết-lậu một bí-mật nghề-nghiệp, vân vân...) ;

- Vi-phạm nặng qui-tắc về kỷ-luật, vệ-sinh và an-ninh ;
- Buôn bán giùm cho kè khác không có phép hàn-hội của chủ-nhân, nếu sự buôn bán ấy có thể làm tòn-hại nặng cho sự tiến-hành của xí-nghiệp ;
- Hành-vi có thể làm tòn-hại nặng-nề tinh-thần hoặc cho chủ-nhân, hoặc cho công-nhân trong hàng như : bạo-hành, nhục-mạ, hăm-dọa, vân vân... ;
- Không chịu làm việc, bất-tuân lệnh chủ-nhân hay người thay mặt, trong khuôn khổ thường của công việc mình ;
- Xui giục công-nhân làm lối nặng và nhất là những hành-vi kè trên ;
- Các việc biếu-tình, tuyên-truyền hay hoạt-động chính-trị trong xí-nghiệp hay nơi làm việc.

Điều thứ 40. — Về bên chủ-nhân, có thể kè như lối nặng, những thí-dụ sau đây :

- Những mưu-kế gian-ngụy cõ-ý hàn-lường gạt sự chán-thành của công-nhân ;
- Giảm bớt hay khấu-trừ trái phép tiền lương của công-nhân ;
- Trả lương trễ nhiều lần ;
- Không giao công việc cho công-nhân, sau khi nhận họ làm, không giao cho thợ làm khoản hay từng món một công việc đầy đủ ;
- Không thi-hành một phần hay tất cả nghĩa-vụ do luật-pháp, khế-ước hay tập-quán đã định về quyền-lợi bằng hiện-vật phải cung-cấp mà hiền-nhiên không đầy đủ ;
- Không thi-hành chỉ-thị về vệ-sinh và an-ninh do luật-pháp hay nhà chức-trách có thẩm-quyền qui-dịnh ;

- Bao-hành, nhục-mạ, hăm-dọa và, đai-dề, những hành-vi có thể làm tàn-hại nặng cho công-nhân về tinh-thần.

Điều thứ 41.— Công-nhân không thể thi-hành điều kiện kết-ước, nhất là trong những trường-hợp sau đây :

- Được xác-nhận dién-cuồng;
- Mang bệnh lâu ngày;
- Bị tù tội;
- Tàn-tật vĩnh-viễn làm cho công-nhân vô-phương-sử-dụng nghề nghiệp của mình;
- Bị tai-nạn nặng khiến họ không thể tiếp-tục làm việc nữa;
- Cần phải thi-hành một nghĩa-vụ pháp-định buộc họ phải thôi việc.

Điều thứ 42.— Chủ-nhân không thể thi-hành điều kiện kết-ước, nhất là trong những trường-hợp sau đây :

- Người giám-đốc qua đời buộc phải đóng cửa hàng;
- Khí-cụ hay hàng bị tiêu-hủy hay hư-hao buộc phải ngưng công việc lâu ngày;
- Ngưng công việc vì duyên-cớ ngẫu-nhiên hay bất-khả kháng lực : chiến-tranh, thiên-tai, bị nhà chức-trách hành-chính hay tư-pháp ngăn cấm tiếp-tục thương-mại hay ký-ughé vì cớ vệ-sinh, an-ninh hay phong-hóa công-cộng.

Điều thứ 43.— Nếu có xảy ra sự thay đổi trong tình-trạng pháp-định của chủ-nhân, nhất là vì thừa-kế, phát-môi, dung-nhập, cải-biến hàng, lập hội, những khế-ước lao-dộng hiện-hành ngày thay đổi đều được tồn-tại giữa chủ-nhân mới và công-nhân của hàng.

Nếu muốn bái-ước thì phải do theo thủ-tục và điều-kiện
đã định trong khoản này.

Sự đóng cửa hảng, ngoài trường-hợp bắt-khả kháng-lực,
không giải cho chủ-nhân nghĩa-vụ phải tuân giữ thời-hạn bái-ước.
Sự phá-sản và tài-phán thanh-toán không được kè như trường-
hợp bắt-khả kháng-lực.

Kết-ước đương-sự không thể từ-nhượng trước quyền vi-
định đòi tiền bồi-thường tồn-hại theo qui-dịnh trên đây.

Điều thứ 44.— Đặc-quyền dự-dịnh nơi điều thứ 2101.4' của bộ dân-luật được áp-dụng về tiền bồi-thường ăn-dịnh trong khoản này, hoặc vì không tuân giữ thời-hạn bái-ước, hoặc
vì bái-ước quá lạm.

Điều thứ 45.— Chủ-nhân nào tự nghĩ vì quyền-lợi mình
cần phải cho một công-nhân thôi việc ngay, có quyền cấm
đương-sự vào hảng hay trại làm việc, nhưng phải trả cho họ
một số tiền cấp-khoản bằng với số lương mà họ được lãnh trong
thời-hạn bái-ước, kè luôn đủ thứ cung-cấp nếu có dự-dịnh.

Điều thứ 46.— Khi một công-nhân đã bái-ước quá lạm,
đi làm công cho chủ-nhân khác, thì người này phải chịu trách-
nhiệm liên-đới về sự tồn-hại đã gây ra cho chủ-nhân trước trong
ba trường-hợp sau đây:

- 1) Có bằng-chứng rằng họ có can-thiệp đến sự xúi công-
nhân bỏ việc;
- 2) Khi họ đã thu-nhận một công-nhân mà họ biết trước
rằng còn bị kết-thúc vào một khế-ước lao-dộng;
- 3) Khi họ vẫn tiếp-tục dùng một công-nhân sau khi được
tin rằng công-nhân ấy còn bị kết-thúc vào một khế-ước
lao-dộng.

Trong trường-hợp thứ ba, trách-nhiệm của chủ-nhân mới
không còn tồn-tại, nếu khi được tin rằng khế-ước đã hủy bái

quá-lạm dâ-mân hạn, hoặc vì dâ-dến-kỳ nếu là một khế-ước có hạn-dịnh, hoặc vì thời-hạn bái-trước dâ-mân nếu là một khế-ước vô-hạn-dịnh.

Điều thứ 47.— Người nào cho mướn việc, sau khi mân giao-kèo, có quyền buộc chủ-nhân cấp cho mình một tờ chứng-nhận chỉ ghi ngày vào làm việc, ngày thôi làm và làm chức-nghề gì hay, làm-thời, những chức-nghề dâ-liên-tiếp làm từ trước cùng các thời-gian của mỗi chức-nghề; nếu chủ không cấp giấy ấy, có thê bị bồi-lhường tòn-hại.

Giấy chứng-nhận ấy được miễn tất cả các thuế mă, mặc dầu có ghi chép những điều khác-hơn điều dự-dịnh nơi đoạn thứ nhất trên đây, mỗi khi các điều ấy chẳng có chứa một trái-vụ, hoặc thụ-chứng, hoặc một giao-ước gì khác có thê bị đóng tiền thuế tỷ-lệ.

Thê-thức « không còn bị kết-thúc gi nữa » và các thê-thức khác nhin-nhận khế-ước dâ-mân hạn một cách hợp-thức, phâm-cánh về nghè và công-nghề của công-nhân cũng được gồm vào điều được chuẩn-miễn trên đây.

Điều thứ 48.— Sự thỏa-thuận ghi trong thê-thức « nhận lãnh dê trù tất cả các món nợ » mà một công-nhân dâ ký-nhận trong lúc bái-ước, chỉ ngăn họ không được căn-cứ vào khố-ước mà kiện thưa sau này, nếu họ không viết thư đàm-bảo cho chủ-nhân dê hủy bái sự thỏa-thuận ấy trong thời-hạn 7 ngày sau khi ký tên. Tuy nhiên, sự hủy bái thỏa-thuận ấy được có hiệu-lực là khi nào công-nhân chỉ rõ những quyền-lợi mà họ tính đòi hỏi.

Điều thứ 48-2 *.— Bắt-cứ công-nhân nào, dâ làm ít nhất 2 năm trong xí-nghề, nếu thôi việc vì một lý-do sau đây :

- 1) Bị sa-thải không phải vì phạm lỗi nặng;
- 2) Xin thôi việc vì có duyên-cớ chính-dáng không thể tiếp-tục công việc được nữa, miễn là sự không thể tiếp-tục công việc được, không gây nên bởi sự công-nhân bị giam cầm vi-phạm khinh hay trọng-tội;

(*) Bô-túc do dy số 9 ngày mồng 8 tháng bai năm 1955.

Đều được hưởng khoản « trợ-cấp thời việc ». Khoản trợ-cấp này có quyền ưu-tiền, chiều theo điều-kiện định nơi điều thứ 127 bộ luật lao-dộng Việt-nam.

Điều thứ 48-3 *. — Số tiền trợ-cấp nói trên sẽ tính tối-thiểu như sau :

1) Làm việc được 2 năm thì được hưởng một tháng lương trọn ;

2) Làm việc được 3 năm thì được hưởng 2 tháng lương trọn ;

3) Làm việc trên 3 năm, a) thì cứ mỗi đoạn 3 năm làm thêm, được hưởng một tháng lương trọn và b) nếu chưa đủ 3 năm làm thêm, thì cứ mỗi lục-cá-nguyệt làm thêm, được hưởng 5 ngày lương.

Định-suất lương-bằng đề tính khoản trợ-cấp này, là lương kè-cà phụ-khoản về tiền và hiện-vật lúc thời việc đối với công-nhân ăn lương tháng, lương ngày hay lương giờ. Lương tháng của công-nhân ăn lương ngày và công-nhân ăn lương giờ sẽ định là hai mươi lăm (25) ngày làm việc trong trường-hợp thứ nhất và hai trăm giờ làm việc trong trường-hợp thứ hai.

Đối với công-nhân ăn lương khoản hay lương từng món thì lương ngày sẽ định theo số trung-bình của tòng-số tiền đê linh trong tam-cá-nguyệt cuối cùng, tính số ngày làm việc thực-sự.

Đối với công-nhân ăn lương theo lối hoa-hồng, thì lương tính là một phần mươi hai tòng-số tiền linh trong 12 tháng vừa qua.

Điều thứ 48-4 *. — Trong mọi trường-hợp, những quyền-lợi công-nhân được hưởng do khế-ước hay cam-kết đang thi hành lúc công-bố đạo dụ này, không thè vì sự đặt khoản trợ-cấp này, mà bị giảm đi một phần hay bị hủy bỏ hoàn-toàn.

(*) Bầu túc do dự số 9 ngày mồng 8 tháng hai năm 1955.

Đoạn thứ III

Qui-tắc riêng về công-nhân nhập-ngũ

Điều thứ 49.— Về sự cho mướn việc, nếu một chủ-nhân, công-nhân hay người học nghề phải vì quân-dịch bắt buộc làm nghĩa-vụ hay bị đòi nhập-ngũ bất-cứ về tư-cách nào, thì khế-ước lao-động không vì thế mà bị hủy bai.

Người thuộ-c-viên, thợ thuyền hay lập nghề, trong thời-gian huấn-luyện về quân-sự mà, chiều theo luật-pháp, họ có thể bị đòi đi tập dượt, ngoài trường-hợp nhập-ngũ thường-lệ hay động-viên, được hưởng một số lương bằng số lương họ đã lãnh trong lúc làm việc nếu lương tại-ngũ kém hơn.

Điều thứ 50.— Khi biết được ngày giải-ngũ và có iề-lâm trong vòng một tháng sau đó, nếu công-nhân muốn tiếp-tục làm việc lại chỗ đang làm khi được lệnh nhập-ngũ, thì phải cho chủ-nhân hay bằng thư đảm-bảo có giấy bão nhận.

Người công-nhân nào đã tỏ ý muốn trở lại làm việc như đã nói trên đây, sẽ được phục-nhận trong xí-nghiệp, trừ ra khi nào chỗ làm cũ của mình hay một chỗ cùng một hạng nghề với mình, đã bị bãi bỏ.

Nếu có thể được, thì chủ-nhân phải phục-nhận họ trong vòng một tháng sau khi được thư đảm-bảo mà trong đó công-nhân đã tỏ ý muốn trở lại làm việc. Công-nhân được phục-nhận sẽ tái-hưởng được tất cả quyền-lợi mà họ đã hưởng trước ngày nhập-ngũ.

Nếu sau khi mãn hạn pháp-định quân-sự, công-nhân không được phục-nhận lại trong hảng họ đang làm khi bị đòi nhập-ngũ, thì họ được hưởng một quyền ưu-tiền về việc thu-nhận người làm việc, quyền này có hiệu-lực trong vòng một năm sau ngày giải-ngũ.

Điều thứ 51.— Mặc dầu một bên đương-sự do một duyên-cớ hợp-phép khác đề xin hủy bai khế-ước lao-động,

thời-gian tòng-ngũ không được kè vào thời-hạn do tập quán án-dịnh đề cho hay trước khi bắt-ước, trừ ra khi nào khẽ-ước lập ra để làm một công việc tạm-thời đã mãn trong thời-gian huấn-luyện về quân-sự.

Điều thứ 52.— Nếu một bên đương-sự vi-phạm các điều trên đây, đương-sự bị thiệt hại có quyền đòi tiền bồi-thường tòn-hại do tða án tài-dịnh chiềng theo chỉ-dịnh nơi điều thứ 32 trên đây.

Điều thứ 53.— Những hiệp-ước trái với qui-dịnh trên đây đương-nhiên vô-hiệu-lực.



Đoạn thứ IV

Qui-dịnh riêng cho các sán-phụ

Điều thứ 54.— Sự tạm ngưng việc của các sán-phụ trong tám tuần-lẽ liên-tiếp trong thời-kỳ trước và sau ngày sinh-sản không làm một duyên-cớ cho chủ-nhân hủy bái khế-ước lao-động, nếu bắt tuân sẽ bị bồi-thường tồn-hại cho sán-phụ ấy. Người này phải cho chủ-nhân hay trước duyên-do sự vắng mặt của mình.

Khi nào một công-nhàn đàn bà vắng mặt có giấy y-nghiệm chứng-thư, vì bời thai nghén hay sinh-sản, khiến họ không thể làm việc lại sau khi đã nghỉ quá thời-hạn định trên, nhưng không hơn 12 tuần-lẽ, thì chủ-nhân cũng không được hủy bái khế-ước trong lúc vắng mặt đó.

Hiệp-ước nào trái với qui-dịnh trên đây đương-nhiên vô-hiệu-lực.

Sán-phụ đương-nhiên có quyền hưởng tư-pháp bảo-trợ trước tất cả pháp-viện.

Qui-dịnh trên đây được áp-dụng cho gia nhán

(Đụ số 12 ngày 14-12-1955) *.

Điều thứ 55.— Đàn bà hiền-nhiên có mang được hủy bái khế-ước khỏi phải cho hay trước và khỏi trả tiền bồi-thường tồn-hại về sự bái-ước ấy.

* *

(*) Đoạn cũ: Qui-dịnh trên đây cũng lược áp-dụng cho người già-lé và gia-dinh.

Đoạn thứ V

Về sự vắng-mặt vì có bệnh

Điều thứ 56. --- Khi một công-nhân vắng-mặt vì đau-ốm có giấy chứng-nhận hẳn hòi, và nếu chủ-nhân có thể, hoặc để khuyết chổ họ làm, hoặc mướn người tạm thế trong thời-gian họ vắng-mặt, thì sự thi-hành khế-ước lao-dộng được tạm ngưng trong thời-gian đau ốm đó, nhưng thời-gian này không được quá 6 tháng.

Nếu chủ-nhân muốn bồi-uroc, thì phải trả cho họ số lương trong thời-hạn bồi-uroc thông-thường.

* * *

Đoạn thứ VI*

Về sự công-nhân được mỗ xa sở làm

Điều thứ 57.— Một công-nhân được mỗ ngoài địa-phận làm việc và được chủ-nhân xuất tiền chuyên-phí cho sang tận nơi làm việc, sau khi mãn thời-hạn bái-ước, có quyền buộc chủ-nhân xuất tiền cho về chỗ mỗ cũng như hồi lúc đi.

Chủ-nhân cũng phải đảm-nhiệm trái-vụ ấy khi sa-thải tất cả công-nhân vì ngưng công việc, đóng cửa xí-nghiệp hay sa-thải lừng người, ngoại trừ khi nào sự sa-thải ấy do một lỗi nặng của công-nhân.

Điều thứ 58.*— Sự thi-hành trái-vụ dự-dịnh nơi điều thứ 57 được đảm-bảo bằng cách ký-thác vào một công-quỹ được cấp quyền thu-lĩnh, một số tiền cần-thiết do thanh-trá lao-dộng ấn-dịnh.

Lâm-thời, chủ-nhân sẽ đương-nhiên thay thế cho cai-thầu để ký-quỹ số tiền đó.

Nhưng các xí-nghiệp hiền-nhiên có đủ tư-lực được thanh-trá lao-dộng chuẩn-miễn đóng tiền ký-quỹ dự-dịnh nơi đoạn thứ nhất của điều này.

Điều thứ 59.*— Công-nhân nào thôi việc theo điều-kiện chỉ dẫn nơi điều thứ 57, có thể đòi chủ-nhân cũ trả tiền lô-phí để hối-lương, trong một thời-hạn tối-cao là một năm kè từ ngày thôi việc với chủ ấy.

Điều thứ 60.— Sau khi hỏi ý-kien ủy-ban tư-vấn lao-dộng quốc-gia, tổng-trưởng bộ lao-dộng sẽ ban-hành nghị-dịnh để ấn-dịnh cách-thức áp-dụng các qui-dịnh trong đoạn này.

(*) Xem Tập-lục các bản-văn áp-dụng bộ luật lao-dộng (quyết định ban-bản 1952, trường 65 đến 68 — N.B. ngày mùng 4 tháng sau năm 1954).

CHƯƠNG THỨ IV

Về việc bao công (làm khoán)

Điều thứ 61.* — Người « cai thợ » (đốc-công thợ) là một công-nhân làm việc dưới quyền giám-đốc và trách-nhiệm của chủ-nhân, và được giao phận-sự trông nom thợ thuyền hay người tập nghề, cùng điều-khiển công việc trong các sở ; họ lĩnh lương ngay nơi chủ-nhân và từng-thuộc ngạch nhân-viên thường-trực của xí-nghiệp bằng một khế-ước lao-dộng thông-thường.

« Cai thầu » (bao công) là một người làm trung-gian giữa một đảng là thợ thuyền hay người tập nghề và một đảng là chủ-nhân (thầu-khoán chính, chủ hàng ký-nghệ, vân vân ..) hoặc do một khế-ước bằng văn-tự hay bằng khẩu-ước giao mướn nhân-công, cung-cấp vật-liệu, làm công việc gì hay kiêm luôn cả ba điều ấy, hoặc vì một lý-do nào khác, bắt-luận cách-thứ thi-hành các việc : làm theo thời-giờ, làm khoán hay từng-món.

Điều thứ 62.* — Cấm cai thầu lợi-dụng thợ thuyền của họ mướn.

Điều thứ 63.* — Nghề làm cai thợ không bị một điều riêng nào hạn-chế cả.

(*.) Xem Tập-lục các bài-văn áp-dụng bộ luật lao-dộng (quyết I) số-điển 1962, chương 7 đến 9 — N.D. ngày mồng 1 tháng sáu năm 1953

Nhưng không một ai được làm cai thầu nếu không có xin:

- a) Đăng tên vào sổ kiêm-tra cai thầu của sở thanh-trá lao động giữ;
- b) Thanh-trá lao-dong cấp cho một thẻ chứng làm nghề cai thầu.

Điều thứ 64.* — Muốn được đăng tên vào sổ kiêm-tra và cấp thẻ ấy, như đã dự-dịnh nơi điều trên đây, phải có 25 tuổi-dung, không bị án-tiết về đại-hình hay tiểu-hình và có đủ bao-chứng về phu-nhanh và tư-cách về nghề nghiệp.

Chủ-nhân, chủ kĩ-nghệ hay nhà thầu chính phải làm và gửi đơn xin nơi thanh-trá lao-dong, có định theo dù bằng-chứng tắt-yếu, nhất là một bản sao-lục án tòa và một tờ chứng hạch-kiểm.

Bất cứ lúc nào, nếu cần, thanh-trá lao-dong và an-ninh xã hội có thể bôi tên cai thầu trong sổ kiêm-tra, thu-hồi thẻ nghề nghiệp và thông-dat cho chủ hay.

Đương-sự có thẻ kháng-cáo sự quyết-định của thanh-trá lao-dong cùng-tòng thanh-trá lao-dong quyết-doán chung-thầm.

Điều thứ 65.* — Sợ đăng tên vào sổ kiêm-tra và thẻ nghề nghiệp chỉ có giá-trị cho xí-nghiệp nào dùng hay dự tính dùng cai thầu ấy trong lúc làm đơn xin thu-dụng. Mỗi khi muốn đổi xí-nghiệp thì phải xin đăng tên lại và đổi thẻ kiêm-tra mới.

Thẻ kiêm-tra có ghi tên riêng mỗi cai thầu; chủ phải giao trả lại cho sở thanh-trá lao-dong, hoặc khi cai thầu thôi làm, hoặc khi còn làm nhưng sang nghề khác.

Điều thứ 66.* — Cai thầu nào có lập một khế-ước theo một loại chi-lần nơi điều thứ 61, phải đối-dài với công-nhân theo những điều-kiện tối-thiểu do luật-lệ hiện-hành dự-dịnh.

(*) Xem Tập-lục các bản-văn áp-dụng bộ luật lao-dong (quyết định số 101/1962, trường 7 đến 9 — N.D. ngày mồng 1 tháng 9 năm 1953).

Chủ-nhân phải thi-hành những trái-vụ sau đây :

- a) Nếu phải là công việc làm trong xưởng, kho hay trại của chủ-nhân, khi cai-thầu trả không nòi hay trốn tránh thì chủ-nhân phải thay thế họ mà trả lương, tiền cắp-khoản nghỉ hằng năm, tiền bồi-thường tai-nạn lao-động, tiền phụ-cấp gia-dinh cùng thi-hành những trái-vụ khác chiểu theo luật-lệ hiện-hành, đối với các công-nhân mà cai-thầu ấy đã dùng;
- b) Nếu phải là công việc làm trong xưởng, kho và trại khác hơn xưởng, kho hay trại của chủ hoặc là công việc làm riêng ở nhà công-nhân, thì chủ-nhân có tên ghi trong bản và thẻ lao-động dự định sau đây, khi cai-thầu trả không nòi hay trốn tránh, phải chịu trách-nhiệm về sự trả lương, tiền cắp-khoản nghỉ hằng năm, tiền bồi-thường tai-nạn lao-động, tiền phụ-cấp gia-dinh và thi-hành tất cả trái-vụ chiểu theo luật-lệ hiện-hành, đối với nhân-công mà cai-thầu ấy đã dùng.

Trong hai trường-hợp chỉ-dẫn trên đây, các công-nhân bị tồn-hại hay người quan-hệ của họ, quý-bù-trù phụ-cấp gia-dinh, khi cai-thầu trả không nòi hay trốn tránh, có quyền đệ-đưa trực-tố chủ-nhân nào đã nhờ công-nhân ấy làm việc cho họ.

Điều thứ 67.* — Khi nào một cai-thầu bắt làm công việc tại xưởng, kho hay trại khác hơn xưởng, kho hay trại của chủ, họ phải dán thường-trực trong mỗi xưởng, kho hay trại ấy một bản bằng Việt-ngữ chỉ tên họ và địa-chi của chủ-nhân giao việc cho mình và số lương tối-thiểu ấn-dịnh theo qui-chế này. Lại nữa, cai-thầu phải giao cho mỗi công-nhân một thẻ lao-động của chủ-nhân phát ra và trong đó có lược-biên các điều ấy.

Cai-thầu phải giao cho chủ-nhân một giấy chứng-nhận thi-hành các qui-dịnh trên đây. Nếu chủ-nhân có nhậu được một sự kêu nài chi của một công-nhân của cai-thầu, thì phải gửi liền cho sở thanh-trá lao-động.

* Xem Tập-lục các bút-tiển áp-dụng bộ luật lao-động (quyết l) do-bản 1962, truong 7 đến 9 — N.B. ngày mồng 1 tháng sáu năm 1953.

Điều thứ 68.* — Các sở khoáng-sản, kĩ-nghệ hay thương-mại và các xưởng công-tác, phải lập và giữ một bản danh-sách các cai-thầu.

Điều thứ 69.* — Chi-tiết áp-dụng thương-này sẽ do nghị định tòng-trường bộ lao-động ấn định, nhất là về số thuế mà chủ-nhân phải nộp trong dịp phát-thẻ chung-nhận làm-nghề cai-thầu.

* *

(*). Xem Tập-lục các bản-văn áp-dụng bộ luật lao-động (quyết định 11 ấn-định 1962, trường 7 đến 9 — N.B. ngày mồng 1 tháng sáu năm 1953).

CHƯƠNG THỨ V

Về công-dồng hiệp-ước lao-dộng và đồng-quí lao-dộng

Đoạn thứ nhất

Bản-chất và hiệu-lực của công-dồng hiệp-ước lao-dộng

Điều thứ 70₁. — Công-dồng hiệp-ước lao-dộng là một hiệp-ước về điều-kiện làm việc lập ra giữa :

- Một đảng là đại-diện của một hay nhiều tổ-chức nghề-nghiệp công-nhân ;
- Và một đảng là đại-diện một hay nhiều tổ-chức nghề-nghiệp chủ-nhân, hoặc một hay nhiều chủ-nhân lấy danh cá-nhân mà kết-ước.

Công-dồng hiệp-ước xác định những lời giao-ước của mỗi bên đương-tay đối với bên kia và nhất là những điều-kiện để chí-phối các khía-ước lao-dộng của riêng từng người hay từng toán mà các người bị hiệp-ước ấy kết-thúc lập ra giữa họ hay với người đã-tam về loại công-việc làm mục-dẽ cho công-dồng hiệp-ước ấy.

Cộng-dồng hiệp-ước có thể dự-dịnh những qui-định thuận-lợi cho công-nhân hơn các qui-định của luật-lệ hiện hành.

Cộng-dồng hiệp-ước xác-định phạm-vi áp-dụng về lãnh-thổ và nghề-nghiệp. Một cộng-dồng hiệp-ước được gọi là địa-phương, khi nào phạm-vi áp-dụng của nó không vượt ngoài ranh-giới lãnh-thổ của một trong ba phần xứ Việt-nam.

Một cộng-dồng hiệp-ước được gọi là quốc-gia trong các trường-hợp khác, nghĩa là khi phạm-vi áp-dụng của nó quan-hệ toàn cá hay một phâ : lãnh-thổ hoặc của ba phần xứ Việt-nam hoặc của hai phần xứ mà thôi.

Có thể lập cộng-dồng hiệp-ước lao-dộng, chiểu theo điều-kiện trên đây, cho các đòn-diền canh-nông.

Điều thứ 71.— Những đại-diện chỉ nơi điều trên đây có thể, nhận-danh tò-chức mà mình thay mặt, lập cộng-dồng hiệp-ước, chiểu theo :

- Hoặc hiệp-định trong điều-lệ của tò-chức ấy ;
- Hoặc một điều quyết-nghị riêng của tò-chức ấy ;
- Hoặc tò ủy-nhiệm đặc-biệt của tất cả hội-viên tò-chức ấy cấp riêng cho mỗi người đại-diện.

Ví-bằng không có các điều-kiện trên đây, thì cộng-dồng hiệp-ước được đủ giá-trị nếu có điều quyết-nghị đặc-biệt của tò-chức quan-hệ ưng-chuần.

Các tò-chức tự ấn-định lấy cách-thức quyết-nghị của mình.

Điều thứ 72.— Cộng-dồng hiệp-ước lao-dộng phải làm bằng văn-tự, bằng chặng sẽ vô-hiệu.

Cộng-dồng hiệp-ước phải ghi những qui-định về các điều sau đây :

- 1) Tự-do tư-tưởng của công-nhân và tự-do hội-hiệp của họ trong khuôn khổ qui-định của luật-lệ hiện-hành ;

2º) Đại-biểu công-nhân :

- 3º) Lương căn-bản đề áp-dụng cho mỗi hạng nghề-nghiệp và mỗi địa-phương ;
- 4º) Điều-kiện tông-quát về sự trả lương tùy năng suất mỗi khi có thể áp-dụng cách-thức trả lương như vậy ;
- 5º) Điều-kiện thu-nhận và sa-thải công-nhân, nhưng điều-kiện ấy không được vi-phạm đến quyền công-nhân được tự-do chọn-lựa một tờ-chức nghề-nghiệp mà mình muốn gia-nhập vào ;
- 6º) Thời-hạn làm việc thử và thời-hạn bái-ước ;
- 7º) Thời-gian làm việc, giá-ngạch lương-bòng về những giờ làm thêm và những giờ làm ban đêm ;
- 8º) Nghỉ hằng tuần, ngày lỄ và nghỉ có ăn lương ;
- 9º) Chế-dộ tiền thưởng về niêm-cách và cẩn-mẫn.

Cộng đồng hiệp-ước còn có thể dự-định thêm những qui-định sau đây và không có hạn-chế :

- a) Cách tờ-chức việc tập và dạy nghề ;
- b) Chế-dộ trả tiền thưởng về nguy-hiểm và phong-thò độc-địa ;
- c) Tiền thưởng gọi là « quầy cơm » dành cho công-nhân phải dùng cơm nước tại chỗ làm việc ;
- d) Sự bồi-thưởng các chuyên-phí.

Tổng-trưởng bộ lao-dộng có thể, do theo đề-nghị của tổng thanh-tra lao-dộng và an-ninh xã-hội cùng ý-kiến của ủy-ban tư-vấn lao-dộng quốc-gia, bắt buộc phải dự-liệu thêm những qui-định cần-ich.

Điều thứ 73.— Tất cả chủ-nhân và công-nhân các xi-nghiệp đặt trong phạm-vi áp-dụng lánh-thò và ngbè nghiệp của một cộng-dồng hiệp-ước đều phải tuân theo qui-dịnh của hiệp-ước ấy.

Trong sự giao-tiếp với người đệ-tam và trừ ra khi nào có qui-dịnh trái hẳn ghi trong hiệp-ước, các đương-sự bị hiệp-ước kết-thúc phải tuân giữ những qui-dịnh trong đó.

Điều thứ 74.— Cộng-dồng hiệp-ước chỉ được áp-dụng, dấu giữa các kết-ước đương-sự cũng vậy, khi nào hiệp-ước ấy được thủ hiến địa-phương thừa-nhận nếu là một hiệp-ước địa-phương, hay tòng-trưởng bộ lao động thừa-nhận nếu là một hiệp-ước quốc-gia.

Sự thừa-nhận ấy được cấp cho bằng một nghị-dịnh sau khi hồi ý-kien của ủy ban tư-vấn lao-dong địa-phương trong trường-hợp thứ nhất, và ủy-ban tư vấn lao-dong quốc-gia trong trường-hợp thứ nhì.

Nếu không thừa-nhận thì nhà thàm-quyền phải chỉ rõ duyên-cớ và cho biết trong vòng 3 tháng sau ngày nạp bài cộng-dồng hiệp-ước.

Nhà thàm quyển được loại bỏ vài qui-dịnh ngoài sự thừa-nhận của mình nếu qui-dịnh ấy có thè phàn-tách ra mà không có hai đến sự :đồ-hợp của cộng đồng hiệp-ước.

Phải thông-dặt nghị-dịnh từ-khuốc sự thừa-nhận cho kết-ước đương-sự hiết.

Điều thứ 75.— Nếu cộng-dồng hiệp-ước không có định ngày ứng-hành, thì các qui-dịnh của nó sẽ được áp-dụng giứa đương-sự kết-ước kề từ ngày công-bố hiệp-ước.

Điều thứ 76.— Sự thừa-nhận một cộng-dồng hiệp-ước có thè bị nhà thàm-quyền, do theo thủ-tục định nơi điều thứ 74, thu-hồi, sau khi hồi ý-kien toàn-thè đồ-chức quan-hệ và, nếu có, những chủ-nhân đã lấy tư-cách cá-nhân mà ký-kết,

Sau khi công-bổ nghị-dịnh thu-hồi sự thừa-nhận, nhà chức-trách ký tên nghị-dịnh ấy liền triệu-tập ủy-ban hồn-hợp dự-dịnh nơi điều thứ 77.

Mặc dầu bị thu-hồi sự thừa-nhận, cộng-dồng hiệp-ước vẫn được tiếp-tục áp-dụng cho đến ngày công-bổ nghị-dịnh thừa-nhận cộng-dồng hiệp-ước mới được lập ra hay dè bò-túc theo điều-kiện án-dịnh nơi điều thứ 77, 78 và 79.

Điều thứ 77. — Nếu một tổ-chức nghề nghiệp đủ tư-cách đại-diện nài xin, tổng-trưởng bộ lao-dộng (nếu là một cộng-dồng hiệp-ước quốc-gia), hay thủ-hiến địa-phương (nếu là một cộng-dồng hiệp-ước địa-phương) triệu-tập một ủy-ban hồn-hợp dè lập thành hay sửa cải một cộng-dồng hiệp-ước lao-dộng có mục-dịch dè chế-dịnh sự giao-tiep giữa chủ-nhân và công-nhân của một ngành hoạt-dộng nhất định.

Tổng-trưởng bộ lao-dộng hay thủ-hiến địa-phương, sau khi hồi ý-kiến của ủy-ban tư-vấn lao-dộng quốc-gia hay địa-phương, tùy theo trường-hợp, sẽ ban-hành một nghị-dịnh dè án-dịnh sự tổ-hợp của ủy-ban hồn-hợp ấy; ủy-ban này gồm có bằng nhau số đại-diện các tổ-chức có tư-cách đại-diện chủ-nhân và công-nhân của một ngành hoạt-dộng nhất định.

Bản danh-sách các tổ-chức nghề nghiệp đủ tư-cách đại-diện chủ-nhân và công-nhân được thành-lập mỗi năm do nghị-dịnh của tổng-trưởng bộ lao-dộng, sau khi thu góp các yếu-tố dè thâm-dịnh và hồi ý-kiến ủy-ban tư-vấn lao-dộng quốc-gia. Dè lập bản danh-sách đó, các thủ-hiến địa-phương sẽ trình dè-nghị có đủ huyễn-cớ sau khi hồi ý-kiến ủy-ban tư-vấn lao-dộng địa-phương.

Các yếu-tố dè thâm-dịnh ấy gồm nhất là số hội-viên, số tiền nguyệt-liêm nhiều hay ít được đóng góp thường và lâu dài hay không, niêm-cách của tổ-chức, phạm-vi và bản-chất hoạt-dộng của tổ-chức ấy.

Điều thứ 78.— Nếu có ủy-ban hồn-hợp được triệu-tập chiểu theo điều thứ 77 không thuận nhau về một hay nhiều qui-dinh dè ghi trong cộng-dồng hiệp-ước, thì tổng thanh-tra lao-dộng, (nếu phải là một hiệp-ước quốc-gia) hay thanh-tra lao-dộng địa-phương (nếu phải là một hiệp-ước địa-phương) phải can-thiệp, nếu có một bên đương-sự nài xin, dè giải-quyết sự trờ ngại đó.

Nhưng không một ai được làm cai thầu nếu không có xin :

- a) Đăng tên vào sổ kiêm-tra cai thầu của sở thanh-tra lao động giữ;
- b) Thanh-tra lao động cấp cho một thẻ chứng làm nghề cai thầu.

Điều thứ 64.* — Muốn được đăng tên vào sổ kiêm-tra và cấp thẻ ấy, như đã dự định nơi điều trên đây, phải có 25 tuổi đúng, không bị án-tiết về đại-hình hay tiêu-hình và có đủ bao-chứng về phàm-hạnh và tư-cách về nghề nghiệp.

Chủ-nhân, chủ ký-nghệ hay nhà thầu chính phải làm và gởi đơn xin nơi thanh-tra lao động, có dính theo đủ bằng-chứng tết-yếu, nhất là một bản sao-lục án tòa và một tờ chứng hạnh-kiểm.

Bất cứ lúc nào, nếu cần, thanh-tra lao động và an-ninh xã-hội có thể bôi tên cai thầu trong sổ kiêm-tra, thu-hồi thẻ nghề nghiệp và thông-dat cho chủ hay.

Đương-sự có thẻ kháng-cáo sự quyết-định của thanh-tra lao động cùng-tòng thanh-tra lao động quyết-doán chung-thầm.

Điều thứ 65.* — Sự đăng tên vào sổ kiêm-tra và thẻ nghề nghiệp chỉ có giá-trị cho xí-nghiệp nào dùng hay dự tính dùng cai thầu ấy trong lúc làm đơn xin thu-dụng. Mỗi khi muốn đổi xí-nghiệp thì phải xin đăng tên lại và đổi thẻ kiêm-tra mới.

Thẻ kiêm-tra có ghi tên riêng mỗi cai thầu; chủ phải giao trả lại cho sở thanh-tra lao động, hoặc khi cai thầu thôi làm, hoặc khi còn làm nhưng sang nghề khác.

Điều thứ 66.* — Cai thầu nào có lập một khế-ước theo một loại chỉ-dẫn nơi điều thứ 61, phải đối-dài với công-nhân theo những điều-kiện tối-thiểu do luật-lệ hiện-hành dự-định.

(*) Xem Tập-lục các bản-văn áp-dụng bộ luật lao-lực (quyển I) án-bản 1962, chương 7 đến 9 — N.B. ngày mồng 1 tháng sáu n.m 1953.

Chủ-nhân phải thi-hành những trái-vụ sau đây :

- a) Nếu phải là công việc làm trong xưởng, kho hay trại của chủ-nhân, khi cai thầu trả không nồi hay trốn tránh thì chủ-nhân phải thay thế họ mà trả lương, tiền cắp-khoản nghỉ hằng năm, tiền bồi-thường tai-nạn lao-dộng, tiền phụ-cấp gia-dinh cùng thi-hành những trái-vụ khác chiểu theo luật-lệ hiện-hành, đối với các công-nhân mà cai thầu ấy đã dùng;
- b) Nếu phải là công việc làm trong xưởng, kho và trại khác hơn xưởng, kho hay trại của chủ hoặc là công việc làm riêng ở nhà công-nhân, thì chủ-nhân có tên ghi trong bản và thẻ lao-dộng dự-dịnh sau đây, khi cai thầu trả không nồi hay trốn tránh, phải chịu trách-nhiệm về sự trả lương, tiền cắp-khoản nghỉ hằng năm, tiền bồi-thường tai-nạn lao-dộng, tiền phụ-cấp gia-dinh và thi-hành tất cả trái-vụ chiểu theo luật-lệ hiện-hành, đối với nhân-công mà cai thầu ấy đã dùng.

Trong hai trường-hợp chi-dẫn trên đây, các công-nhân bị tồn-hại hay người quan-hệ của họ, quý-bù-trù phụ-cấp gia-dinh, khi cai thầu trả không nồi hay trốn tránh, có quyền đệ-đơn trực-tố chủ-nhân vào đâ nhò công-nhân ấy làm việc cho họ.

Điều thứ 67.* — Khi nào một cai thầu bắt làm công việc tại xưởng, kho hay trại khác hơn xưởng, kho hay trại của chủ, họ phải dán thường-trực trong mỗi xưởng, kho hay trại ấy một bản bằng Việt-ngữ chỉ tên họ và địa-chi của chủ-nhân giao việc cho mình và số lương tối-thiểu ấn-dịnh theo qui-chế này. Lại nữa, cai thầu phải giao cho mỗi công-nhân một thẻ lao-dộng của chủ-nhân phát ra và trong đó có lược-biên các điều ấy.

Cai thầu phải giao cho chủ-nhân một giấy chứng-nhận thi-hành các qui-dịnh trên đây. Nếu chủ-nhân có nhận được một sự kêu nài chỉ của một công-nhân của cai thầu, thì phải gửi liền cho sở thanh-trá lao-dộng.

(*) Xem Tập-lục các bản-viết áp-dụng bở luật lao-dộng (quyền I) ấn-bản 1962, truong 7 đến 9 — N.D. ngày mồng 1 tháng sáu năm 1953.

Điều thứ 68.* — Các sở khoáng-sản, kỹ-nghệ hay thương-mại và các xưởng công-tác, phải lập và giữ một bản danh-sách các cai-thầu.

Điều thứ 69.* — Chi-tiết áp-dụng chương này sẽ do nghị-định tòng-trưởng bộ lao-động ấn-định, nhất là về số thuế mà chủ-nhân phải nộp trong dịp phát-thẻ chứng-nhận làm nghề cai-thầu.

*
* *

(*): Xem Tập-lục các bản-văn áp-dụng bộ luật lao-động (quyển I) ấn-bản 1962, trang 7 đến 9 — N.B. ngày mồng 1 tháng sáu năm 1953.

CHƯƠNG THỨ V

Về cộng-dồng hiệp-tròc lao-dòng và tòng-quí lao-dòng

Đoạn thứ nhất

Bản-chất và hiệu-lực của cộng-dồng hiệp-tròc lao-dòng

Điều thứ 70. — Cộng-dồng hiệp-tròc lao-dòng là một
hiệp-tròc về điều-kiệm làm việc lập ra giữa :

- Một dàn-x là đại-diện của một hay nhiều tổ-chức
nghề-nghiệp công-nhan ;
- Và một dàn-x là đại-diện một hay nhiều tổ-chức nghề-
nghiệp chủ-nhan, hoặc một hay nhiều chủ-nhan lấy
danh cá-nhan mà kết-tròc.

Cộng-dồng hiệp-tròc xác-định những lời giao-tròc của
mỗi bên đương-sự đối với bên kia và nhất là những điều-
kiệm để chi-phối các khố-tròc lao-dòng của riêng từng người
hay từng toán mà các người bị hiệp-tròc ấy kết-thúc lập ra giữa
họ hay với người đê-tam về loại công-việc làm mục-dèle cho
cộng-dồng hiệp-tròc ấy.

Cộng-dồng hiệp-ước có thể dự-định những qui-định thuận-lợi cho công-nhân hơn các qui-định của luật-lệ hiện hành.

Cộng-dồng hiệp-ước xác-định phạm-vi áp-dụng về lãnh-thổ và nghề-nghiệp. Một cộng-dồng hiệp-ước được gọi là địa-phương, khi nào phạm-vi áp-dụng của nó không vượt ngoài ranh-giới lãnh-thổ của một trong ba phần xứ Việt-nam.

Một cộng-dồng hiệp-ước được gọi là quốc-gia trong các trường-hợp khác, nghĩa là khi phạm-vi áp-dụng của nó quan-hệ toàn cầ hay một phần lãnh-thổ hoặc của ba phần xứ Việt-nam hoặc của hai phần xứ mà thôi.

Có thể lập cộng-dồng hiệp-ước lao-dộng, chiểu theo điều-kiện trên đây, cho các đồn-diễn canh-nông.

Điều thứ 71. — Những đại-diện chỉ nơi điều trên đây có thể, nhận-danh tò-chức mà mình thay mặt, lập cộng-dồng hiệp-ước, chiểu theo :

- Hoặc hiệp-định trong điều-lệ của tò-chức ấy ;
- Hoặc một điều quyết-nghị riêng của tò-chức ấy ;
- Hoặc tờ ủy-nhiệm đặc-biệt của tất cả hội-viên tò-chức ấy cấp riêng cho mỗi người đại-diện.

Vì-bằng không có các điều-kiện trên đây, thì cộng-dồng hiệp-ước được đủ giá-trị nếu có điều quyết-nghị đặc-biệt của tò-chức quan-hệ ưng-chuần.

Các tò-chức tự ấn-định lấy cách-thức quyết-nghị của mình.

Điều thứ 72. — Cộng-dồng hiệp-ước lao-dộng phải làm bằng văn-tự, bằng chặng sẽ vô-hiệu.

Cộng-dồng hiệp-ước phải ghi những qui-định về các điều sau đây :

- 1') Tự-do tư-tưởng của công-nhân và tự-do hội-hiệp của họ trong khuôn khὸ qui-định của luật-lệ hiện-hành ;

2°) Đại-biều công-nhân ;

3°) Lương căn-bản đề áp-dụng cho mỗi hạng nghề-nghiệp và mỗi địa-phương ;

4°) Điều-kiện tòng-quát về sự trả lương tùy năng suất mỗi khi có thể áp-dụng cách-thức trả lương như vậy ;

5°) Điều-kiện thu-nhận và sa-thải công-nhân, nhưng điều-kiện ấy không được vi-phạm đến quyền công-nhân được tự-do chọn-lựa một tờ-chức nghề-nghiệp mà mình muốn gia-nhập vào ;

6°) Thời-hạn làm việc thử và thời-hạn h้า-ước ;

7°) Thời-gian làm việc, giá-ngạch lương-bòng về những giờ làm thêm và những giờ làm ban đêm ;

8°) Nghỉ hàng tuần, ngày lễ và nghỉ có ăn lương ;

9°) Chế-dộ tiền thưởng về niêm-cách và cần-mẫn.

Công-dồng hiệp-ước còn có thể dự-định thêm những qui-định sau đây và không có hạn-chế :

a) Cách tờ-chức việc tập và dạy nghề ;

b) Chế-dộ trả tiền thưởng về nguy-hiểm và phong-thò độc-đia ;

c) Tiền thưởng gọi là « quầy cơm » dành cho công-nhân phải dùng cơm nước tại chỗ làm việc ;

d) Sự bồi-thưởng các chuyen-phí.

Tổng-trưởng bộ lao-động có thể, do theo đề-nghị của tổng thanh-tra lao-động và an-ninh xã-hội cùng ý-kien của ủy-ban tư-vấn lao-động quốc-gia, bắt buộc phải dự-liệu thêm những qui-định cần-ích.

Điều thứ 73.— Tất cả chủ-nhân và công-nhân các xí-nghiệp đặt trong phạm-vi áp-dụng lệnh-thò và nghề nghiệp của một cộng-dồng hiệp-ước đều phải tuân-heo qui-dịnh của hiệp-ước ấy.

Trong sự giao-tiếp với người đệ-tam và trừ ra khi nào có qui-dịnh trái hẳn ghi trong hiệp-ước, các đương-sự bị hiệp-ước kết-thúc phải tuân giữ những qui-dịnh trong đó.

Điều thứ 74.— Cộng-dồng hiệp-ước chỉ được áp-dụng, dấu giữa các kết-ước đương-sự cũng vậy, khi nào hiệp-ước ấy được thủ hiến địa-phương thừa-nhận nếu là một hiệp-ước địa-phương, hay tòng-trưởng bộ lao động thừa-nhận nếu là một hiệp-ước quốc-gia.

Sự thừa-nhận ấy được cấp cho bằng một nghị-dịnh sau khi hỏi ý-kien của ủy ban tư-vấn lao động địa-phương trong trường-hợp thứ nhất, và ủy-ban tư vấn lao động quốc-gia trong trường-hợp thứ nhì.

Nếu không thừa-nhận thì nhà thàm-quyền phải chỉ rõ duyên-cớ và cho biết trong vòng 3 tháng sau ngày nộp bài cộng-dồng hiệp-ước.

Nhà thàm quyển được loại bỏ vài qui-dịnh ngoài sự thừa-nhận của mình nếu qui-dịnh ấy có thể phân-tách ra mà không có hại đến sự tồ-hợp của cộng đồng hiệp-ước.

Phải thông-đạt nghị-dịnh từ-khuốc sự thừa-nhận cho kết-ước đương-sự hiết.

Điều thứ 75.— Nếu cộng-dồng hiệp-ước không có định ngày ứng-hành, thì các qui-dịnh của nó sẽ được áp-dụng giữa đương-sự kết-ước kè từ ngày công-bố hiệp-ước.

Điều thứ 76.— Sự thừa-nhận một cộng-dồng hiệp-ước có thể bị nhà thàm-quyền, do theo thủ-tục định nới điều thứ 74, thu-hồi, sau khi hỏi ý-kien toàn-thể tổ-chức quan-hệ và, nếu có, những chủ-nhân đã lấy tu-cách cá-nhân mà ký-kết,

Sau khi công-bố nghị-dịnh thu-hồi sự thừa-nhận, nhà chức-trách ký tên nghị-dịnh ấy liền triệu-tập ủy-ban hồn-hợp dự-dịnh nơi điều thứ 77.

Mặc dầu bị thu-hồi sự thừa-nhận, cộng-dồng hiệp-ước vẫn được tiếp-tục áp-dụng cho đến ngày công-bố nghị-dịnh thừa-nhận cộng-dồng hiệp-ước mới được lập ra hay đề bù-túc theo điều-kiện án-dịnh nơi điều thứ 77, 78 và 79.

Điều thứ 77. — Nếu một tờ-chức nghề nghiệp đủ tư-cách đại-diện nài xin, tòng-trưởng bộ lao-dộng (nếu là một cộng-dồng hiệp-ước quốc-gia), hay thủ-hiến địa-phương (nếu là một cộng-dồng hiệp-ước địa-phương) triệu-tập một ủy-ban hồn-hợp để lập thành hay sửa cải một cộng-dồng hiệp-ước lao-dộng có mục-dịch để chẽ-dịnh sự giao-tiep giữa chủ-nhân và công-nhân của một ngành hoạt-dộng nhất định.

Tòng-trưởng bộ lao-dộng hay thủ-hiến địa-phương, sau khi hồi ý-kien của ủy-ban tư-vấn lao-dộng quốc-gia hay địa-phương, tùy theo trường-hợp, sẽ ban-hành một nghị-dịnh đề án-dịnh sự tờ-hợp của ủy-ban hồn-hợp ấy; ủy-ban này gồm có bằng nhau số đại-diện các tờ-chức có tư-cách đại-diện chủ-nhân và công-nhân của một ngành hoạt-dộng nhất định.

Bản danh-sách các tờ-chức nghề nghiệp đủ tư-cách đại-diện chủ-nhân và công-nhân được thành-lập mỗi năm do nghị-dịnh của tòng-trưởng bộ lao-dộng, sau khi thu góp các yếu-tố đề tham-dịnh và hồi ý-kien ủy-ban tư-vấn lao-dộng quốc-gia. Đề lập bản danh-sách đó, các thủ-hiến địa-phương sẽ trình đề-nghị có đủ duyên-cớ sau khi hồi ý-kien ủy-ban tư-vấn lao-dộng địa-phương.

Các yếu-tố đề tham-dịnh ấy gồm nhất là số hội-viên, số tiền nguyệt-liêm nhiều hay ít được đóng góp thường và lâu dài hay không, niêm-cách của tờ-chức, phạm-vi và bản-chất hoạt-dộng của tờ-chức ấy.

Điều thứ 78.— Nếu có ủy-ban hồn-hợp được triệu-tập chiêu theo điều thứ 77 không thuận nhau về một hay nhiều qui-dinh đề ghi trong cộng-dồng hiệp-ước, thì tòng thanh-tra lao-dộng, (nếu phải là một hiệp-ước quốc-gia) hay thanh-tra lao-dộng địa-phương (nếu phải là một hiệp-ước địa-phương) phải can-thiệp, nếu có một bên đương-sự nài xin, để giải-quyết sự trờ ngoại đố.

Nếu trong hai tháng sau sự can-thiệp đó mà không thể thỏa-thuận nhau để thành-lập hay sửa cải một cộng-dồng hiệp-ước, thì tổng-trưởng bộ lao-dụng hay thủ-tuần địa-phương, tùy theo trường-hợp, sau khi hỏi ý-kien ủy-ban tư-vấn quốc-gia hay ủy-ban tư-vấn địa-phương, sẽ ban-hành một nghị-định để ấn-định tạm-thời những điều-kiện tối thiểu (lương-bông, sự sắp-hạng các nghề-nghiệp, điều-kiện làm việc, vân-vân...) trong ngành hoạt-dộng quan-hệ.

Điều thứ 79. — Nếu không có hay trong lúc chờ đợi thành-lập một cộng-dồng hiệp-ước, một nghị-định của nhà tham-quyền ban-hành do theo sự phân-biệt chỉ nơi điều trên đây, luôn luôn có thể qui-dịnh điều-kiện làm việc và trả lương-bông cho một nghề-nghiệp nhất định, phỏng theo những cộng-dồng hiệp-ước đã lập ra trong các nghề-nghiệp hay các địa-phương khác.

Điều thứ 80. — Cộng-dồng hiệp-ước được thành-lập với một thời-gian :

- 1') Hoặc vô-hạn định ;
- 2') Hoặc có hạn-dịnh nhưng không quá ba năm ;
- 3) Hoặc tùy theo một công-việc nhất định nhưng không quá ba năm.

Trong hai trường-hợp sau này, và trừ ra khi nào có hiệp-dịnh trái-hắn, một cộng-dồng hiệp-ước đã mãn-hạn, nếu không bị một bên dương-sự xin hủy-bãi, thì được tiếp-tục có hiệu-lực như một cộng-dồng hiệp-ước vô-hạn-dịnh.

Một cộng-dồng hiệp-ước vô-hạn-dịnh có thể bị hủy-bãi theo ý-muốn của một dương-sự.

Cộng-dồng hiệp-ước phải dự-dịnh do những thè-thức và thời-kỳ nào nó có thể được hủy-bãi, nối-hạn hay cải-sửa, nhất là thời-hạn phải cho hay trước khi bắt-hiệp-ước đó.

Điều thứ 81. — Do theo lời nài-xin của một bên dương-sự, một cộng-dồng hiệp-ước có thể được cải-sửa chiêu-theo điều-kiện định nơi điều-thứ 77 và các điều-kiện kề đó.

Điều thứ 82.— Mỗi chủ-nhân nhân-danh cá-nhân hay mỗi tổ-chức nghề nghiệp, trước kia không có tham-dự vào một cộng-dồng hiệp-ước, có thể xin gia-nhập sau này. Sự gia-nhập ấy chỉ có hiệu-lực kể từ ngày sau ngày thông-đạt cho cơ-quan nào đã thu-nạp bản cộng-dồng hiệp-ước.

Điều thứ 83.— Các cộng-dồng hiệp-ước phải được nộp ba bản tại nhà tòng thanh-trai lao-dộng nếu là một hiệp-ước quốc-gia, hay tại nhà thanh-trai lao-dộng địa-phương nếu là một hiệp-ước địa-phương.

Sự nộp gởi ấy do đương-sự nào siêng cẩn hơn hết thi hành và khỏi phải tòn-phí chi cả.

Mỗi đương-sự đều có thể xin thông-tri, khôi đóng tiền, các cộng-dồng hiệp-ước lao-dộng. Họ có thể xin cấp bản sao-lục có chứng-nhận, nhưng phải đóng một số tiền do một nghị-dịnh chung của tòng-trưởng bộ tài-chính và tòng-trưởng bộ lao-dộng ấn-dịnh giá ngạch và cách-thức thu góp.

Điều thứ 84.— Các cộng-dồng hiệp-ước quốc-gia sẽ ấn-hành trong Công-báo Việt-nam.

Các cộng-dồng hiệp-ước địa-phương sẽ ấn-hành trong Công-báo địa-phương.

Sự công-bố ấy sẽ đăng một lượt với nghị-dịnh chuần-nhận.

Đoạn thứ II

Thủ-tục về sự phò-cập cộng-dồng hiệp-ước

Điều thứ 85.— Một cộng-dồng hiệp-ước có thể được phò-cập, với những hiệu-lực và hình-phạt những điều-kiện thời-hạn ghi trong hiệp-ước, cho tất cả chủ-nhân và công-nhân các nghề nghiệp quan-hệ ở trong phạm-vi lãnh-thổ áp-dụng của nó.

Sự phò-cáp ấy được chỉ-dịnh bằng:

- 1') Một nghị-dịnh của thủ-hiến địa-phương sau khi hỏi ý-kiện của ủy-ban tư-vấn lao-động địa-phương, nếu là một công-đồng hiệp-ước địa-phương;
- 2') Một nghị-dịnh của tổng-trưởng bộ lao-động sau khi hỏi ý-kiện của ủy-ban tư-vấn lao-động quốc-gia, nếu là một công-đồng hiệp-ước quốc-gia.

Điều thứ 86.— Trước khi ban-hành nghị-dịnh đã phò-cáp một hiệp-ước, các nhà thàn-quyền viện chỉ nơi điều trên đây phải công-bố trong Công-báo Việt-nam (nếu là một công-đồng hiệp-ước quốc-gia), hay trong Công-báo địa-phương (nếu là một công-đồng hiệp-ước địa-phương), một bản cáo thị về sự phò-cáp dự-tính và chỉ những điều-kiện sự phò-cáp đó, và mời các lò-chức nghề nghiệp và tất cả người quan-hệ cho biết, trong một thời-hạn nhất định không dưới 15 ngày, những điều nhận xét và ý-kiện của họ.

Điều thứ 87.— Nghị-dịnh phò-cáp sẽ không còn hiệu-lực nữa, khi nào các kết-ước đương-sự hiện tồn đồng-thoả-thuận xin hủy bại, tu-chỉnh hay sửa cải hiệp-ước đã làm căn-bản cho nghị-dịnh ấy.

Khi một hiệp-ước bị, bên chủ nhân hay bên công-nhân, một trong những lò-chức nghề nghiệp có ký tên mà được xem như có đủ tư-cách đại-diện nhất, xin hủy bại, thì nghị-dịnh phò-cáp có thể do nhà thàn-quyền thủ-tiêu theo thủ-tục chỉ nơi điều thứ 85. Nghị-dịnh phò-cáp có thể được thủ-tiêu theo điều-kiện ấy, khi xét rằng hiệp-ước không còn phù-hợp với tình-trạng của ngành hoạt-động quan-hệ trong phần lãnh-thổ đã định.



Đoạn thứ III

Về sự thi-hành cộng-dồng hiệp-ước

Điều thứ 88.— Phải thi-hành các trái-vụ ấn-dịnh trong hiệp-ước:

- 1) Tất cả những người đã lấy tư-cách cá-nhân mà ký tên, hay là hội-viên của một tờ-chức nghè-nghiệp đã ký tên;
- 2) Các chủ-nhân lấy tư-cách cá-nhân và các tờ-chức xin gia-nhập vào cùng là tất cả những người, bất cứ lúc nào, trở thành hội-viên của tờ-chức ấy.

Khi một chủ-nhân bị các điều-khoản của một cộng-dồng hiệp-ước lao-động kết-thúc, thì các điều-khoản ấy được áp-dụng cho các khế-ước lao động ký-kết với mình.

Trong các xí-nghiệp thuộc về phạm-vi áp-dụng của một cộng-dồng hiệp-ước, các qui-dịnh của hiệp-ước ấy chỉ-phối sự giao-tiếp giữa đương-sự ký-kết khế-ước cá-nhân, trừ ra khi nào khế-ước này có định điều-khoản thuận-lợi hơn.

Điều thứ 89. — Các tờ-chức công-nhân hay chủ-nhân nào bị một cộng-dồng hiệp-ước lao-động kết-thúc, không được làm một điều gì có hại đến sự thi-hành thành-thật hiệp-ước ấy.

Các tờ-chức ấy phải đảm-bảo về điều hội-viên của họ phải thi-hành hiệp-ước.

Điều thứ 90. — Những tờ-chức có tư-cách tố-lượng mà bị một cộng-dồng hiệp-ước lao-động kết-thúc, có thể nhàn-danh mình, kiện đòi bồi-thường tồn-hại hoặc các tờ-chức khác, hoặc hội-viên của mình, hoặc tất cả những người bị hiệp-ước kết-thúc mà lại vi-bội lời giao-kết.

Điều thứ 91. — Những người bị một cộng-dồng hiệp-ước lao-động kết-thúc có thể kiện đòi bồi-thường tồn-hại các

người khác hay các tờ-chức bị hiệp-ước ấy kết-thúc mà, đối với mình, lại vi-bôi qui-dịnh trong hiệp-ước đó.

Điều thứ 92. — Nếu một đương-sự bị một cộng-dồng hiệp-ước kết-thúc, mà hiệp-ước ấy cũng chi-phối sự giao-tiep của họ đối với người đê-tam, có ưng-nhận với các người này những điều-kiện khác-hơn các điều-kiện ẩn-dịnh trong hiệp-ước đó, thì họ có thè bị kiện đòi tiền bồi-thường tòn-hại vì không thi-hành những trái-vụ mà mình đã đàm-nhận, trừ ra khi nào áp-dụng được qui-dịnh nơi đoạn chót điều thứ 88.

Điều thứ 93. — Những tờ-chức có đủ tư-cách tố-tụng mà bị một cộng-dồng hiệp-ước kết-thúc, được thay thế cho mỗi hội-viên mình mà xử-dụng các tố-quyền do hiệp-ước ấy này sinh ra, chẳng cần phải trung bằng-chứng có ủy-quyền của mỗi đương-sự, miễn là người này có được cho hay và không có lời phản-kháng sự tranh-tụng đó. Đương-sự ấy luôn luôn có thè can-thiệp vào vụ tố-tụng do một tờ-chức xuất-tổ.

Khi một người hay một tờ-chức đứng ra xử-dụng một tố-quyền do một cộng-dồng hiệp-ước này sanh ra, các tờ-chức khác có tư-cách tố-tụng mà hội-viên đều bị hiệp-ước ấy kết-thúc, luôn luôn có quyền can-thiệp vào vụ tranh-tụng ấy, vì lợi-ích chung mà sự giải-quyết vụ tranh-chấp có thè đem lại cho toàn-thê hội-viên.



Đoạn thứ IV

Về tòng-quí lao động

Điều thứ 94. — Khi nào chẳng có tờ-chức nghề-nghiệp có đủ tư-cách đại-diện để giúp sự thành-lập một cộng-dồng hiệp-ước, thì các điều-kiện làm việc giữa chủ-nhân và công-nhân có thể ấn-dịnh trong một bản tòng-quí lao động.

Tòng-quí ấy cũng có tính-cách quốc-gia hay địa-phương, tùy theo sự phân-biệt định nơi điều thứ 70.

Tòng-quí lao động được lập ra sau cuộc thảo-luận giữa một đảng là một hay nhiều chủ-nhân hay người đại-diện của họ, và một đảng là tòng thanh-trá lao động (nếu là một tòng-quí quốc-gia) hay thanh-trá lao động địa-phương (nếu là một tòng-quí địa-phương) cả hai đều thay mặt công-nhân.

Tòng-quí lao động cũng được lập ra giữa chủ-nhân các sở canh-nông và tòng thanh-trá lao động hay thanh-trá lao động địa-phương đại-diện công-nhân các sở ấy.

Điều thứ 95. — Tòng-quí lao động ấn-dịnh các điều ước-thúc của một bên dương-xu đối với bên kia và nhất là những điều-kiện để chi-phối các khế-ước lao động từng người, từng toán hay khế-ước bao công mà những người bị tòng-quí ấy kết-thúc lập ra về loại công việc làm mục-dề cho tòng-quí đó.

Điều thứ 96. — Nhất là tòng-quí lao động phải ghi những qui-dịnh dự nơi điều thứ 72 cũng là những qui-dịnh về uy-tu-kiến, gia-hạn và hủy bai nó.

Điều thứ 97. — Khi không có sự thỏa-thuận giữa chủ-nhân hay người đại-diện của một hạng kỹ-nghệ, thương-mại, khoáng-sản hay canh-nông, và tòng thanh-trá lao động hay thanh-trá lao động địa-phương đại-diện thợ-thuyền hay thuộc-viên, thì sự tranh-chấp ấy sẽ dẹ qua một ủy-ban hành-chính trọng-tài dưới quyền chủ-tọa của một viên hội-thàn tòa phúc-án mà mỗi năm do nghị-dịnh tòng-trưởng bộ tư-pháp cử đặt, và gồm có tòng thanh-trá hay thanh-trá lao động địa-

phương và một đại-diện ngành hoạt-động quan-hệ do tòng-trưởng bộ lao-động cử đặt chiều theo đề-nghị của tò-chức nghề nghiệp chủ-nhân, nếu có những tò-chức ấy.

Điều thứ 98.— Trong những trường-hợp nào xem cần-ich, tòng-thanh-tra hay thanh-tra lao-động địa-phương có thể triệu-tập chủ-nhân hay một đoàn đại-biểu chủ-nhân của một ngành kỹ-nghệ, thương-mại, khoáng-sản hay canh-nông trong toàn xứ Việt-nam hay trong một phần xứ, để nhóm dặng thảo một bản tòng-quí lao-động.

Chủ-nhân nào từ-khước hay lăng bò không di nhóm, hay không cho người đại-diện, thì cũng sẽ bị các điều ấn-dịnh trong tòng-quí lao-động thành-lập ra kết-thúc.

Khi nào toàn-thể chủ-nhân đồng từ-khước không dự nhóm để lập một tòng-quí lao-động, thì tòng-thanh-tra hay thanh-tra lao-động địa-phương có quyền lập tòng-quí ấy ; văn-kiện này sẽ được áp-dụng cho tất cả xí-nghiệp chỉ-dịnh trong đó sau khi được ủy-ban trọng-tài dự-dịnh nơi điều thứ 97 phê-chuẩn.

Điều thứ 99.— Các qui-dinh nơi điều thứ 88 và các điều kế đó, về việc thi-hành cộng-dồng hiệp-ước, cũng áp-dụng cho tòng-quí lao-động.

Điều thứ 100.— Theo nguyên-tắc, tòng-quí lao-động được tu-chỉnh mỗi năm. Trong năm, nó cũng được tu-chỉnh do theo lời xin hoặc của tòng-thanh-tra hay thanh-tra lao-động địa-phương, hoặc của chủ-nhân hay người đại-diện, khi tình-trạng kinh-tế có thay-biến-minh một phương-pháp như thế.

Điều thứ 101.— Nếu trong tòng-quí lao-động các đương-nh có dự-dịnh giao cho trọng-tài giải-quyết tất cả hay một phần các vụ tranh-chấp mà sự thi-hành tòng-quí ấy có thể gây ra, thì điều dự-dịnh ấy có đủ hiệu-lực.

Điều thứ 102.— Nếu căn, tòng-trưởng bộ lao-động, sau khi hỏi ý-kien của ủy-ban tư-văn lao-động quốc-gia, sẽ ban-hành nghị-dịnh ấn-dịnh, từng hạng hoạt-động, cách-thức áp dụng các điều trên đây về tòng-quí lao-động.

CHƯƠNG THỨ VI

Về tiền bảo-chứng

Điều thứ 103.* — Chủ-nhân nào buộc một công-nhân nạp cho mình một bảo-chứng bằng tiền hay bằng trái-phiếu, thì phải giao cho họ một tờ biên-nhận và ghi rành mạch số bảo-chứng ấy vào một quyền sò riêng, để cho sở thanh tra lao-động kiêm xét. Công-nhân quan-hệ ký lên vào quyền sò này.

Điều thứ 104.* Chủ-nhân phải ký-thác số tiền bảo-chứng trong thời-hạn một tuần-lě, kể từ ngày thu-nhận số tiền ấy và ghi sự ký-thác đó vào quyền sò dự-định nơi điều thứ 103. Một tờ chứng-nhận ký-thác sẽ giao cho chủ-nhân để khi nào thanh-trá lao-động có hỏi thì trình ra.

Một nghị-định cộng-dồng của lò 12-trường bộ tài-chính và từng trường bộ lao-động, do theo đề-nghị của thủ-hiến địa phương, sẽ ấn-định một bản kê-khai những công-quỹ và ngân-hàng được phép thu-nhận tiền ký-thác đó.

Các kho tiết-kiệm phải thu-nhận tiền ký-thác ấy trong giới-hạn tối-da-số do luật-pháp hay điều-lệ của kho ấy định, và cấp cho một quyền sò riêng, khác hơn quyền sò mà công-nhân đã có rồi hay sau này sẽ lãnh.

(*) Xem Tập lục các bản-văn áp-dụng bộ luật lao-động (quyển I) ban 1962, chương 11 và 12 — N.D. ngày 22 tháng bảy năm 1960

Điều thứ 105.— Không được khấu-trừ tiền bảo-chứng hay thu hồi tiền bảo-chứng, nếu không trình ra tờ thỏa-thuận của đương-sự lập ra có thanh-tra lao-dộng kiềm-nhận, hay nếu không có lệnh tòa thàm-quyền cho phép.

Điều thứ 106.— Khi dùng quyền sở gửi tiền vào kho tiết-kiệm để bảo-chứng cho công-nhân quan-hệ, thì chủ-nhân được đặc-quyền về số tiền đó đối với các người đệ-tam nào sai-áp nơi tay mình. Sự sai-áp số tiền ấy nơi công-quỹ hay ngân-hàng đương-nhiên vô-hiệu-lực.



CHƯƠNG THỨ VII

Về lương-bỗng

Đoạn thứ nhất

Sự ăn-dịnh tiền lương

Điều thứ 107.— Mặc dầu thuộc về nghề nghiệp nào, một công-nhân cho mướn việc mình phải được trả một số lương ít nhất bằng số lương tối-thiểu có đảm-bảo. Một điều-kiện nào trong khế-ước lao-động lập bằng khẩu-ước hay bằng văn-tự, hoặc trong một hiệp-ước, để định trả cho một công-nhân, đàn ông, đàn bà hay con nít một số lương thấp hơn lương tối-thiểu có đảm bảo, đương-nhiên vô-hiệu-lực.

Điều thứ 108.— Lương tối-thiểu có đảm-bảo, theo nghĩa định uong đao dù này, là số tiền công rất thấp nếu trả ít hơn nữa thì công-nhân phải chịu sự túng thiếu không thích-hợp với phàm-cách làm người.

Điều thứ 109.— Lương tối-thiểu có đảm-bảo được định, không phân-biệt nghề-nghề, tùy hạng công-nhân, đàn ông, đàn bà hay con nít, hạng con nít gồm công-nhân, nam hay nữ, dưới 18 tuổi.

Lương ấy có thể thay đổi tùy theo mỗi phần hành-chính trong xứ Việt-nam và, trong mỗi phần, tùy theo chi-phân lãnh-

thò, do đặc-tính kinh-tế, khí-hậu cùng đặc-tính khác, tất cả hợp nhau mà định điều-kiện sinh-hoạt trong phần hay chi-phân đó.

Điều thứ 110.* — Mỗi ủy-ban tư-vấn lao-dòng địa-phương xác-định, ít nữa nói năm một lần, giá-ngạch lương tối-thiểu có đảm-bảo để áp-dụng trong mỗi chi-phân của mỗi phần xứ.

Giá-ngạch do ủy-ban ấn-định là giá-ngạch hàng tháng; còn giá-ngạch mỗi ngày là một phần 25 số kia.

Đề-nghị của ủy-ban sẽ do nghị-định thủ-hiến địa-phương phê-chuẩn.

Nếu ủy-ban không chịu nhóm họp hay là không thể đạt được sự thỏa-thuận về các đề-nghị rõ rệt, thì giá-ngạch lương tối-thiểu có đảm-bảo sẽ do nghị-định của tổng-trưởng bộ lao-dòng ấn-định, chiều theo đề-nghị của thủ-hiến địa-phương.

Điều thứ 111.— Về việc làm từng món hay làm khoán tại xưởng hay tại nhà, tiền công phải được tính thế nào có thể giúp cho một công-nhân tài khéo bắc trung và làm việc nhanh thường, lanh trong thời-gian một ngày theo luật định, một số lương ít nữa bằng lương tối-thiểu có đảm-bảo ấn-định cho một công-nhân được trả lương theo thời-gian và làm một công việc tương ứng.

Điều thứ 112.— Giá-ngạch lương tối-thiểu có đảm-bảo, ấn-định theo qui-định trong khoản này, cùng các điều-kiện trả công làm khoán hay từng món, sẽ được yết-thí thường-trực trong các chỗ làm việc, văn-phòng trả lương và thu-nhận nhân-công.

Điều thứ 113.— Các qui-định trong khoản này không trái với qui-định nơi chương V có mục-dịch giao cho cộng đồng hiệp-ước, làng-qui lao-dòng hay nghị-định của nhà tham-quyền ấn-định số lương thực-hiện hay lương căn-bản, được áp-dụng cho mỗi loại nghề nghiệp.

(*) Xem Tập-lục các bản-vấn áp-dụng bộ luật lao-dòng (quyết I) ấn-bản 1962, chương 19 và 20 — N.Đ. ngày mồng 2 tháng bảy năm 1953, và trong 70 — N.Đ. ngày 24 tháng sau năm 1954.

Điều thứ 114.— Một công-nhân, đàn bà hay con nít, làm một công việc bằng, về phùm và lượng, một công việc của công-nhân đàn ông trưởng-thành, thì có quyền hưởng một số lương như người này.

Điều thứ 115.— Một công-nhân, từ 18 tuổi sắp lên, được kè như một công-nhân trưởng-thành về văn-dề lương-hồng.

Điều thứ 116.— Khi nào tiền lương được trả trọn hay một phần bằng tiền huê-hồng hay tiền thưởng, bắt-cứ bản-chất số tiền ấy hay cách-thức cấp-phát thế nào, cũng phải kè số tiền đó khi tính tiền trả cho công-nhân về thời-gian nghỉ có ăn lương, cấp-khoản về thời-hạn bái-trước, và tiền bồi-thưởng tồn-hại.

Số dè đem ra tính về các khoản ấy là số trung-bình huê-hồng và tiền thưởng đã lãnh mỗi tháng.

Tuy nhiên, thời-kỳ làm căn-bản để tính không được quá 12 tháng làm việc trước ngày đi nghỉ hay thôi việc.

Điều thứ 117.— Các tập điều-kiện đều-giá công-chính và cung-cấp do các ty hành-chính, công-sở hay các sở được nhượng quyền ký-kết, phải có ghi dù những giao-ước cần-ich hẫu đế áp-dụng các qui-dịnh trong đạo dụ này về lương tối-thiều có đảm bảo cùng là về cộng-dồng hiệp-ước hay tông-qui lao động.

Đoạn thứ II

Về việc trả lương

Điều thứ 118.— Lương-bông của thợ-thuyền và thuộc-viên phải được trả bằng bạc đồng hay bạc giấy có phép-dịnh lưu-dụng, mặc dầu có sự giao-kết khác, bằng chẵng thì đương-nhiên vô-hiệu-lực.

Lương phải được trả tại chỗ làm việc hay trong văn-phòng của chủ-nhân, nếu văn-phòng này đặt gần chỗ làm việc, trừ ra trường-hợp bất-khả kháng-lực.

Không hề được phép trả lương nhainen ngày công-nhân có quyền nghỉ chiều theo, hoặc luật-pháp, hoặc công-dồng hiệp-ước, tòng-quí lao-dộng hay nghị-dịnh của nhà thầu-quyền. Không thể trả lương trong một iưu-quán hay tiệm buôn, trừ phi cho những người làm công nơi đó.

Điều thứ 119.* — Lương phải được trả theo tục-lệ của nghề nghiệp quan-hệ và ít nhất một kỳ trong mỗi tháng.

Nhưng trong hai trường-hợp sau này :

— Công-nhân muốn làm ngày hay làm tuần :

— Công-nhân muốn làm tháng mà số lương không quá giá-ngạch do nghị-dịnh tòng-trưởng bộ lao-dộng ăn định lương phải được trả ít nhất hai kỳ trong mỗi tháng, và mỗi kỳ cách nhau không được quá 16 ngày, kỳ thứ nhất có thể kè như là tiền lương trả trước về thời-gian đã làm rồi.

Về việc làm từng món, mà công việc phải làm hơn 15 ngày, đương-sự có thể thỏa-thuận với nhau mà phân kỳ trả lương ; nhưng công-nhân phải được trả trước mỗi kỳ 15 ngày và được trả tất trong 15 ngày sau ngày giao công việc.

Khi bai khế-ước lao động, phải trả tiền lương và các món tiền cắp-khoản cho công-nhân trong 48 giờ sau ngày nghỉ việc.

Điều thứ 120.— Khi nghỉ việc về các ngày lễ pháp-định, những công-nhân ăn lương tháng không vì lẽ đó mà phải bị trừ lương, ngoài ra khi nào nghỉ nhằm ngày phải làm thêm giờ có ăn lương, thì mất tiền lương về giờ làm thêm mà thôi.

(*) Xem Tập-lục các bản văn áp-dụng bộ luật lao-dộng (quyết 1) sốn-hán 1962, trường 19 và 20 — N.D. ngày mồng 2 tháng bảy năm 1953

Khi nào có giờ mất vì nghỉ lễ được làm bù lại, thì những giờ thu-hồi sẽ được trả theo số lương thường-lệ, ngoài số lương hàng tháng.

Điều thứ 121.— Khi chủ dien-trì vô-có sự trả lương cho công-nhân, thanh-tra lao-dộng, sau khi buộc chủ phải trả lương còn thiếu, định một thời-hạn phải trả số lương ấy. Nếu mâu-ký-hạn định mà chủ-nhân vẫn không chịu trả, thì thanh-tra lao-dộng sẽ lập biên-bản và đệ vụ ấy qua tòa xin khàn-cấp thầm-lý khỏi phải tòn-phí chi cả. Tòa có thể ra lệnh thi-hành biện-pháp để bảo-tồn quyền-lợi công-nhân, kè luon sự cù đặt một viên quản-lý tạm-thời.

Sau đó, thanh-tra lao-dộng có thể vào đơn kiện chủ-nhân nơi tòa và xin xử chủ-nhân phải thi-hành trái-vụ mà họ đã đàm-nhận khi lập khế-ước với công-nhân.

Điều thứ 122.* — Khi có tranh-tụng về việc trả lương, về phần chủ-nhân phải viện bằng-chứng đã trả rồi.

Chủ-nhân có thể viện-dẫn bằng-chứng ấy nhất là bằng cách trưng chử ký tên của công-nhân hay, nếu công-nhân dốt, chử ký của hai người chứng trong sổ phát lương mà bất-kỳ lúc nào, thanh-tra và kiêm-tra lao-dộng cũng có quyền buộc trình ra.

Sổ thanh-tra lao-dộng có thể chỉ-dịnh những xí-nghiệp nào, trong lúc phát lương, phải giao cho công-nhân một cái thẻ phát lương biên tên họ và nghề nghiệp của công-nhân, cách-thức tính lương và số lương bao nhiêu.

Trong trường-hợp này, những điều ghi trong thẻ định nơi khoán trên đây phải được tái-đăng trong sổ phát lương.

Sổ này phải được giữ theo thứ-tự ngày tháng, không chừa trống, quên sót, bôi-bỏ, viết chòng lên hay phụ-biên thêm. Sổ ấy phải có thanh-tra lao-dộng đánh số và ký tắt từ trường, và chủ-nhân phải gìn giữ lấy trong vòng một năm sau khi đã khóa rồi.

(*) Xem Tập-lục các bản-văn áp-dụng bộ luật lao-dộng (quyết 1) áo-bản 1962, trang 31 đến 35 — N.D. ngày mồng 7 tháng tám năm 1953.

Đoạn thứ III

Qui-dinh riêng về sự kiêm-tra và phân-phát tiền thường thêm

Điều thứ 123.— Trong các khách-sạn, hàng-cơm, tửu-quán, hàng-rượu bia và, đại-diề, trong các hàng thương-mại nào có tục-lệ cho tiền thường thêm (pourboire), tất cả số tiền của chủ-nhân thu đê cho người tiếp-dâi khách hàng bằng cách xuất-bách-phân ghi thêm vào hóa đơn hay bằng cách khác, cùng tất cả số tiền mà khách hàng tùy-ý giao tận tay chủ-nhân đê thường người tiếp-dâi, hay của các người này giao cho chủ-nhân gop giüm, phải được phân-cấp trọn hết cho công-nhân tiếp-xúc với khách hàng và khách hàng, theo lệ thường, hãy giao ngay cho họ.

Điều thứ 124.— Chủ-nhân phải viẹn bằng-chứng việc thu gop và phân-phát cho nhân-viên mành các món tiền viẹn chủ nai điều trên đây.

Cách-thức phân-phát tiền thường thêm được ấn-dịnh theo tục-lệ sở-tại hay trong nghề, nếu không có, thì do theo cộng-dồng hiệp-ước hay tòng-quí lao-dộng.

Điều thứ 125.— Không nên lắn lộn tiền thường thêm với tiền lương nhất định và không được thay thế vào tiền lương, ngoại-trừ trong trường-hợp có đảm-bảo một số lương tối-thiểu cho công-nhân.

Đoạn thứ IV

Về đặc-quyền và đảm-bảo nợ lương-bông

Điều thứ 126.— Những số tiền thiểu các nhà thầu-khoán lánh những công-việc có tính-chất công-chính không thể bị sa-áp hay ngăn trả, làm tòn-hại hoặc cho thợ-thuyền mà thầu-khoán ấy còn thiểu lương, hoặc cho nhà thầu cắp mà thầu-khoán còn thiểu tiền vì đã cung-cấp vật-liệu và các món khác đê kiến-trúc công-tác.

Số tiền thiếu thợ thuyền về lương bồng phải được trả trước tiền thiếu các nhà thầu cắp.

Điều thứ 127.— Tiền lương phải trả cho những gia-dinh, thợ thuyền và thuộc-viên trong các xi-nghiệp thương-mại, ký-nghệ, khoáng-sản và canh-nông cùng các nghề nghiệp tự-do, được quyền ưu-tiền về động-sản và bất-động-sản của người thiếu lương ấy, chiều theo điều-kiện dự-định nơi điều thứ 2101-4^o của bộ dân-luật.

Điều thứ 128.— Những qui-định nơi điều thứ 2101 bộ dân-luật, 191 và 549 bộ thương-luật không được áp-dụng cho phần không sai-áp được của số lương còn thiếu thợ thuyền trong 15 ngày chót, hay của số lương còn thiếu người thuộc-viên trong 30 ngày chót, phần huê-hồng còn thiếu người đi chiêu-hàng và người đại-lý thương-mại trong 90 ngày làm việc chót, và phần lương còn thiếu thủy-thủ tàu buôn về kỳ trả lương chót.

Thủ-tục ngoại lệ sau đây được áp-dụng cho phần không sai-áp được, nghĩa là phần khấu-trừ giữa số lương và huê-hồng còn thiếu với phần sai-áp được của số lương và huê-hồng đó, theo luật-lệ hiện-hành ấn-dịnh.

Phần lương và huê-hồng định trên đây để thi-hành một phương-pháp đặc-biệt, phải được trả, mặc dầu chủ-nhân có thiếu nợ khác, trong 10 ngày sau khi tòa lén án tuyên-cáo phâ-sản hay thanh-toán và do theo lệnh phán của quan tài-phán thanh-lý, nhưng với một điều-kiện là người quản-tài phâ-sản hay tài-phán thanh-toán phải có sẵn nơi mình liền cẩn-thiết.

Nếu chẳng có điều-kiện ấy thì phần lương và huê-hồng định trên đây phải được trả trước bằng số tiền đã thu vô được lén đầu tiên, mặc dầu có nợ nào khác và nợ ấy đứng vào hàng đặc-quyền nào.

Nếu phần lương và huê-hồng định trên đây được trả nhờ các viên tài-phán hay người nào khác cho mượn trước, thì người cho mượn, vì lẽ đó, được thay thế vào công-nhân mà hưởng các quyền-lợi của họ và được phản-hoàn lại, khi vừa thu đủ tiền cẩn-thiết, không một chủ nợ nào khác có quyền ngăn cản.

Muốn tính số lương để áp-dụng qui-dịnh nơi điều này, phải kể chung những số lương-bông chính-thức, mà tất cả những tiền phụ-thuộc lương-bông ấy và, lâm-thời, tiền cắp-khoản về sự hủy bái khế-ước.

Điều thứ 129. — Những qui-dịnh nơi điều trên đây được áp-dụng cho phần không sai-áp được của món tiền cắp-khoản về sự nghỉ có ăn lương dự-dịnh trong đao dù này.

Điều thứ 130.— Người thợ còn giữ món đồ của mình làm có quyền lưu cẩm lại, chiều theo điều-kiện dự-dịnh nơi điều thứ 570 bộ dân-luật.

Đoạn thứ V

Tiêu-diệt thời-hiệu về sự tống-tụng đòi lương

Điều thứ 131 — Thời-hiệu về việc tống-tụng đòi tiền lương-bông được qui-dịnh nơi điều thứ 2271, 2272, 2274 và 2275 bộ dân-luật và điều thứ 433 bộ thương-luật.

Đoạn thứ VI

Về việc khấu-trừ lương-bông

Điều thứ 132. — Chủ-nhân không quyền tự mình bù trừ qua số lương mình thiếu công-nhàn những số tiền công-nhàn thiếu lại mình về các vật mình cung-cấp, bắt-cứ là vật gì, nhưng trừ ra :

- 1°) Những đồ dụng-cụ và khí-cụ cần-thiết cho sự làm việc mà khi nghỉ việc công-nhàn không có đem ra trình lại ;
- 2°) Những nguyên-liệu và vật-liệu đã giao cho công-nhàn gìn-giữ và dễ dùng ;
- 3°) Số tiền cho công-nhàn mượn trước để mua sắm những vật ấy ;

4') Lâm-thời, số tiền chuyen-phí, nhưng có điều-kiện này là sự bù trừ ấy được áp-dụng là khi nào có giao-kết hàn-hồi trước và không được bù quá 50 phần trăm tiền chuyen-phí từ nguyên-quán công-nhân đến bai-cảng hay không-cảng trong xứ Việt-nam hay là đến ga tại biên-giới Việt-nam.

Điều thứ 133.— Chủ-nhân nào cho mượn tiền trước, ngoài ra trường-hợp định nơi đoạn 3' điều trên đây, được phép tiếp-tục trừ lương mỗi lần không quá một phần mươi số lương phải trả. Không nên lầm-lộn việc khấu-trừ này với phần lương sai-áp được hay phần lương có thè nhượng được, chiểu theo sự án-dịnh của luật-lệ hiện-hành.

Số tiền trả trước về một công việc đương làm, hoặc bằng tiền hoặc bằng thực-phàm, do nơi ngoài bay tại sở cung-cấp phát cho như sê-dịnh-nghĩa sau đây, chẳng được kè như tiền cho mượn trước, nếu khi công-nhân lãnh số tiền ấy được quyền lãnh, về công việc đã làm rồi, một số lương bằng hay hơn số tiền trả trước đó.

Điều thứ 134.— Trái với điều thứ 133, sự chiểu theo tục-lệ để cho mượn trước một tháng lương trong dịp Tết có thể được trừ trong 4 tháng, mỗi tháng một phần tư số lương.

Điều thứ 135.— Hiệp-ước nào cho phép trừ lương trong trường-hợp khác thì đương-nhiên vô-hiệu-lực.

Những số khấu-trừ tiền lương trái với qui-định nơi khoản này được sinh lời cho công-nhân theo lợi-xuất pháp-định, kè từ ngày chủ-nhân phải trả và công-nhân được quyền đòi hỏi cho đến ngày tiêu-diệt thời-hiệu trong khi khế-ước lao-dộng còn thi-hành thì thời-hiệu ấy sẽ ngưng lại.

* * *

Đoạn thứ VII

Về sở cung-cấp thực-phàm

Điều thứ 136. — Được kè như sở cung-cấp các tò-chức của chủ-nhân đặt ra, để tự mình hay nhờ một người khác đứng bán hay nhường lại những thực-phàm hay hàng-hóa bất-cứ là thứ gì, cho công-nhân của mình để họ dùng về các nhu-cầu riêng tư và thông-thường của họ hay của gia-quyển họ.

Sở cung-cấp được lập ra theo ba điều kiện dưới đây:

- 1) Không được huộc công-nhân phải mua sắm nơi đó;
- 2) Chỉ được bán mặt và không-tinh-lời, nhưng được kè các tòn-phí về việc giảm nợ, tò-chức và hoạt-động của sở;
- 3) Kế-toán của sở phải riêng biệt hẳn với kế-toán của xí-nghiệp.

Điều thứ 137. — Cấm thầu-khoán quản-ly một sở cung-cấp, hoặc trực-tiếp hoặc gián-tiếp.

Điều thứ 138. — Giá thực-phàm và hàng-hóa để bán phải dán được rõ rệt.

Điều thứ 139. — Muốn mở một sở cung-cấp phải xin phép do nghị-dịnh thủ-hiến địa-phương cấp cho, sau khi hỏi ý-kiến thanh-trá lao-động.

Thanh-trá lao-động kiêm-trá sự hoạt-động của sở cung-cấp và, nếu xét được sự lạm-dụng thì có thể buộc đóng cửa tạm cho đến khi thủ-hiến địa-phương nhất định. Thủ-hiến có thể ra nghị-dịnh buộc đóng cửa hẳn theo đề-nghị của thanh-trá lao-động.

CHƯƠNG THỨ VIII

Về sự tìm việc cho công-nhân

Đoạn thứ nhất

Quy-dinh tóng-quát

Điều thứ 140.— Công-nhân nào kiếm việc làm phải xin đăng tên mình tại sở tìm việc đặt nơi trú-quán hay ngũ-quán của mình.

Chủ-nhân phải thông-dợt cho sở tìm việc sở-lại biết, mỗi khi có chỗ trống trong xí-nghiệp mình.

Điều thứ 141.— Trong đô-thị nào chưa có thiết-lập sở tìm việc, nhà cầm quyền hành-chánh sở-tại (thị-trưởng, khu-trưởng, tỉnh-trưởng, quận-trưởng) có trách-nhiệm thu-nhận và ghi vào một quyền sò riêng những lời khai tìm chỗ làm.

Nội trong ba ngày, sau khi nhận được lời khai ấy, nhà chức-trách phải sao-lục và gửi đến sở tìm việc trong quản-hạt sở-tại.

Điều thứ 142.— Cấm cả mọi người loan-báo sự tìm công-nhân hay tìm việc, hoặc bằng yết-thị đến một nơi nào khác hơn tại trú-quán của đương sự hoặc bằng bối-cáo khác.

Tuy nhiên, họ được phép đăng trong báo sự tìm công-nhân hay tìm việc, nhưng phải thông-dat trước cho sở tìm việc địa-phương, những điều mình muốn đăng.

Điều thứ 143.— Những qui-dinh nơi chương này không ngăn cản sự tuyên-mộ trực-tiếp, khi chủ-nhân và công-nhân không có nhau sở tìm việc làm môi-giới cho đôi bên.

Trừ ra khi nào phải áp-wendung những qui-dinh của luật-pháp về sự ưu-tiền thu-dụng hay cưỡng-bách thu-dụng vài hạng công-nhân, luật không buộc chủ-nhân phải thu-nhận công-nhân do sở tìm việc giới-thiệu cho mình.

Luật cũng không buộc công-nhân phải nhận làm một việc mà sở tìm việc đề-nghị với mình; tuy nhiên, mình phải cho sở này biết duyên-cớ sự thoái-thác của mình.

Điều thứ 144.— Cấm các người quản-lý hay thuộc-viên của một sở tìm việc thu hay nhận một số tiền thưởng nào trong dịp tìm được việc cho một thợ-thuyền hay thuộc-viên.



Đoạn thứ II

Về sự tổ-chức sở tìm việc

Điều thứ 145.— Trong mỗi phần xứ Việt-nam phải đặt kế hân sở thanh-trá lao-dộng và an-ninh xã-hội địa-phương một sở tìm việc địa-phương.

Sở tìm việc địa-phương hoạt-dộng dưới quyền kiêm-tra thường-trực của thanh-trá lao-dộng địa-phương và có trách-nhiệm :

- 1) Kiểm-trá và phối-trí tất cả cơ-quan tìm việc hiện-hữu trong quản-hạt sở-lại của sở ấy ;
- 2) Tổ-chức sự tìm việc khỏi tồn-phí cho công-nhân, bất-cứ thuộc về nghề-nghiệp nào.

Điều thứ 146.— Sau khi hỏi ý-kien của ủy-ban tư-vấn lao-dộng địa-phương, thủ-hiến địa-phương ban-hành một nghị-định để án-dịnh thề-thức tổ-chức và hoạt-dộng của sở tìm việc địa-phương.

Điều thứ 147.— Một nghị-định của thủ-hiến địa-phương, ban-hành theo thủ-lực trên đây, sẽ tổ-chức những văn-phòng tìm việc công-cộng và khỏi tồn-phí, có giới-hạn thâm-quyền hoặc riêng cho một đô-thị, hoặc riêng cho một hay nhiều lỉnh.

Nghị-định ấy sẽ chỉ rõ cách-thức mà các văn-phòng ấy phải tùng-thuộc và vận-hành đối với sở tìm việc địa-phương ra sao.

* * *

CHƯƠNG THỨ IX (*)

Về đại-biều công-nhân trong xí-nghiệp

Đoạn thứ nhất

Qui-định tòng-quát

« Điều thứ 148 — (*) : « Nay đặt những đại-biều công-nhân trong các xí-nghiệp ký-nghệ, khoáng-sản, thương-mại hay canh-nông, các phòng công-lại, các nghề nghiệp tự-do, các hội theo dân-luật, các tò-chức nghề nghiệp và các hiệp-hội lập ra bất cứ với thè-thúc và mục-dịch gì, mà trong đó thường có hơn năm mươi (50) công-nhân làm việc ».

Điều thứ 149. * — Đại-biều công-nhân được chọn cử trong hàng nhân-viên của xí-nghiệp; thời-hạn hành-xá của họ là một năm, nhưng được tái-cử khi mâu-hạn.

Trong các xí-nghiệp nào không bị một cộng đồng hiệp-ước hay một tòng-quí lao-dộng kết-thúc, tòng-trưởng bộ lao-dộng sau khi hỏi ý-kien của ủy-ban tư-vấn quốc-gia, sẽ ban-hành một nghị-định để ấn-dịnh :

- Số đại-biều công-nhân và cách phân-phối đại-biều ấy về phương-diện chức-nghiệp;
- Thè-thúc chọn cử và phải thi-hành bằng cách bí-mật đầu-phieu ;

(*) Xem Tập-lục các bản-ván áp-dụng bộ luật lao-dộng (quyển I) ban-bản 1962, truong 45 đến 54 — N.B. ngày 14 tháng chín năm 1953 và C.B.V.N.C.H. số 41 ngày 6-10-1962 — Sắc-luật số 17/62 ngày 25-9-1962.

- Điều-kiện được bỏ-thăm và ứng-cử ;
- Thời-gian mà đại-biều được xử-dụng đang thừa-hành phận-sự của mình là bao-nhiêu, và thời-gian ấy cũng được trả-lương như thời-giờ làm-việc ;
- Những phương-tiện để giúp cho đại-biều ;
- Với những điều-kiện nào họ được tiếp-xúc với chủ-nhân hay người đại-diện ;
- Điều-kiện do nơi đó mà tập-doàn công-nhân đã bầu-cử họ có thể hủy-bãi sự ủy-quyền đó.

Điều thứ 150. — Mỗi đại-biều thiệt-tho có một người dự-khuyết được chọn-cử với những điều-kiện như nhau, để thay thế họ khi chết, từ-chức, hủy-quyền, thay đổi-loại nghề-nghiệp, hủy-bãi khế-ước lao-dộng, mất điều-kiện để được chọn-cử.

Điều thứ 151. — Mỗi khi giám-dốc của một xí-nghiệp dự-tính sa-thải một đại-biều công-nhân, thiệt-tho hay dự-khuyết, thì phải để vụ ấy qua thanh-trá lao-dộng định-doạt.

Tuy nhiên, khi đương-sự có phạm-lỗi nặng, chủ-nhân xí-nghiệp có thể ngưng chức-liền trong khi đợi sự quyết-định của thanh-trá lao-dộng.

Đoạn thứ II

Về trách vụ của đại-biều công-nhân

Điều thứ 152.— Đại-biều công-nhân cóapan sự:

- Trình bày cho chủ-nhân rõ tất cả điều khiếu-nại của mỗi người hay toàn-thể công-nhân mà họ không được trực-tiếp giải-quyết thỏa-mản về những điều-kiện làm việc, thi-hành cộng-dồng hiệp-ước hay tòng-quí lao-dòng, về sự sắp-hạng nghề-nghiệp và giá-ngạch lương-bằng;
- Đề-trình cho sở thanh-tra lao-dòng rõ tất cả điều tố-cáo hay nhận-xét về việc áp-dụng những qui-dịnh của luật-pháp mà sở này có nhiệm-vụ kiềm-tra sự áp-dụng ấy;
- Chăm nom sự thi-hành qui-dịnh về việc bảo-vệ thợ thuyền, vệ-sinh, an-ninh và dự-phòng xâ-hội, và đề-nghị những phương-pháp hữu-ích về các đê-mục ấy;
- Thông-dat cho chủ-nhân biết những đề-nghị cần-sch để cải-thiện sự tổ-chức và năng-xuất của xí-nghiệp.

Trong khi di kiềm-tra các xí-nghiệp, thanh-tra lao-dòng phải dẫn theo đại-biều công-nhân có thẩm-quyền.

Điều thứ 153.— Mặc dầu có những qui-dịnh trên đây, công-nhân có thể tự mình trình-bày ngay với chủ-nhân hay đại-diện chủ-nhân những lời khiếu-nại hay đề-nghị của mình.

* * *

CHƯƠNG THỨ X *

Về điều-kiện lao động

Đoạn thứ nhất

Về việc khai ký-nghệ và thương-mại

Điều thứ 154. — Giám-dốc một xí-nghiệp ký-nghệ, khoáng-sản, thương-mại hay tiêu-công-nghệ, cùng người nào làm một nghề nghiệp tự-do, vì sự nhu-cầu về việc hoạt-dộng chúc-nghiệp của mình, tính mướn nhân-công, bắt-câu ít hay nhiều, phải làm khai nạp cho sở thanh-trá lao-dộng.

Cũng phải làm khai trước trong những trường-hợp sau này :

- 1°) Nếu một xí-nghiệp, đã thôi dùng nhân-công ít nhất trong sáu tháng, nay định dùng lại ;
- 2°) Nếu một xí-nghiệp, đang dùng nhân-công, thay đổi người chủ-trương ;
- 3°) Nếu một xí-nghiệp đang dùng nhân-công, dời dem chỗ khác, hoặc được khuếch-trương hay chuyên-hóa làm cho ký-nghệ hay thương-mại đương làm phải thay đổi theo ;

(*) Xem Tập-lục các bản-văn áp-dụng bộ luật lao-lòng (quyết l) án-bản 1962, truong 31 đến 38 — N.B. ngày mồng 7 tháng tám năm 1953 và truong 39 nghị-dịnh ngày mồng 4 tháng giêng năm 1962.

- 4°) Nếu một xí-nghiệp, hiện không dùng con nít dưới 18 tuổi hay đàn bà, nay định dùng ;
- 5°) Nếu một xí-nghiệp, hiện không dùng nguyên-dòng-lực hay cơ-giới khí-cụ, nay định dùng.

Điều thứ 155. — Trong tờ khai phải biến tên họ và địa-chi của người khai, chỗ đặt xí-nghiệp, tính-chất xác-thực của kỹ-nghệ hay thương-mại đương-tâm và, làm-thời, số con nít dưới 18 tuổi hay đàn bà và có dùng nguyên-dòng-lực hay cơ-giới khí-cụ chăng.

Người khai phải đề ngày, nhận-thực và ký tên trên tờ khai.

Điều thứ 156. — Sau khi hỏi ý-kien của ủy-ban tư-vấn lao-dòng quốc-gia, tòng-trưởng bộ lao-dòng ban-hành một nghị-dịnh :

- 1°) Án-định thè-thức lập tờ khai chỉ nơi điều-trên-dây ;
- 2°) Định thời-hạn trong đó các xí-nghiệp hiện-hữu phải hợp-pháp-hoa tình-trạng của mình ;
- 3°) Nghị-dịnh ấy cũng có thè buộc các xí-nghiệp phải nộp từng thời-kỳ những tin-tức về tình-trạng của công-nhân ;
- 4°) Có thè miễn vài xí-nghiệp nộp tờ khai, vì tình-trạng, vì ít quan-trọng hay vì tính-chất hoạt-dộng của xí-nghiệp đó.

Điều thứ 157. — Khi người cai-thầu chăng phải là chủ một xí-nghiệp thì chủ-thầu chính phải tuân-hành các qui-dịnh trong chương này, đối với những công-nhân của cai-thầu ấy mướn-dùng trong xưởng, kho hay trại của chủ-thầu, cũng như mình đối với thợ thuyền và thuộc-viên của mình, bằng chăng vậy cũng bị trừng-phạt như mình làm chủ các công-nhân đó.

Đoạn thứ II*

Về sô chủ-nhân

Điều thứ 158.*— Chủ-nhân phải luôn luôn giữ cho tành mạch, tại hằng của mình, một quyền sô gọi là « sô chủ-nhân » theo kiêu-mẫu do nghị-định của tòng-trưởng bộ lao-dộng ấn-dịnh sau khi hỏi ý-kiến của ủy-ban tư-vấn lao-dộng quốc-gia.

Sô ấy chia ra ba phần :

- Phần thứ nhất gồm các chi-tiết về nhân-viên và khế-ước lao-dộng của tất cả công-nhân làm trong xí-nghiệp ;
- Phần thứ hai gồm những chi-tiết về công việc làm, tiền lương và sự nghỉ ;
- Phần thứ ba dành để biên những kiêm-nhận, lệnh bắt buộc và điều nhận xét do thanh-tra lao-dộng ghi vào.

Sô chủ-nhân phải để sẵn tại xí-nghiệp chờ thanh-tra lao-dộng kiêm-xét và lưu giữ trong năm năm kể từ ngày viễn-chức ấy ghi chép vào lần chót.

Sau khi hỏi ý-kiến của ủy-ban tư-vấn lao-dộng quốc-gia, tòng-trưởng bộ lao-dộng có thể miễn-trừ vài xí-nghiệp hay loại xí-nghiệp trái-vụ lập quyền sô chủ-nhân, vì tình-trạng xí-nghiệp ấy, vì ít quan-trọng hay vì tính-chất hoạt-dộng của nó.

Đoạn thứ III

Về tuổi được nhận làm việc

Điều thứ 159.— Con nít, nam hay nữ, dưới 14 tuổi, không được dùng trong một xí-nghiệp nào, mặc dầu để học nghề.

Hiều cấm này cũng áp-dụng cho các xí-nghiệp canh-nông, cùng người tôi-tứ hay gia-dinh.

(*) Xem Tập-lục các báu-vấn áp-dụng bộ luật lao-dong (quyết I) ấn-bản 1962, trang 31 đến 35 — N.D. ngày mồng 7 tháng tám năm 1953.

Tuy nhiên, các sở chỉ dùng thân-nhàn trong gia-quyền dưới quyền điều-khiển của cha, mẹ hay giàn-hộ, đều khởi tuân-hành điều cấm này.

Điều thứ 160.— Trong các cô-nhi-viện hay các cơ-quan từ-thiện, mà có dạy học theo chương-trình tiêu-học hay sơ-học, mỗi ngày không được dạy quá 3 giờ khoa thủ-công hay khoa chức-nghiệp cho con nít dưới 12 tuổi.

Điều thứ 161.— Trong các bến-nữ công-trường, cô-nhi-viện, xưởng tể-bàn hay từ-thiện thuộc về những sở tôn-giáo hay thế-tục, đều phải có giữ một quyền sở biên điều-kiện thủ-công của con nít như nói điều thứ 160 đã chi-dịnh, cùng là sự dùng thời-giờ mỗi ngày, nghĩa là giờ làm việc thủ-công, giờ nghỉ, giờ học và giờ ăn.

Sở ấy phải có thanh-tra lao-động phê-chuẩn và sau này sẽ ghi sự kiêm-nhận, điều bắt buộc và các điều-niệm xét của thanh-tra và kiêm-tra lao-động.

Điều thứ 162.— Mỗi năm, trong vòng tháng giêng dương-lịch, giàn-dốc chju trách-nhiệm của sở phải lập và chứng-thực một bản biên dù danh-sách mấy đứa con nít nuôi trong các sở kè nơi điều trên, có chỉ ngày sinh của chúng nó, khóa ngày 31 tháng chạp năm qua, rồi nhờ ty hành-chính sở-tại chuyên giao cho thanh-tra lao-động.

* * *

Đoạn thứ IV

Về thời-gian làm việc

§ thứ nhất.— Qui-dịnh tòng-quát

Điều thứ 163.* — Trong các hạng kỹ-nghệ, khoáng-sản, thương-mại, tiêu-công-nghệ và hợp-tác-xã hay sở phụ-thuộc, bắt-cứ có tính-chất gì, công-cộng hay tư riêng, thê-tục hay tôn-giáo, ví dầu có tính-cách dạy nghề hay từ-thiện, thời-gian làm việc xác-thực của thợ thuyền và thuộc-viên, nam hay nữ, lớn hay nhỏ, không được quá, hoặc 8 giờ mỗi ngày, hoặc 48 giờ mỗi tuần, hay là một giới-hạn đồng số đó únh trong một thời-gian khác hơn một tuần-lẽ.

Trong các nghề tự-do, giờ làm việc cũng tính như vậy.

Điều thứ 164.* — Sau khi hồi ý-kien của ủy-ban tư-vấn lao-động quốc-gia, tòng-trưởng bộ lao-động sẽ ban-hành nghị-dịnh ấn-dịnh thè-thức áp-dụng điều trên đây từng nghề nghiệp, kỹ-nghệ, thương-mại hay từng loại nghề nghiệp, cho toàn cả lãnh-thổ hay cho một phần xứ.

Do nghị-dịnh lập theo thè-thức trên đây, tòng-trưởng bộ lao-động có thè cho phép già thêm giờ làm việc có trả lương, đề thu-dụng bao gồm thời-giờ làm việc đã mất, vì toàn-thè công-nhân phải ngưng hết công việc, hay vì tất cả công việc trong sở đều châm trễ bởi hoặc những nguyên-do bất ngờ hay bất-khả kháng-lực (nhất là khí-hậu bất-thuận), hoặc nghỉ những ngày lễ do luật-pháp hay tập-quán định và những sự biến xảy ra trong địa-phương, giờ làm thêm ấy không được quá tối-đa số nhất định hằng năm là 100 giờ.

Điều thứ 165.* — Những nghị-dịnh dự-dịnh nơi điều trên đây sẽ ấn-dịnh nhất là :

- 1') Sự phân giờ làm việc trong tuần-lẽ 48 giờ, đặng đề cho công-nhân nghỉ buổi chiều thứ bảy, hay cách-thức tương-đương ;

(*) Xem Tập-lục các bản-văn áp dụng bộ luật lao-động (quyết I) ấn-bản 1962, trang 105 đến 111 — N.B. ngày mồng 5 tháng mười năm 1954.

2) Sự phân giờ làm việc trong một thời-gian khác hơn tuần-lễ ;

3) Sự miễn-trừ thường-trực có thè cấp cho, để làm những công việc dự-bị hay bồi-sung mà cần phải làm ngoài giờ-hạn định cho toàn-thè công-việc trong hàng, hay để cho vài hạng công-nhân mà công-việc của họ cốt phải làm từng cử, từng chặp ;

4) Sự miễn-trừ tạm-thời có thè cấp cho hàng thương-mại hay kỹ-nghệ hoạt-động theo mùa và vài xí-nghiệp có thêm thời-giờ đăng ứng-phó với những công-việc gia thêm bất-thường, những công-việc tối-cần cho sự quốc-phòng hay để tu-bồi những tai-nạn đã xảy ra hay phòng ngừa tai-nạn sắp đến ;

5) Những phương-pháp để kiềm-tra giờ làm việc, giờ nghỉ và thời-gian làm việc xác-thực, cùng là thủ-tục phải do theo đăng cấp cho hay dùng các sự miễn-trừ ;

6) Địa-phương hay phần địa-phương nào các nghị-dịnh ấy được áp-dụng.

Điều thứ 166. — Trái với quy-dịnh nơi mục này, thời-gian làm việc mỗi ngày có thè gia-tăng hơn thời-gian pháp-dịnh trong trường-hợp chiến-tranh, tình-hình ngoại-giới khẩn-trường hay vì cần-thiết công-cộng. Điều miễn-trừ tạm-thời này sẽ do nghị-dịnh của tổng-trưởng bộ lao-dộng cấp cho, sau khi hỏi ý-kien của ủy-ban tư-vấn lao-dộng quốc-gia.

§ 2. — Quy-dịnh về công việc làm dưới hầm mỏ.

Điều thứ 167. — Về công việc làm dưới hầm mỏ, thời-gian có mặt của mỗi thợ thuyền dưới mỏ không được quá tám giờ mỗi ngày, hay những hạn-dịnh tương-dương trong một thời-gian khác hơn ngày.

- a) Trong các mỏ phải xuống bằng đường hầm đứng, thời-gian kè từ lúc thợ thuyền vô chuồng máy, dặng đi xuống cho đến lúc trong chuồng bước ra sau khi đi lên;
- b) Trong các mỏ phải vô bằng đường hầm nằm, thời-gian kè từ lúc thợ thuyền bước vô đường hầm đó cho đến lúc bước ra khỏi hầm đến mặt đất bằng.

Tuy vậy, khi nào trong một hầm mỏ hay một phần nhất định của một hầm mỏ, vì thợ thuyền vô rất nhiều, không thể kiềm-sát được có hiệu-quả tron cả thời-gian có mặt của họ dưới hầm mỏ, thì thủ-hiện địa-phương, sau khi hỏi ý-kien của thanh-tra lao-dong, có thể định rằng những qui-định nơi đoạn thứ nhất của điều này được kè như đã tuân theo trong hầm mỏ hay một phần hầm mỏ ấy, nếu thời-gian có mặt của mỗi thợ thuyền tại chỗ làm việc (chỗ khai, đào hay chỗ làm việc khác dưới đất) không quá 7 giờ rưỡi mỗi ngày.

Đoạn thứ V *

Về sự làm việc ban đêm

Điều thứ 168.* — Con nít, thợ thuyền hay người học nghề, dưới 18 tuổi và đàn bà không được dùng để làm một công việc gì ban đêm trong các nhà máy, sở chế-tạo, hầm mỏ và hầm đá, xưởng thợ và sở phụ-thuộc, bắt-cứ có tính-chất gì, công-cộng hay tư riêng, thế-tục hay tôn-giáo mặc dầu các sở ấy có một tinh-cách giáo-dục nghề nghiệp hay từ-thiện.

Cấm dùng con nít dưới 18 tuổi để làm một công việc gì ban đêm trong các xí-nghiệp vận-lai hành-khách hay hàng-hóa trên đường bộ, tàu hỏa hay trong các xí-nghiệp chất hàng và xuống hàng.

Điều thứ 169.* — Các công việc làm trong khoảng từ 10 giờ tối đến 5 giờ sáng kè là công việc ban đêm.

(*) Xem Tập-lục các bản-văn áp-dụng bộ luật lao-dong (quyết I) án-bàn 1962, trường 39 — N.D, ngày mồng 4 tháng giêng năm 1962.

Điều thứ 170.— Thời-gian nghỉ ban đêm của con nít, nam hay nữ, và của dàn bà phải được ít nhất là 11 giờ liên-tiếp.

Điều thứ 171.— Sau khi hỏi ý-kien của ủy-ban tư-vấn lao-dong quốc-gia, tổng-trưởng bộ lao-dong sẽ ban-hành nghị-dịnh án-dịnh những kỹ-nghệ mà trong đó phải vận-dụng những nguyên-liệu, luyện-chế những vật-phẩm mau hu, khi cần phải phòng ngừa hao-mất các vật-phẩm ấy, được phép tạm-thời miễn-trừ thi-hành qui-dịnh nơi điều thứ 168 và 169 bằng cách gửi tờ báo trước cho sở thanh-tra lao-dong.

Điều thứ 172.— Khi có công-việc khẩn-cấp cần phải thi-hành ngay, để phòng ngừa tai-nạn sắp đến, tờ-chức phương-pháp cứu hay chữa tai-nạn xảy ra cho khí-cụ, máy móc, nhà cửa của hàng, thời-gian làm việc của con nít, nam hay nữ, và của dàn bà có thể gia thêm, trong một ngày, ngoài hạn-dịnh nơi điều thứ 168, nhưng chủ-nhân xí-nghiệp phải phúc-hyết cấp-kỳ cho thanh-tra lao-dong rõ.^(*)

* * *

(*) Trích-lục sác-lệnh số 294-LĐ ngày 6-6-1958 liên-quan đến điều 172 bộ luật lao-dong:

Các công-nhân thiếu-niên nam và nữ, mà thời gian làm việc hàng ngày có thể già-lặng theo như điều thứ 172 dù số 15 ngày 8-7-1952 thương q.dẫn, phải đủ ít nhất mười sáu (16) tuổi và nhiều nhất mười tám (18) tuổi.

Đoạn thứ VI

Về sự nghỉ hàng tuần và nghỉ trong các ngày lễ

§ thứ nhất. — Nghỉ hàng tuần

Điều thứ 173. — Các qui-dịnh nơi mục này được áp-dụng cho thuộc-viên, thợ thuyền và người tập-nghề làm trong một nghề-nghiệp tự-do hay trong một xi-nghiệp kĩ-nghệ, thương-mại, khoáng-sản, tiêu-công-nghệ hay trong các sở phụ-thuộc, bút-cú có tính-chất gì, công-cộng hay tư riêng, thế-tục hay tôn-giáo, mặc-dầu có tính-cách chức-nghiệp giáo-đức hay từ-thiện.

Tuy nhiên, qui-dịnh ấy không áp-dụng cho thợ thuyền hay thuộc-viên các xi-nghiệp vận-tải trên đường thủy cùng là công-nhân hàng-hoa-xa và dien-xa vì việc nghỉ của họ được do theo một chế-dộ riêng-bié特。

Điều thứ 174. — Cấm dùng mỗi người thuộc-viên, thợ thuyền hay người tập-nghề làm việc quá sáu ngày trong một tuần-lễ.

Điều thứ 175. — Sự nghỉ hàng tuần phải được ít nhất 24 giờ liên-tiếp.

Điều thứ 176. — Theo nguyên-tắc, phải cho công-nhân nghỉ hàng tuần ngày chủ-nhật.

Điều thứ 177. — Khi nào xác-nhận rằng nếu cho tất cả nhân-viên một hàng đồng nghỉ hàng tuần ngày chủ-nhật thì có thiệt-hại cho công-chúng hay sự vận-hành thường-lệ của hàng đó, chủ-nhân có thể cho nghỉ theo một trong những thè-thúc kè ra sau đây, hoặc trong một năm, hoặc trong vài thời-kỳ trong năm mà thôi :

a) Một ngày khác hơn ngày chủ-nhật, cho tất cả nhân-viên trong hàng ;

b) Từ trưa chủ-nhật đến trưa thứ hai ;

- c) Buổi chiều chủ-nhật, rồi luân phiên mà nghỉ thêm một ngày trọn trong mỗi thời-ky 15 ngày;
- d) Luân-phênh cho tất cả hay một phần nhân-viên.

Muốn hưởng các chế-dộ trên đây thì phải xin phép theo qui-dinh nơi các điều sau này.

Điều thứ 178.— Khi một hàng nào muốn dùng một trong những thề-thức ngoại-lệ định nơi điều trên đây, thì phải gửi một lá đơn đến thủ-hiến địa-phương.

Thủ-hiến phải lập-tức hỏi ý-kien của hội-dồng thành-phố, phòng thương-mại và các tổ-chức nghề-nghiệp chủ-nhân và công-nhân quan-hệ trong địa-phương. Y-kien ấy phải được cho trong thời-hạn một tháng.

Thủ-hiến địa-phương sẽ quyết-dịnh bằng một nghị-dịnh có trưng đủ duyên-cớ rồi thông-cát trong thời-hạn 8 ngày.

Điều thứ 179.— Phép cấp cho một hàng, chiều theo điều thứ 178, có thề phò-cấp cho các hàng khác ở chung một địa-phương, cùng làm chung một nghề, cùng có một chủ-khách-hàng và cùng đóng một hàng thuế môn-bài.

Khi một hàng muốn hưởng sự phò-cấp chỉ-dịnh trên đây thì phải gửi đơn xin thủ-hiến địa-phương.

Các phép cấp, chiều theo điều thứ 178 trên đây, cho nhiều hay tất cả hàng đặt trong một địa-phương cùng làm chung một nghề, cùng có một hàng khách hàng và đồng đóng một hàng môn-bài, có thề bị thu-hồi tất cả, khi da-số hàng ấy làm đơn xin.

Sau khi dò hỏi ý-kien của các cơ-quan dự-dịnh nơi điều thứ 178, thủ-hiến địa-phương quyết-dịnh về mấy lá đơn xin theo điều này bằng một nghị-dịnh có trưng đủ duyên-cớ, rồi thông-cát trong thời-hạn 8 ngày cho các hàng quan-hệ biết.

Điều thứ 180.* — Các kỹ-nghệ hay thương-mãi kè ra sau đây đều đương-nhiên được phép cho công-nhân luân phiên với nhau mà nghỉ hằng tuần :

- 1°) Hàng chế-tạo thực-phàm để dùng liền ;
- 2°) Khách-sạn, phan-diếm và tưu-diếm ;
- 3°) Hàng bán hoa tươi ;
- 4°) Bệnh-viện, cứu-tế-viện, dưỡng-dục-viện, dưỡng-lão-viện, phong-diên-viện, y-viện, nhà thương thi, liệu-dưỡng-viện, duyê-phòng ;
- 5°) Nhà tắm và hồ tắm ;
- 6°) Sở xuất-bản báo-chí, thông-tin, diễn-kịch, bảo-tàng-viện, triều-lâm, vườn bầy trò vui, du-hi-trường, trường-cờ bạc ;
- 7°) Sở cho mướn ghế, xe cộ ;
- 8°) Sở thắp đèn, phân-phát nước uống và nguyên động-lực ;
- 9°) Sở vận-tải trên đường bộ khác hơn là sở hỏa-xe ;
- 10°) Kỹ-nghệ vận-dụng những nguyên-liệu có thè mau hư ;
- 11°) Kỹ-nghệ nào trong đó nếu ngưng công việc thì sẽ tồn-mất hay hư hao các món đồ đang chế-tạo ;
- 12°) Sở phát và thu vô-tuyến điện-tin.

Sau khi hỏi ý-kien của ủy-ban tư-vấn lao-động quốc-gia, tòng-trưởng bộ lao-động ban-hành một nghị-định án-định bản-kết-khai những kỹ-nghệ thuộc về các hạng kè nơi số 10 và 11 trên đây và các hạng khác có thè được quyền cho công-nhân luân phiên với nhau mà nghỉ hằng tuần.

(*) Xem Tập-lục các bản-văn áp-dụng bộ luật lao-động (quyết 1) án-bản 1962, trang 13 đến 16 — N.D. ngày mồng 1 tháng bảy năm 1953.

Điều thứ 181.* — Sau khi hỏi ý-khiến của ủy-ban tư-vấn lao-dộng quốc-gia, tòng-trưởng bộ lao-dộng ban-hành một nghị-định ấn-dịnh thề-thức áp-dụng sự nghỉ hằng tuần trong các nhà máy phải chum lừa hay phải chạy liên-tiếp cho các thợ thuyền chuyên-môn dùng về sự chế-tạo hay công việc liên-tiếp.

Điều thứ 182.— Khi có công việc khẩn-cấp cần phải làm liền-dặng tờ-chức phương-pháp cứu chữa, phòng-bị tai-nạn sập đến hay tu-bô tai-nạn đã xảy ra cho khú-cụ, máy móc hay nhà cửa của hảng, thì sự nghỉ hằng tuần của công-nhân cần-ích cho sự thi-hành các công việc khẩn-cấp ấy có thề định-chỉ lại.

Sự định-chỉ ấy được áp-dụng chẳng những cho thợ thuyền trong xí-nghiệp nào phải thi-hành công việc khẩn-cấp, mà còn cho công-nhân trong xí-nghiệp khác lãnh việc tu-bô cho xí-nghiệp kia. Trong xí-nghiệp thứ nhì, mỗi thợ thuyền được nghỉ bù trừ một thời-gian bằng với thời-gian được nghỉ nhưng bị hủy.

Sự miễn trừ dự-dịnh nơi điều này không được áp-dụng cho con nít dưới 18 tuổi và đàn bà.

Điều thứ 183.— Trong các hảng nào cho tất cả nhân-viên nghỉ hằng tuần chung một ngày, sự nghỉ ấy có thề bớt xuống còn nửa ngày cho những người sung vào công việc coi sóc các máy sinh-dộng-lực và phát-dộng-lực, vô dầu mỡ và khám xét các bộ-phận truyền-dộng, dọn dẹp cho sạch sẽ trong hảng và, đại-dé, tất cả công việc gìn giữ phải làm trong ngày nghỉ chung, vì rất cần-thiết để phòng-bị sự trễ nải khi hảng tiếp-tục làm việc như thường.

Sự miễn trừ dự-dịnh nơi điều này không được áp-dụng cho con nít dưới 18 tuổi và đàn bà.

Điều thứ 184.— Người canh gác và gác cửa các hảng ký-nghệ và thương-mại, tuy không được nghỉ hằng tuần, song cũng phải được nghỉ bù trừ.

Điều thứ 185.— Trong các hảng báu lě thực-phàm, có thề cho nghỉ hằng tuần buổi chiều ngày chủ-nhật và nghỉ bù trừ một ngày trọn bằng cách luân phiên trong mỗi kỳ 15 ngày.

(*) Xem Tập-lục các bản-văn áp-dụng bộ luật lao-dộng (quyển I) ấn-bản 1962, truong 21 đến 23 — N.D, ngày mồng 7 tháng bảy năm 1953.

Điều thứ 186. — Khi các tò-chức nghề nghiệp chủ-nhân và công-nhân cùng làm một nghề và trong một địa-phương nhất định có thỏa-thuận với nhau về việc cho công-nhân nghỉ hằng tuần theo một trong các thề-thức chỉ-dẫn nơi các điều trên đây, thủ-hiến địa-phương có thề chiều theo đơn xin của các tò-chức ấy mà ban-hành nghị-dịnh buộc các hảng cùng làm một nghề và ở chung một địa-phương đóng cửa trong thời-gian nghỉ hằng tuần đó.

Điều thứ 187. — Trong các hảng buôn bán lẻ, thường cho nghỉ hằng tuần nhằm ngày chủ-nhật, sự nghỉ ấy có thề bị thanh-tra lao-động hủy bỏ, nếu trùng với ngày lễ do tập-quáu định.

Mỗi công-nhân mất nghỉ ngày chủ-nhật phải được nghỉ hù-trừ và lương của họ lãnh về ngày làm việc bất-thường đó phải được gia-tăng thêm một phần 25 số lương tháng của họ, hay một ngày lương nếu họ ăn lương công-nhật.

Phép của thanh-tra lao-động cấp cho sẽ xác-định do theo điều-kiện nào sẽ cho nghỉ bù trứ, hoặc toàn-thề công-nhân một lượt, hoặc luân-phiên với nhau, trong một thời-hạn không thề quá 15 ngày bay sau sự hủy bỏ nghỉ ngày chủ-nhật.

Điều thứ 188. — Những nghị-dịnh mà các tòng-trưởng chiều theo điều thứ 164 và 165 sẽ ban-hành để ấn-dịnh thề-thức áp-dụng qui-định về thời-gian làm việc của công-nhân dùng về công việc chất và cát-hàng trong các bãi-cảng, bến-tàu hay bến-xe, cũng ấn-dịnh luôn những điều-kiện phải do theo khi nào dùng công-nhân trong ngày nghỉ hằng tuần.

Điều thứ 189.* — Trong các xí-nghiệp vì bị thời-tiết bất-thuận mà buộc ngưng công việc lại, có thề lấy những ngày ngưng công ấy mà trừ qua các ngày nghỉ hằng tuần, nhưng trong mỗi thời-ky 15 ngày chỉ trừ được 2 ngày mà thôi.

Điều thứ 190.* — Các ký-nghệ nào trong năm chỉ làm việc có vài thời-ky hay dùng những vật-liệu mau hư hỏng, thì thanh-tra lao-động có thề cấp cho phép bất-thường định-chỉ sự áp-dụng ngày nghỉ hằng tuần cho công-nhân.

(*) Xem Tập-lục các bản-văn áp-dụng bộ luật lao-động (quyết I) ban-bảo 1962, chương 41 đến 44 — N.B. ngày mồng 10 tháng tám năm 1953.

Điều thứ 191.* — Nếu cần thi, sau khi hỏi ý-khiến của ủy-ban tư-vấn lao-dộng quốc-gia, tổng-trưởng bộ lao-dộng ban-hành một nghị-định kê-khai các kỹ-nghệ riêng phải liệt vào các loại kỹ-nghệ kè-nơi điều thứ 188, 189 và 190, và trong ấy các điều miễn trừ về sự nghỉ bằng tuần, dự-dịnh nơi các điều ấy, cũng được áp-dụng cho đàn bà và con nít.

§ 2.— Về sự nghỉ trong các ngày lễ

Điều thứ 192.* — Trừ phi có điều khác hẳn dự-dịnh trong luật-lệ riêng, các xí-nghiệp khỏi bị bắt buộc cho công-nhanh nghỉ trong các ngày lễ do luật định.

Nếu chủ-nhân có cho thuộc-viên, thợ thuyền và người tập-nghề nghỉ các ngày lễ đó, thì họ có thể bắt công-nhân ấy làm già thêm giờ trong mấy ngày khác đặng thu-dụng lại mấy ngày cho nghỉ.

* * *

(*) Xem Tạo-lực các bản-văn áp-dụng bộ luật lao-dộng (quyền I) lần-bản 1962, truong 41 đến 44 — N.Đ. ngày mồng 10 tháng tám năm 1953 và truong 109 — N.Đ. ngày mồng 5 tháng mười năm 1954.

Đoạn thứ VII¹

Về sự nghỉ của dàn bà đẻ và dàn bà cho con bú

Điều thứ 193.— Trong các hăng kỵ-nghệ hay thương-mãi, hay trong các sở phụ-thuộc, bắt-cứ có tính-chất gì, công-cộng hay tư riêng ; ví dầu có tính-cách giáo-dục chức-nghiệp hay từ-thiện, không được dùng công-nhân dàn bà làm việc trong một thời-gian 8 tuần-lẽ liên-tiếp trước và sau ngày thai-sản. Luật cấm dùng công-nhân dàn bà đẻ trong thời-gian 6 tuần-lẽ sau ngày họ sinh sản.

Điều thứ 194. — Cho đến khi có tờ chức một chẽ-độ an-ninh xã-hội, trong lúc nghỉ hộ-sản nói ở điều 193 trên, công-nhân dàn bà được quyền lãnh nơi chủ-nhân phân nửa số lương của mình, kè luon các món tiền phụ-thuộc, và tất cả các khoản cung-cấp bằng hiện-vật thường được hưởng. nếu có

Giao-ước trái với hai điều thứ 193 và 194 này đều đương-nhiên vô hiệu-lực **

(Đã số 27 ngày 30-4-1956).

(*) Xem Tập-lục các bão-văn áp-dụng bộ luật lao-dộng (quyển I) ấn-bản 1962, trang 25 đến 29 — Nghị-định ngày 16 tháng bảy năm 1953.

(**) Điều thứ 194 (cú). — Cho đến nào có tờ-chức một chẽ-độ an-ninh xã-hội, trong lúc nghỉ theo dự định nơi điều trên đây, công-nhân dàn bà được quyền lãnh nơi chủ-nhân phân nửa số lương của mình, kè luon các món tiền phụ-thuộc ; làm-thời, họ cũng hưởng trọn quyền lợi của họ về các món cung-cấp bằng hiện-vật.

Nếu có hiệp-ước nào trái thì đương-nhiên vô hiệu-lực.

Tuy nhiên, quyền hưởng lương dự định nơi đoạn thứ nhất, chỉ cấp cho những dàn bà nào làm việc ít nữa là 2 năm liên-tiếp trong xi-nghiệp.

Điều thứ 195. — Trong một năm, kể từ ngày sinh-tản, công-nhan đàn bà được phép mỗi ngày dùng một giờ trong giờ làm việc để cho con bú. Giờ ấy sẽ chia làm hai phần 30 phút, một phần trong lúc làm việc buổi mai và một phần trong lúc làm việc buổi chiều, hai phần ấy sẽ định do sự thỏa-thuận giữa người mẹ và chủ-nhân. Nếu không có sự thỏa-thuận ấy, thì sẽ định vào lúc giữa mỗi buổi làm việc.

Điều thứ 196. — Việc nghỉ cho con bú là việc nghỉ riêng, không thể lấy đó mà trừ qua các thời-gian nghỉ thường-lệ do nơi luật lao-động hay qui-diều nội-trí của hằng cùng là tục-lệ sở-tại định cho các thợ thuyền khác cùng một hạng.

Điều thứ 197.* — Người mẹ luôn luôn có thể cho con bú trong sở làm việc.

Trong hảng nào chủ-nhân có đặt riêng cho thợ thuyền và thuộc-viên đàn bà, trong sở làm việc hay kế-cận nơi đó, một phòng để cho con bú, mỗi phần 30 phút ấn-định nơi điều thứ 195 sẽ bớt lại còn 20 phút.

Điều thứ 198.* — Chủ-nhân xí-nghiệp nào dùng ít nhất một trăm công-nhan đàn bà hay con gái trên 15 tuổi, có thể bị thanh-tra lao-động buộc phải đặt, trong hảng của mình hay kế-cận nơi đó, phòng cho con bú.

Điều thứ 199. — Tòng-trưởng bộ y-tế và tòng-trưởng bộ xã-hội sẽ cộng-đồng ban-hành một nghị-dịnh để ấn-định điều-kiện xếp đặt, vệ-sinh và kiểm-tra các phòng cho con bú dự-định nơi điều thứ 197 và 198.

* * *

(*) Xem Tập-lục các bản-văn áp-dụng bộ luật lao-động (quyết l) ban 1962, trang 25 đến 29 — N.B. ngày 16 tháng bảy năm 1953.

Đoạn thứ VIII

Về sự nghỉ hằng năm

Điều thứ 200.* — Mỗi thợ thuyền, thuộc-viên hay người tập-nghề, làm việc trong một xí-nghiệp kỹ-nghệ, khoáng-sản, thương-mại, canh-nông hay một nglie tự-do và công-nhân hợp-tác-xã, phòng công-lại, tổ-chức nghề nghiệp, hội theo dân-luật hay các đoàn-thể, bắt-cứ có tính-chất gì, có quyền, sau khi làm việc liên-tiếp được một năm trong sò, nghỉ ít nhất 15 ngày có ăn lương của chủ và trong đó phải có ít nhất 12 ngày có thể làm việc được.

Thời-hạn nghỉ ăn-dịnh trên đây sẽ được tăng thêm một ngày cho mỗi thời-kỳ làm việc được 5 năm liên-tiếp hay không, với một chủ-nhân đó, nhưng sự gia-tăng này không thể dem trên 18 ngày có thể làm việc được thời-hạn nghỉ hằng-năm, hay nhập vào sự gia-tăng do cộng đồng hiệp-ước, tòng-quí lao động, khế-ước lao-dộng cá-nhân hay tập-quán ăn-dịnh.

Nếu thời-kỳ thường định cho công-nhân trong hằng sò nghỉ đến sau khi làm việc được ít nhất 6 tháng liên-tiếp, thì công-nhân có quyền nghỉ một tuần-lễ có ăn lương trong đó có ít nữa là 6 ngày có thể làm việc được.

Điều thứ 201.— Được kè như một tháng làm công đê định thời-gian di nghỉ, các thời-kỳ tương-đương với bốn tuần-lễ hay 24 ngày làm việc.

Điều thứ 202.— Được kè như thời-gian làm việc xác-thực đê hưởng quyền nghỉ có ăn lương :

- Thời-gian nghỉ có ăn lương và thời-hạn bái ước ;
- Thời-gian nghỉ việc của dân bà thai-sản ;
- Thời-gian đình-chỉ sự thi-hành chờ không hủy bái khế-ước lao-dộng, nhất là vì duyên-cớ lâm bệnh, bị tai-nạn lao-dộng, tạm nghỉ hay ngưng công việc vì một duyên-cớ ngoài ý-định của công-nhân ;

(*) Xem Tập-lục các báo-văn áp-dụng bộ luật lao-dộng (quyền I) số-bản 1952, trang 113 đến 118 — N.D. ngày 24 tháng hai năm 1955.

- Mấy ngày chủ-nhân cho phép nghỉ, nhưng trong giới-hạn 10 ngày, nhän dịp các việc xảy ra chính trong gia-dinh của công-nhân.

Trái lại, các ngày mà chủ-nhân cho nghỉ đặc-biệt ngoài ngày lể pháp-dịnh hay nhän dịp ngày khánh-tiết, thì không được liệt vào thời-kỳ làm việc xác-thực, nếu không có làm việc thêm giờ để thu-dụng hay bù-trừ các ngày nghỉ ấy.

Điều thứ 203.— Những qui-dịnh trên đây không có ngăn-sự thi-hành điều giao-kết trong cộng-dồng hiệp-ước, tòng-qui lao-dộng, khế-ước cá-nhân hay tập-quán nếu có dự-dịnh cho nghỉ dài hạn hơn.

Điều thứ 204.— Thời-kỳ cho nghỉ sẽ ấn-dịnh hoặc trong cộng-dồng hiệp-ước hay tòng-qui lao-dộng, hoặc do nơi tập-quán, hoặc khế-ước cá-nhân, tùy theo sự nhu-cầu chuyên-môn hay điều cẩn-thiết cho sự vận-hành của xí-nghiệp, tình-trạng gia-dinh của người được hưởng và thời-gian làm việc được bao lâu với chủ-nhân.

Điều thứ 205.— Thời-gian nghỉ không quá 6 ngày có thè-làm việc được phải liên-tiếp.

Thời-gian nghỉ trên 6 ngày có thè-làm việc được có thè-chia-ra do sự thỏa-thuận giữa chủ-nhân và công-nhân.

Khi nào chủ-nhân cho công-nhân nghỉ mà phải đóng cửa hàng, thì chủ-nhân có thè-phân kỳ với sự đồng ý của đại-biểu công-nhân, nếu có đại-biểu ấy.

Khi phân kỳ, thì một phần phải được ít nhất 6 ngày có thè-làm việc được, đặt ở chính giữa hai ngày nghỉ hàng tuần.

Điều thứ 206.* — Trước khi cho di nghỉ, chủ-nhân phải trả cho công-nhân số lương thường-lệ của họ tính theo thời-gian nghỉ, kèm luon các món cấp khoản hay tiền thường phụ-thuộc và các bông-lợi bằng hiện-vật mà công-nhân không hưởng-dụng trong lúc nghỉ. Các bông-lợi bằng hiện-vật ấy phải tính ra giá-bạc.

(*) Xem Tập-lục các bản-văn áp-dụng bộ luật lao-dộng (quyển I) số-bản 1962, trang 113 đến 118 — N.B. ngày 24 tháng hai năm 1955.

Tiền cấp cho thời-gian di-nghi, ăn-dịnh trên đây, phải trả cho người thụ-quyền của công-nhân nào chết trước khi được nghỉ hàng năm có ăn-lương. Số ấy phải giao cho những người thụ-quyền có tư-cách dặng xin-linh-lương còn thiếu của người chết.

Điều thứ 207.* — Khi khế-ước lao-dộng bị hủy bái trước ngày công-nhân được hưởng trọn hay một phần thời-gian mà họ có quyền di-nghi, thì họ được lính, đè bù trừ sự mất trọn hay một phần nghỉ ấy, một số tiền tính theo qui-dịnh nơi điều trên đây.

Tuy nhiên, số tiền bù trừ chỉ phải là khi sự hủy bái khế-ước lao-dộng chẳng phải vì lỗi lầm của công-nhân và chẳng cần phân biệt rằng sự hủy bái ấy từ nơi công-nhân hay chủ-nhân gây ra.

Điều thứ 208.** — Nếu có sự thỏa-thuận đè cho công-nhân từ bỏ việc di-nghi, ví dầu được lính một số tiền đè bù trừ di-nữa, thì sự thỏa-thuận ấy hoàn-toàn vô hiệu-lực.

Nếu công-nhân chịu hoãn cho đến khi mẫn khế-ước sẽ hưởng trọn hay một phần thời-gian nghỉ có ăn-lương, thì sự ưng-nhận ấy không xem như là từ-bỏ.

(*) Xem Tập-lục các bút-văn áp-dụng bộ luật lao-dộng (quyền I) án-bản 1962, trường 113 đến 118 → N.B. ngày 24 tháng hai năm 1953.

(**) Trích tắc-lệab số 294-LB ngày 6-6-1958 liên-quan đến điều 208 bộ luật lao-dộng :

Ví việc hoãn hưởng thời-gian nghỉ hàng năm có lương, dự-líệu nơi điều thứ 208 dù số 15 ngày 8-7-1952, phải theo những điều-kiện sau đây :

- 1") Công-nhân phải đủ 16 tuổi trở-lên;
- 2") Mỗi năm công-nhân phải hưởng-dụng ngay ít nhất sáu (6) ngày (nghỉ vào những ngày làm-việc) trích trong số ngày được nghỉ hàng năm có lương;
- 3") Không được hoãn hưởng toàn phần hay một phần số ngày được nghỉ còn lại quá 3 năm, kể từ ngày đương sự có quyền được nghỉ.

Điều thứ 202.* — Sau khi hỏi ý-kien của ủy-ban tư-vấn lao-dong quốc-gia, tổng-trưởng bộ lao-dong sẽ ban-hành một nghị-định án-dịnh thè-thức áp-dụng đoạn này.

Đoạn thứ IX

Qui-định riêng

§ thứ nhất.— Qui-định về công-nhan dàn bà và con nít

Điều thứ 210.— Thanh-tra lao-dong có quyền xin y-sĩ dàm-nhiệm một công-sở khám những con nít, nam hay nữ, dưới 18 tuổi và dàn bà, để xét coi ~~đang~~ việc họ làm có quá năng-lực của họ không. Khi nào đương-sự có xin, tất-nhiên thanh-tra lao-dong phải cho y-sĩ khám họ. Cấm lưu giữ dàn bà hay con nít làm một công việc mà y-sĩ xét quá năng-lực của họ và công-nhan ấy phải được dùng về một công việc khác vừa sức của họ, hay, nếu chẳng có, thì nên sa-thải họ.

§ thứ 2.— Về công việc làm dưới hầm mỏ

Điều thứ 211.** — Con gái và dàn bà, bất luận tuổi nào, vì con trai dưới 16 tuổi không được dùng làm những công việc dưới hầm mỏ và hầm đá.

Sau khi hỏi ý-kien của ủy-ban tư-vấn lao-dong quốc-gia, tổng-trưởng bộ lao-dong ban-hành một nghị-định để án-dịnh những điều-kiện riêng về sự làm công và tập nghề của con trai từ 16 tuổi đến 18 tuổi trong những công việc dưới hầm mỏ.

§ thứ 3.— Nhà hát và gánh hát dạo

Điều thứ 212.— Con nít nam hay nữ, dưới 14 tuổi, không được dùng để đóng vai chánh hay vai phụ trong các tuồng diễn cho công-chúng xem nơi hí-trường, ca-tiếu-quán, phường xiếc và hát dạo trong chợ phiên.

(*) Xem Tập-lục các bản-văn áp-dụng bộ luật lao-dong (quyền I) án-bản 1962, trang 113 đến 118 — N.Đ. ngày 24 tháng hai năm 1955.

(**) Xem Tập-lục các bản-văn áp-dụng bộ luật lao-dong (quyền I) án-bản 1962, trang 101 đến 104 — N.Đ. ngày 11 tháng tám năm 1954.

Điều thứ 213. — Thanh tra lao-dộng có thề, ngoài lệ thường cho phép dùng một hay nhiều trẻ con trong hí-trường để diễn những tuồng nhất định.

Điều thứ 214. — Người nào buộc con nít dưới 16 tuổi đóng trò dùng lực nguy-hiểm hay diễn những lối sai khớp xương, người nào khác hơm cha và mẹ mà làm nghề mài-vô múa nhảy nhào lộn, leo dây, làm trò ảo-thuật, bán thuốc rong, bắt thú làm trò hay giám-dốc phường xiếc, dùng trong các cuộc diễn-kịch ấy những con nít dưới 16 tuổi, sẽ bị hình-phạt dự-dịnh nơi điều thứ 370.

Hình-phạt ấy cũng áp dụng cho cha và mẹ làm những nghề kẽ trên dây, dùng trong các cuộc diễn-kịch của mình con cái của mình dưới 14 tuổi.

Điều thứ 215. — Cha, mẹ, giám-hộ hay chủ-nhân và đại-dè, người nào có quyền xem sóc một đứa con nít hay có trách-nhiệm giữ gìn nó mà lại cho mướn, mượn hay bán hoặc con cái của mình, hoặc trẻ con dưới quyền giám-hộ của mình hay trẻ học nghề với mình dưới 16 tuổi, cho những kẻ làm nghề kẽ trên dây, hoặc giao-phó cho những kẻ du-đảng, vô-lai hay chuyên nghề ăn mày, thì sẽ bị hình-phạt dự-dịnh nơi điều thứ 370.

Hình-phat này cũng áp-dụng cho kẻ làm môi-giới hay kẻ nào đã giao hoặc can-thiệp đặng giao những con nít ấy và người nào đã dụ dỗ trẻ con dưới 16 tuổi bỏ nhà cha, mẹ hay giám-hộ đặng đi theo kẻ làm những nghề kẽ trên dây.

Điều thứ 216. — Người nào dùng trẻ con dưới 15 tuổi để chuyên việc ăn mày, hoặc công-khai hoặc giả mượn một nghề khác, sẽ bị hình-phat dự-dịnh nơi điều thứ 371.

* *

CHƯƠNG THỨ XI

Về vệ-sinh và an-ninh công-nhân

Đoạn thứ nhất

Qui-dinh tóng-quát

Điều thứ 217. — Những qui-dinh nơi chương này được áp-dụng cho tất cả xí-nghiệp ký-nghệ, khoáng-sản, thương-mại, canh-nông và tiêu-công-nghệ và các sở phụ-thuộc, bất cứ có tính-chất nào, công-cộng hay tư riêng, thê-tục hay tôn-giáo, ví dầu các xí-nghiệp ấy có một tính-cách giáo-dục chức-nghiệp hay từ-thiện.

Chỉ được miễn-trừ những sở dùng toàn người trong gia-quyển dưới quyền điều-khiển của cha, mẹ hay người giám-hộ.

Tuy thế, nếu công việc làm trong sở ấy có dùng nồi chửa hơi nước hay phát-dộng-cơ, hay nếu ký-nghệ làm nơi đó được liệt vào các sở nguy-hiểm hay không tinh-khiết, thì thanh-tra lao-dộng có quyền buộc thi-hành những phương-pháp an-ninh và vệ-sinh dir-dính sau đây.

Điều thứ 218. — Các xí-nghiệp vien chỉ nơi điều trên đây phải được giữ gìn sạch sẽ luôn luôn và có đủ điều-khiển vệ-sinh tinh-khiết cần-thiết cho sức khỏe của công-nhân.

Xí-nghiệp ấy phải được sắp đặt thế nào để đảm-bảo sự an-ninh cho công-nhân.

Máy móc, cơ-giới, cơ-quan truyền-dộng, khí-cụ và dụng-cụ phải đặt và giữ gìn cho có đủ điều-kiện an-ninh tối-hảo.

Điều thứ 219. — Thợ thuyền và người tập nghề phải làm việc dưới hầm giếng, ống dẫn hơi, ống khói, hầm phèn, thùng hay cơ-quan gì có thè chứa hơi độc, phải có dây nịt lưng giữ lại hay phải có một cách an-toàn gì khác để phòng-bị sự nguy-hiem cho họ.

Các hầm giếng, nắp hầm và cửa xuống hầm phải có rào che.

Các động-cơ phải có vách hay rào ngăn riêng ra để phòng-vệ thuyền.

Thang gác phải được kiên-cố và có lan-can vững chắc.

Giàn trồ phải có lan-can cứng chắc được 9 tấc bể cao.

Những bộ-phận di-dộng của máy móc và truyền động-cơ như : cây chuyền (bielles) và bánh xe tiết-dộng (volants de moteur) trong máy, bánh xe (roues) cây chuyền trực (arbres de transmission), bánh xe răng cưa (engrenages), viền-chùy (cônes) hay ống tròn cọ nhau (cylindres de friction), phải được ngăn che dặng phòng-bị tai-nạn xảy ra cho thuyền, trừ phi khi nào tay không với đến mấy bộ-phận ấy được.

Dây đai hay dây sắt truyền động chạy ngang dưới mặt đất trong một xưởng hay là cuốn vào rốc rách đặt khỏi mặt đất dưới 2 thước cũng phải được phòng-bị như vậy.

Phải ngừa sự chạm tay vào dây đai truyền động đang chạy bằng cách đặt những bộ máy tra vào động-cơ hay để cho công-nhân dùng.

Điều thứ 220.* — Sau khi hỏi ý-kien của ủy-ban tư-vấn lao-dộng quốc-gia, tổng-trưởng bộ lao-dộng ban-hành nghị định :

(*) Xem Tập-lục các bản-văn áp-dụng bộ luật lao-dộng (quyết 1) ban-tin 1962, chương 25 và 26 — N.B. ngày 16 tháng bảy năm 1953.

- 1º) Đề án-dịnh những phương-pháp tông-quát về bảo-toàn và vệ-sinh để áp-dụng cho tất cả xí-nghiệp phải tuân-theo, nhất là về việc làm cho sáng-sủa, thông-khí hay thông-phong, nước-uống, nhà-tiêu, bài-tiết, bụi-bụm hay hơi-nước, sự-dự-phòng các hỏa-tai, chỗ-nằm-ngủ của công-nhân, v.v...
- 2º) Lần-lượt xem có cần-thiết, đề án-dịnh qui-tắc riêng về vài nghề-nghiệp hay vài cách-thức làm việc.

Điều thứ 221.— Đề áp-dụng những nghị-dịnh vi-en chỉ nơi diều-trên đây, thanh-tra và kiêm-tra lao-dộng, trước khi lập biên-bản, phải ra lệnh buộc chủ-nhân xí-nghiệp tuân-hành qui-dịnh của các nghị-dịnh ấy.

Lệnh ấy phải ghi vào quyền sò dự-dịnh nơi diều thứ 158, rồi dề ngày, ký-tên, chỉ rõ những vi-phạm đã khâm-nhận và định một kỳ-hạn đến-dài các vi-phạm ấy không còn tồn-tại nữa. Kỳ-hạn ấy không khí nào dưới 8 ngày và được định tùy theo tình-thế trong mỗi trường-hop.

Điều thứ 222.— Có trè-lăm là 8 ngày sau lệnh truyền ra, chủ-nhân xí-nghiệp, nếu xét có nên làm thì gửi cho thủ-hiến địa-phương một tờ-khiếu-nại. Tờ này dính-chì lại kỳ-hạn trên đây và, sau khi được diều-tra, sẽ đệ qua ủy-ban tư-vấn lao-dộng địa-phương. Nếu xét có cần thì ủy-ban này đòi chủ-nhân đến dề chât-vấn. Khi sự tuân-hành lệnh trên đây bắt buộc phải sửa đổi nhiều diều-quan-trọng nhất là cơ-sở của xí-nghiệp thì thủ-hiến địa-phương cấp cho chủ-nhân một kỳ-hạn mà ủy-ban tư-vấn lao-dộng địa-phương nhận là cần-thiết và dày dù. Kỳ-hạn ấy không hế quá 18 tháng.

Lệnh của thủ-hiến sẽ được thông-dat cho chủ-nhân xí-nghiệp theo thủ-tục hành-chính và được thông-cáo cho thanh-tra lao-dộng hay.

Điều thứ 223.— Theo nguyên-tắc, nếu công-nhân cư-trú trong thành-thị hay hương-thôn kẽ cạn chỗ làm việc, chủ-nhân xí-nghiệp khỏi phải cất-nhà cho họ ở.

Nhung nếu số công-nhân nhiều cho đến dồi họ kiểm không được nhà ở trong thành-thị hay hương-thôn kẽ cạn, hoặc già

nếu sự đồng đúc của họ có thể gây điều phiền-nhiều cho dân-chúng hay làm nguy-hại cho vẹ-sinh công-cộng, thì chủ-nhân có thể bị bắt buộc cải nhả cho toàn-thể hay một phần công-nhân mình ở.

Chủ-nhân cũng bị bắt buộc như thế, nhưng tạm-thời mà thôi, trong vài tình-trạng đặc-biệt, nhất là khi có bệnh truyền-nhiễm.

Trái-vụ, thường-trực hay tạm-thời, của chủ-nhân phải cất nhả cho công-nhân ở được ăn-dịnh cho mỗi xưởng hay sở do nghị-dịnh thủ-hiến địa-phương ban-hành sau khi hỏi ý-kien của ủy-ban tư-vấn lao-dòng địa-phương và, nếu cần, sau khi ủy-ban này chốt-vấn chủ-nhân.

Điều thứ 224. — Chủ-nhân phải xuất tiền sáu để sản cho công-nhân dùng tại chỗ làm việc nước uống mà hóa-học và vi-trùng-học định là tinh-khiết.

Điều thứ 225. — Chủ-nhân phải xuất tiền tổ-chức một sở phòng-bệnh để ngừa trị các thứ bệnh phong-thò thường-nhiều-hại tại chỗ làm việc hay trong các vùng kề-cận, nhứt là bệnh sốt rét.

Sau khi hỏi ý-kien của ủy-ban tư-vấn lao-dòng địa-phương, thủ-hiến địa-phương sẽ ban-hành nghị-dịnh để ăn-dịnh các thứ bệnh phong-thò và các vùng nào sẽ áp-dụng trái-vụ linh-nơi điều trên đây.

* * *

Đoạn thứ II

Qui-dinh riêng về sự làm việc của con nít và đàn bà

Điều thứ 226.— Chủ-nhân các xí-nghiệp nào có dùng con nít, thợ thuyền hay học nghề, dưới 18 tuổi, hay đàn bà, phải chấm nom sự thuần-phong mỹ-tục và tuân-thủ sự doan-chinh công-cộng.

Điều thứ 227.*— Sau khi hỏi ý-kien của ủy-ban tư-vấn lao-động quốc-gia, tổng-trưởng bộ lao-động ban-hành nghị-dịnh ấn-dịnh :

- 1') Các thứ công việc có thể gây ra điều nguy-hiểm hay quá thế-lực, hay có tai-hại cho nền phong-hóa, sẽ cấm cho con nít dưới 18 tuổi và đàn bà ;
- 2') Các điều-kiện riêng do theo đó mà các hạng công-nhân ấy được dùng trong các sở không tinh-khiết hay nguy-hiểm, là nơi công-nhân phải cầm bốc vật gì hay hãi những hơi xông có hại cho sức khỏe của họ.

Đoạn thứ III

Qui-dinh riêng về hầm mỏ, hầm đá và sở canh-nông

Điều thứ 228.— Sau khi hỏi ý-kien của ủy-ban tư-vấn lao-động địa-phương, thủ-hiến địa-phương sẽ ban-hành nghị-dịnh ấn-dịnh những phương-pháp cẩn-thiết riêng để bảo-toàn vệ-sinh và an-ninh cho công-nhân làm trong các hầm mỏ, hầm đá và sở canh-nông.

Các nghị-dịnh ấy sẽ đc lén bộ-trưởng bộ lao-động phê-chuẩn sau khi hỏi ý-kien của ủy-ban tư-vấn lao-động quốc-gia.

(*) Xem Tập-lục các bản-văn áp-dụng bộ luật lao-động (quyết I) ấn-bản 1962, trang 83 đến 99 — N.B. ngày mồng 5 tháng tám năm 1954.

Đoạn thứ IV

**Qui-dịnh riêng về sự dùng các hóa-học-vật
loại chì trong công việc sơn phết**

Điều thứ 229. — Trong các xưởng, trại, nhà đang cất hay
đang sửa và, đại-dè, trong các chỗ nào làm những công việc
sơn phết nhà cửa, chủ-nhân kí-nghiệp, giám-dốc hay quản-lý phải
tuân theo các qui-dịnh sau đây, không kè còn phải thi-hành các
phương-pháp án-dịnh nơi đoạn thứ nhất trong chương này.

Điều thứ 230. — Cấm dùng chất bạch-diêm (céruse),
lưu-toan-diêm loại chì (sulfate de plomb) và dầu gai hàm chất
chì (huile de lin plombifère) cùng tất cả sản-vật đặc-ché
có chất bạch-diêm hay lưu-toan trong các công việc sơn phết,
mặc dầu cách-thức nào, ở ngoài và trong nhà.

Điều thứ 231. — Nếu cần thì, sau khi hỏi ý-kien của
ủy-ban tư-vấn lao-dộng quốc-gia, tòng-trưởng bộ lao-dộng sẽ
ban-hành nghị-dịnh chi-dịnh những công việc đặc-biệt nhân đó
mà có thè miễn trừ sự áp-dụng các qui-dịnh trên đây.

Đoạn thứ V*

**Qui-dịnh riêng về sự ghi sức nặng trên các thùng, bao lớn
phải chuyên chở bằng tàu hay bằng thuyền**

Điều thứ 232. — Người nào gửi thùng, bao hay vật gì
nặng gấp một ngàn cân tạ (kí) hay nhiều hơn, phải chuyên
chở trên đường biển hay đường sông, phải biên cho rõ ràng và
được bền bỉ, trên món đồ ấy, sức nặng của nó là bao nhiêu.

Trong trường-hợp đặc-biệt nào không thè định được sức
nặng ấy, thì phải ghi số tối-cao trước định theo thè-lích và thè-
chất của món đồ đó.

Nếu không có người gửi, thì người được ủy-quyền có
trách-nhiệm lo gửi đồ đi phải thi-hành trá-vụ này.

Điều thứ 233. — Nếu cần thì sau khi hỏi ý-kien của ủy-
ban tư-vấn lao-dộng quốc-gia, tòng-trưởng bộ lao-dộng sẽ ban-
hành nghị-dịnh xác-dịnh những điều-kiện cụ-thè phải được
tuân-hành khi ghi các dấu chỉ sức nặng trên thùng hay bao:

(*) Xem Tập-lục các bản-văn áp-dụng bộ luật lao-dộng (quyển I) ban-
bản 1962, trường 63 và 64 — N.D. ngày 26 tháng năm năm
1954.

Đoạn thứ VI *

Sở y-tế và vệ-sinh

Điều thứ 234.— Các xí-nghiệp hay hảng phải thiết-bị cho công-nhân của mình một sở y-tế và vệ-sinh.

Sau khi hỏi ý-khiến của ủy-ban tư-vấn lao-dộng quốc-gia, tòng-trưởng bộ lao-dộng sẽ ban-hành nghị-dịnh ấn-dịnh thê-thức thi-hành trái-vụ trên đây. Nghị-dịnh ấy chỉ-dịnh những điều-kiện do theo đó mà công-nhân được khám bệnh theo định-kỳ, và tùy theo tình-thế địa-phương và số công-nhân mà sắp các xí-nghiệp theo những hạng sau đây :

- 1°) Xí-nghiệp phải có dùng thường-trực ít nhất một y-sĩ có văn-bằng quốc-gia y-khoa bác-sĩ và một hay nhiều người khán-hộ ;
- 2°) Xí-nghiệp phải có dùng thường-trực ít nhất một y-sĩ không có văn-bằng quốc-gia y-khoa bác-sĩ và một hay nhiều người khán-hộ ;
- 3°) Xí-nghiệp phải có dùng theo định-kỳ ít nhất một y-khoa bác-sĩ kèm nơi khoản thứ nhất và thứ nhì trên đây và một hay nhiều người khán-hộ ;
- 4°) Xí-nghiệp phải có dùng thường-trực ít nhất một hay nhiều người khán-hộ ;
- 5°) Xí-nghiệp được miễn trừ dùng thường-trực nhân-viên chuyên-môn.

Các xí-nghiệp gồm ít nhất 1.500 công-nhân, đều ở trong một thành-thị, phải liệt vào hạng thứ nhất trên đây.

Các xí-nghiệp gồm ít nhất 1.000 công-nhân đều ở trong một thành-thị, phải liệt vào hạng thứ nhì.

Các xí-nghiệp gồm ít nhất 100 công-nhân phải dùng thường-trực ít nhất một người khán-hộ.

(*) Xem Tập-lục các bản-văn áp-dụng bộ luật lao-dộng (quyết 1) ấn-bản 1962, trang 73 đến 81 — N.B. ngày 26 tháng bảy năm 1954.

Điều thứ 235.— Các y-khoa bác-sĩ, y-sĩ và người khán-hộ, viên chỉ nơi điều trên dây, phải được thủ-hiến địa-phương thừa-nhận sau khi hỏi ý-khiến của thanh-trá lao-dộng và giám-đốc y-tế địa-phương.

Sự thừa-nhận ấy cũng có thể bị thu-hồi theo thè-thức trên đây.

Điều thứ 236.*— Các xí-nghiệp dùng dưới 1.000 công-nhân và ở gần một cơ-quan y-tế hay một nhà thương thí của nhà nước, có thể nhờ cơ-quan hay nhà thương áy điều-trị công-nhân của mình theo cách-thức và giá cả do nghị-dịnh của thủ-hiến địa-phương ấn-dịnh sau khi hỏi ý-khiến ủy-ban tư-vấn lao-dộng địa-phương.

Nghị-dịnh ban-hành theo thủ-tục trên đây sẽ ấn-dịnh cách-thức do theo đó mà nhiều xí-nghiệp có thể được phép đặt vì dùng một số y-tế chung và những nhà thương thí hay bộ-hiến chung.

Điều thứ 237.— Trong mỗi xí-nghiệp nào số trung-bình công-nhân quá 100 người, mỗi buổi sáng trước khi khởi-sự làm việc, thì những công-nhân khai bệnh phải được khám bệnh. Vợ con của công-nhân, nếu họ nài-xin, cũng được khám bệnh và, lâm-thời, được hưởng sự săn sóc và điều-trị cẩn-thiết.

Điều thứ 238.— Khi một công-nhân, vợ hay con được phép ở chung với họ đau ốm, chủ-nhân phải cấp thí cho họ thuốc men điều-trị trong giới-hạn phương-pháp chỉ-dịnh nơi chương này.

Chủ-nhân cũng phải nuôi dưỡng công-nhân lâm bệnh mà trước khi đau đớn được hưởng sự cung-cấp ấy.

Điều thứ 239.— Chủ-nhân phải gửi đến sở y-tế gần hơn hết những công-nhân bị thương và người bệnh chờ đi được, mà không thể điều-trị bằng phương-pháp có sẵn tại xí-nghiệp.

(*) Xem Tập-lục các bản-văn áp-dụng bộ luật lao-dộng (quyển I) năm-bản 1962, trường 73 đến 81 — N.B. ngày 26 tháng bảy năm 1954.

Điều thứ 240.* — Sau khi hỏi ý-kien của ủy-ban tư-vấn lao-dong địa-phương, thủ-hiến địa-phương sẽ ban-hành nghị-dịnh ấn-dịnh các phương-pháp cứu-cấp và điều-trị cẩn-thiết những thuộc-viên và thợ thuyền làm việc trong các xưởng công và tư.

Điều thứ 241.— Một nghị-dịnh ban-hành theo thủ-tục chỉ nơi điều thứ 234 ấn-dịnh những điều-kiện do theo đó mà chủ-nhân phải đặt và cung-cấp thuốc men cùng phụ-thuộc :

- Một bệnh-xá cho một số trung-bình công-nhân trên 100 người ;
- Một phòng băng bó cho một số công-nhân từ 20 đến 100 người ;
- Một hộp cứu-cấp cho một số công-nhân dưới 20 người.

* * *

(*) Xem Tập-lục các bản-văn áp-dụng bộ luật lao-dong (quyển I) ấn-bản 1962, truong 73 đến 81 — N.D. ngày 26 tháng bảy năm 1954.

CHƯƠNG THỨ XII

Về tai-nạn lao-động

Điều thứ 242. — Toàn trên lãnh-thổ Việt-nam, chủ-nhân các xí-nghiệp kĩ-nghệ, thương-mại, nông-lâm, công-hay-tư, phải đảm-nhiệm các tai-nạn lao-động xảy ra cho thuộc-viên, thuyền-và người-tập-nghề, bất cứ thuộc-về quốc-tịch nào.

Trách-nhiệm ấy cũng áp-dụng cho :

- Người quản-lý các bệnh-viện tư về nhân-viên làm việc trong đó ;
- Các người làm nghề tự-do về công-nhân của họ dùng ;
- Các tiêu-công-nghệ dùng nguyên-lực-lực về công-nhân khác hơn là thân-thuộc trực-hệ của họ.

Điều thứ 243. — Được kè như tai-nạn lao-động, bất cứ vì duyên-cớ nào, tai-nạn xảy ra, bởi sự làm việc hay nhân-dịp làm việc, cho công-nhân chỉ-định nơi điều trên đây, mặc dầu họ có lỗi cùng chăng.

Cũng được kè như tai-nạn lao-động một tai-nạn xảy ra cho công-nhân trong quãng đường họ di từ chỗ ở đến chỗ làm việc và lúc trở về, nhưng có điều này là công-nhân không có ngừng

bước hay xoay đi đường khác vì duyên-cớ tư riêng và không dính líu gì đến phận-sự của mình.

Điều thứ 244. — Người bị tai-nạn lao-động hay người thừa-kế có quyền hưởng một số tiền bồi-thường của chủ-nhân, nhưng với điều-kiện là sự làm việc phải bị ngưng từ 4 ngày sắp-lên.

Người bị tai-nạn không được hưởng tiền bồi-thường chỉ cả nếu họ cố-ý gây ra tai-nạn ấy.

Nếu có bằng-chứng rằng tai-nạn xảy ra do lỗi không dung-thứ được của công-nhân, thì tòa thàm-quyền có thể giảm hốt số tiền bồi-thường.

Khi có đủ bằng-chứng rằng tai-nạn xảy ra tại lỗi không dung-thứ được của chủ-nhân hay của người thay thế để giám-dốc xí-nghiệp, thì tòa thàm-quyền có thể gia-tăng số tiền bồi-thường.

Điều thứ 245.— Các xí-nghiệp chỉ định nơi điều thứ 242 gồm nhất là :

- 1°) Xưởng máy và xưởng chế-tạo ;
- 2°) Kỹ-nghệ kiến-trúc ;
- 3°) Xưởng làm ngoài, công hay tư ;
- 4°) Xí-nghiệp vận-tải trên đường bộ, đường thủy và đường hàng-không ;
- 5°) Xí-nghiệp chất và cất hàng-hóa ;
- 6°) Xí-nghiệp khuân vác ;
- 7°) Kho công-cộng ;
- 8°) Hầm mỏ, hầm đá ;
- 9°) Các sở hay một phần sở chế-tạo hay xử-dụng những chất dễ cháy hay chất nổ ;
- 10°) Các sở hay một phần sở dùng máy chuyền-động nhờ một động-lực khác hơn động-lực của người hay loài vật ;

11°) Xí-nghiệp thương-mại phải đóng thuế môn-bài.

Sự liêt-ké này không có hạn-chế và dè chỉ cho biết mà thôi và còn phải do nơi sự thẩm-dịnh của tòa.

Điều thứ 246.— Khi bị tai-nạn lao-lòng, công-nhân không thể viện-dụng qui-dịnh nào khác hơn những qui-dịnh trong chương này cùng các nghị-dịnh ứng-hành để đòi tiền bồi-thường tai-nạn ấy trừ phi khi nào, làm-thời, phải áp-dụng những qui-dịnh khác ban nhiều quyền-lợi hơn do một đạo luật riêng hay một bản hiệp-trước riêng giữa đương-sự.

Những thợ-thuyền nào thường làm riêng một mình không thể bị khép vào qui-dịnh nơi chương này và các nghị-dịnh ứng-hành, khi có một hay nhiều bạn đồng-nghiệp tình cờ cộng-tác với mình.

Công-nhân ngoại-quốc không thuộc quốc-tịch Liên-hiệp Phép được hưởng-dụng qui định nơi chương này là khi nào, nơi nguyên-quán của họ, công-nhân thuộc quốc-tịch Việt-nam hay quốc-tịch liên-hiệp Pháp cũng được hưởng-dụng một chế-dộ tương-dồng.

Điều thứ 247.— Các chủ-nhân xí-nghiệp khỏi bị khép vào qui-dịnh nơi chương này, có thể xin áp-dụng cho mình các qui-dịnh ấy về những tai nạn lao-lòng sẽ xảy ra cho công-nhân mình, bằng cách tuyên-cáo hẳn hòi rằng mình muốn cho họ hưởng-dụng các qui-dịnh hiện-hành và họ cũng đã ưng-thuận việc xin áp-dụng đó.

Thủ-tục xin gia-nhập sẽ được ấn-dịnh trong nghị-dịnh áp-dụng chương này.

Điều thứ 248.— Chiều theo hiệp-nghị của tòng-trưởng bộ tư-pháp, tài-chính, y-tế và lao-lòng, Thủ-tướng Chính-phủ sẽ ban-hành nghị-dịnh ấn-dịnh cách-thức áp-dụng chương này.

Các nghị-dịnh ấy sẽ ấn-dịnh nhất là :

- 1°) Những món tiền bồi-thường khi xảy ra tai-nạn và có thể trả hoặc bằng cách cấp-dưỡng chung-thân, hoặc trả một lần ;
- 2°) Thủ-thức do theo đó đểng làm tờ khai tai-nạn và điều-trá về tai-nạn ;
- 3°) Các tòa có thẩm-quyền, thủ-tục và sự tái-thầm tiền bồi-thường ;
- 4°) Các sự đảm-bảo và qui-dịnh khác cẩn-thiết.

Khi chờ đợi ban-hành nghị-dịnh áp-dụng chương này, những luật-lệ hiện-hành ngày ký tên đạo dụ này sẽ được tiếp-tục ứng-dụng.



CHƯƠNG THỨ XIII

Về sự phân-tranh lao-động và sự giải-quyết

Về sự đại-diện nghề nghiệp

Đoạn thứ nhất

Về cá-nhân phân-tranh

§ thứ nhất.— Tòa-án lao-động

Sự lập tòa — Chức-chưởng và tò-chức

Điều thứ 249. — Nay lập tòa-án lao-động để phân-xử các vụ cá-nhân phân-tranh xảy ra giữa chủ-nhân và công-nhân trong dịp thi-hành khế-ước lao-động.

Được kè là cá-nhân phân-tranh các vụ tranh-chấp lao-động mà, theo qui-dinh nơi đoạn thứ II trong chương này, không thể gọi là cộng-dồng phân-tranh.

Tòa có thẩm-quyền là tòa sở-tại nơi nào khế-ước lao-động được thi-hành.

Trong địa-phận nào chưa có lập tòa-án lao-động, thì các vụ phân-tranh sẽ đưa ra tòa-án dân-sự phò-thông xét xử.

Điều thứ 250. — Tòa lao-dộng do sắc-lệnh của Quốc-trưởng thiết-lập, chiểu theo hiệp-nghị của tòng-trưởng bộ tư-phép và tòng-trưởng bộ lao-dộng, trong địa-phận hành-chính hay trong đô-thị nào mà sự quan-trọng của kỹ-nghệ và thương-mại biểu-thi sao cần-thiết phải lập tòa ấy.

Sắc-lệnh thiết-lập-tòa-án định-luôn qua-hạt-thàn-quyền của mỗi-tòa.

Điều thứ 251. — Các tòa-án lao-dộng hoạt-dộng dưới quyền kiêm-tra của tổng-trưởng bộ tư-pháp.

Sau mỗi phiên xử, quan chánh-én hay, nếu vắng mặt, viên thư-ký tòa gửi tờ lược-thuật các vụ đã xử, một đảng cho tòng-trưởng bộ tư-phép để phúc-trình, một đảng cho thanh-tria lao-dong dia-phuong để tường-tri.

Các tòa-án dân-sự phò-thông xử các vụ phân-tranh lao-dong phải thi-hành trái vụ ấy.

X Điều thứ 252. — Tòa-án lao-dòng gồm có:

- Một quan tòa tấp-tụng hay quan tòa kiêm-chức ấy. chánh-án
 - Hai chủ-nhân. bồi-thảm
 - Hai thuộc-viên hay thò thuyền bồi-thảm

Mỗi năm, quan chánh-tòa tạp-tụng hay quan tòa chỉ nơi
đoàn trên sẽ do nghị-định của tòng-trưởng bộ tư-pháp cử dắt.

Điều thứ 253. — Mỗi năm trong thương bán
nguyệt tháng 10 dương-lịch, thanh-trai lao-động cấp
phản, sau khi hỏi ý-kien các tờ-chức nghè nghiệp
liên-hệ, lập về mỗi hạng sau đây và cho mỗi tòa án
một bản danh-sách gồm có :

- 25 tên chủ nhân ;
— 25 tên người làm công và thợ thuyền ;

có thể được chọn làm bồi thẩm tòa án lao động. <http://tieulun.hopto.org>

Chỉ được ghi tên vào bản danh sách kè trên những người :

- Có quốc tịch Việt-nam
- Ít nhất tròn 30 tuổi
- Được hưởng dụng dân-quyền và công-dân-quyền *

(Đã số 12 ngày 14-12-1955).

Trong vòng 15 ngày đầu tháng chạp sau, thủ-hiến địa-phương, có một quan-tòa do tòng-trưởng bộ-tư-pháp đề-cử và thư-ký của tòa-án lao-động phụ-tá, rút thăm dặng lập một bản danh-sách những vị bồi-thẩm để tờ-hợp tòa ấy.

Số bắc thăm:

a) Về hạng chủ-nhân:

- Hai bồi-thẩm thiêt-thọ;
- Hai bồi-thẩm dự-khuyết.

b) Về hạng thuộc-viên và thợ-thuyền:

- Hai bồi-thẩm thiêt-thọ;
- Hai bồi-thẩm dự-khuyết.

(*) Điều thứ 253.— (cũ) Mỗi năm, trong vòng 15 ngày đầu tháng mười dương-lịch, thanh-trai lao-động, sau khi hỏi ý-kiện các tờ-chúc nghề nghiệp quan-hệ, lập về mỗi hạng sau đây một bản danh-sách gồm có:

- 25 tên chủ-nhân, bắt-luận quốc-lịch nào;
- 25 tên thuộc-viên và thợ thuyền, bắt-luận quốc-lịch nào, có thể làm bồi-thẩm tòa-án lao-động

Người nào đúng 25 tuổi và hưởng-dụng dân-quyền và chính-trị-quyền mới được ghi tên vào bản ấy.

Điều thứ 254.— Bồi-thảm thiệt-thọ và dự-khuyết đều được nghị-dịnh thi-hiện địa-phương bù-nhiệm với thời-hạn một năm và bắt đầu nhiệm-chức kè từ ngày mồng 1 tháng giêng dương-lịch sau ngày rút thăm.

Khi bận việc thì bồi-thảm thiệt-thọ sẽ được dự-khuyết thay thế theo thứ-tự rút thăm.

Nếu trong năm có ai từ-chức hay chết, thì sẽ do theo thi-thức trên đây mà chọn bồi-thảm khác.

Nếu một bồi-thảm khiếm-diện, thì bồi-thảm nhỏ tuổi hơn hết bên hạng dư-số không dự-xử.

Điều thứ 255.— Hai nhân-viên hành-chính, do nghị-dịnh đồng-trưởng bộ tư-phép chọn định, đảm-nhiệm chức-vụ thư-ký và thông-ngón tòa-án lao-động.

Điều thứ 256.— Bồi-thảm thiệt-thọ và dự-khuyết cùng thư-ký và thông-ngón tòa-án lao-động tuyên-thệ, trước mặt chánh án tòa-sát-tham, sẽ thi-hành đúng cũn và thành-thật chức-vụ của mình và chẳng hờ khi nào tiết-lậu những điều mình được biết trong dịp thi-hành chức-vụ ấy.

Điều tuyên-thệ ấy có thể lập bằng bút-ký.

Điều thứ 257.— Nhân-viên tòa-án lao-động không hưởng lương-hỗngh chỉ cả, trừ ra khi nào nhân-viên ấy là công-nhân lãnh lương công-nhật. Họ sẽ được hưởng một số tiền cấp-khoản hàng ngày để bù lại ngày công đã mất; số tiền ấy sẽ do nghị-dịnh thủ-hiện địa-phương ấn-dịnh sau khi hỏi ý-kí/ký ủy-ban tư-vấn lao-động địa-phương.

Nếu nhân-viên ở ngoài thành-phố là nơi nhóm của tòa-án lao-động, họ sẽ hưởng được một số chuyen-phí và cư-trú-phí như bồi-thảm tòa đại-hình.

Nếu nhân-viên tòa-án lao-động không được đòi hỏi các đương-ay một số tiền phí-tồn nào về các thủ-tục mình đã làm cho họ.

Điều thứ 258.— Các tòn-phí về sự hoạt-động của tòa-án lao-động về phần ngân-sách quốc-gia dài-thọ.

Điều thứ 259.— Tòa-án lao-động nhóm tại chỗ do tổng-trưởng bộ tư-pháp chọn định.

Tòa ấy sẽ nhóm xử do sự triệu-tập của quan chánh-án mỗi khi cần.

§ thứ 2.— Về thủ-tục trước tòa-án lao-động.

Điều thứ 260.— Nguyên-cáo phải làm một lá đơn khởi-tố khai gán con niêm, nạp tại phòng thư-ký tòa. Các đương-sự luôn luôn có thể tự-ý đích-thân đến hầu tòa và, trong trường-hợp này, tòa sẽ hành-sự đối với họ như đã có nạp đơn vậy.

Đương-sự cũng còn có thể trình đơn cho thanh-trá lao-động ; viên-chức này sẽ gắng sức hòa-giải cuộc phân-tranh và, nếu thất-bại, sẽ đệ lá đơn ấy qua tòa-án lao-động hay, bằng không có, qua tòa-án dân-sự có thẩm-quyền. Thư-ký phải đăng-ký đơn ấy vào một cuốn sổ có dấu đánh số và chữ ký tắt của quan chánh-án, và giao cho nguyên-cáo một biên-lai nhận đơn.

Điều thứ 261.— Đương-sự sẽ được đòi đến hầu bằng thư đàm-bảo của thư-ký ; thư ấy khai gán tem và khi tiếp được, có giấy biên-nhận. Quan chánh-án thảm định thời-hạn từ ngày gửi thư đòi hầu tại nhà bưu-điện chí ngày sau hầu là bao nhiêu ; thời-gian ấy phải trọn và không quá 10 ngày.

Thư đòi hầu phải biên ngày, tháng, năm, tên họ, nghề-nghề và trú-quán của nguyên-cáo, thưa kiện việc chi, ngày và giờ đến hầu tòa. Thư-ký phải đem giao thư ấy cho nhà bưu-điện.

Nếu không tuân-hành các thề-thúc định trên đây thì sự đòi hầu vô-hiệu-lực.

Điều thứ 262.— Các đương-sự sẽ đích-thân đến hầu tòa-án lao-dộng theo ngày giờ định. Họ có thể nhờ một chủ-nhân hay một công-nhân cùng làm một nghề, hay nhờ một đại-diện của tổ-chức nghề-nghiệp mà họ là hội-viên thay mặt hay phụ-trợ. Người thay mặt phải có giấy ủy-quyền.

Điều thứ 263.— Nếu đến ngày định trong thư đòi của thư-ký mà nguyên-cáo không đi hầu, thì vụ tố-tụng sẽ bị bôi-bỏ trong bộ sự-kiện và chỉ có thể đem ra tòa một lần mà thôi, sau một thời-hạn 8 ngày và phải do theo thề-thức đã định về việc vô đơn đầu tiên, bằng chằng thì vô-hiệu.

Khi nào một bên đương-sự không tiếp dặng thư đòi hầu thì phải đòi họ một lần nữa.

Điều thứ 264.— Nếu bị-cáo, mặc dầu có được thư đòi hầu, lại vắng mặt, thì tòa sẽ kè là khiêm-diện và thảm-xét ngay vụ-kiện.

Điều thứ 265.— Phiên xử của tòa-án lao-dộng được công-khai, trừ khi nội-vụ còn trong giai-doạn hòa-giải.

Quan-chính án chi-huy cuộc tranh-luận, chất-vấn và đối-chất đương-sự, tùy ý đòi đến hầu các chứng-cớ theo lời yêu-cầu của đương-sự hay tự-mình đòi đến, chiều theo thề-thức định nơi điều thứ 261, lấy khêu-cung của tất cả người nào mà mình ước-lượng rằng lời khai của họ có thể giúp ích cho sự giải-quyết vụ phán-tranh, và cũng có thể tự-mình hay giao-phó cho ai khám-nghiệm cùng giám-định.

Điều thứ 266.— Khi người chồng vắng mặt, bàn việc hay không cho phép, thì tòa có thể cho phép vợ hòa-giải, ra mặt nguyên-cáo hay bị-cáo trước tòa.

Trẻ vị-thành-niên không được cha hay người giám-hộ phụ-trợ cũng được tòa cho phép hòa-giải, ra mặt nguyên-cáo hay bị-cáo trước tòa.

Điều thứ 267.— Nhân-viên tòa-án lao-dong có thể bị hối-ty :

- 1°) Khi họ có một tư-lợi trong vụ phân-tranh ;
- 2°) Khi họ là thân-thuộc hoặc thích-thuộc của một bên đương-sự tới bức anh em chủ bá, cô cậu hay bạn dù ;
- 3°) Nếu trong năm trước ngày hối-ty, có việc tranh-tụng về hình-sự hay dân-sự giữa họ và một bên đương-sự hay chồng, vợ hoặc người thích-thuộc trực-hệ ;
- 4°) Nếu họ có ý-kien bằng văn-tự trong vụ tranh-tụng ;
- 5°) Nếu họ là chủ-nhân, thuộc-viên hay thợ thuyền của một bên đương-sự.

Đương-sự nào muốn hối-ty một bồi-thảm tòa-án lao-dong, phải xin trước khi bắt đầu tranh-luận và phải bày tỏ duyên-có hoặc bằng lời nói, hoặc bằng giấy tờ.

Nhân-viên nào mà sự hối-ty được tòa ưng-chuẩn thì không được xét-doán vụ phân-tranh trong đó họ bị hối-ty.

Chú-định của tòa về sự hối-ty không bị thương-cáo được.

Điều thứ 268.— Khi đương-sự đến hầu thì tòa-án lao-dong hòa-giải thử hai bên.

Nếu có thỏa-thuận, tòa lập biên-bản liền, ghi sự hòa-giải đó. Tờ biên-bản ấy lập bằng giấy khói gắn con niêm, đăng-ký khói đóng tiền và có chữ ký tên của nhân-viên tòa, thư-ký và thông-nghị, nếu có cần dâng đến vị này và chừng đó cũng phải ghi vào biên-bản.

Tờ biên-bản ghi sự hòa-giải cũng có hai bên đương-sự ký tên sau khi đọc và, nếu cần, sau khi dịch ra cho họ nghe. Nếu sau khi kêu hỏi, họ không chịu hay không thè ký tên, thì cũng phải ghi vào tờ biên-bản.

Các biên-bản hòa-giải làm bằng-tín cho đến khi có người kiện giả-mạo. Những hiệp-ước của đương-sự, ghi vào biên-bản, có dù lực chấp-hành và sẽ được thi-hành như một bản án.

Điều thứ 269.— Khi nào hòa-giải được có một phẩn, về các việc ghi trong đơn mà được bị-cáo nhận-thực, bản sao tờ biên-hàn sự hòa-giải thử có chữ ký tên của chánh án và thư-ký dù lực chấp-hành như đã nói nơi điều trên.

Điều thứ 270. — Khi nào hòa-giải không được hay về phẩn ghi trong đơn của nguyên-cáo mà không được bị-cáo thừa-nhận, tòa án lao-dộng phải giữ lại để xét-đoán ngay và không được định đai. Nhưng tòa luân luân có thể lên án, có ghi duyên-cớ, ra lệnh điều-trá, đến khám-xét nơi xảy ra việc phán-tranh cùng các phương-pháp, thẩm-vấn khác.

Điều thứ 271.— Khi cuộc tranh-luận chung-kết, tòa lao-dộng hèn hàn-nghi kín. Ngoài sự định lại để nghị-án mà thời-hai không được quá 4 ngày, án phải được thảo liền rồi tòa nhóm lại để tuyên-án; án ấy phải có trung-dú lý do.

Nguyên-bản án tòa sẽ được thư-ký chép vào sò nghị-luận và được chánh-án và thư-ký ký tên.

Điều thứ 272.— Trừ ra khi nào có thương-cáo, án được thi-hành tạm ngày trọn sau khi tuyên-án giữa phiên xử công-khai.

Án có thè truyền lệnh thi-hành lập tức để dự-bị, mặc dầu có khống-cáo hay thương-cáo, và được miễn-trừ đóng tiền bảo-chứng đến một số do nghị-dịnh tòng-trưởng bộ tư-phép án-dịnh.

Trên số ấy, tòa có thè ra lệnh thi-hành tạm nhưng buộc phải nạp bảo-chứng.

Phải giao bản sao án có chánh-án và thư-ký ký tên cho đương-sự, nếu họ xin. Thư-ký phải ghi sự giao ấy, ngày và giờ giao, bên lề nguyên-bản.

Điều thứ 273.— Nếu bị-cáo không đến hầu, thì tòa cứ việc xử như đã định nơi điều thứ 264.

Thư-ký tòa lao-dộng phải tổng-dat án xử khuyết-tịch theo thủ-tục dự-dinh nơi điều thứ 261, khởi tòn-phí, cho đương-sự khai-điển.

Nếu trong thời-hạn bốn ngày, sau ngày tổng-dat, thêm ngày đường xa, đương-sự khiêm-diện không kháng-cáo án khuyết-tịch theo thè-thức định nơi điều thứ 260, thì án sẽ được thi-hành ngay.

Khi có kháng-cáo, chánh-án đòi lại lần nữa các đương-sự, theo thè-thức định nơi điều thứ 261, án sau này, mặc dầu có khiêm-diện lần nữa hay có thương-cáo, sẽ được thi-hành ngay.

Điều thứ 274. — Việc thi-hành án-tòa do chánh-án truy-hành trong thời-hạn 8 ngày, kể từ ngày tổng-dat bản án.

Điều thứ 275. — Án của tòa lao-dộng đều xác-định và không thể bị thương-cáo, trừ về mặt thẩm-quyền khi số tiền dùi hỏi trong đơn không quá giá-ngạch quyền chung-thầm của tòa lập-tụng.

Đơn thương-cáo sẽ được đệ lên tòa hòa-giải rộng quyền hay tòa sơ-thầm.

Số giá-ngạch của đơn phản-tố không có ảnh-hưởng gì về thẩm-quyền.

Điều thứ 276. — Đơn thương-cáo phải làm theo thè-thức định nơi điều thứ 260 và trong thời-hạn tám ngày, sau ngày tuyên-án. Đơn ấy phải nộp cho thư-ký tòa-án lao-dộng.

Nội trong tám ngày sau đó, thư-ký gửi đơn thương-cáo qua tòa thẩm-quyền với một bản toàn sao bản án cùng, các văn-kiện mà đương-sự nộp tại tòa hay trong lúc xin thương-cáo.

Thư-ký phải ghi sự thương-cáo bên lề bản án.

Tòa thương-cáo xử theo thường-lệ và chiêu theo giấy tờ trong hồ-sơ, nhưng cũng có thè định khác, và phải tuyên án trong vòng một tháng sau khi tiếp được hồ-sơ.

Điều thứ 277. — Những án chung-thầm của tòa lao-dộng có thè bị kháng-cáo xin thủ-tiêu nơi tòa pháp-viện tối-cao về sự lạm-quyền hay pliem luật.

Mỗi bên đương-sự hay quan-chưởng-lý đều có thể xin kháng-án trong thời-hạn tám ngày trọn sau ngày tống-đạt bản án.

Khi phán-án, tòa được giao cho xử-lai phải do theo chỉ định về mặt pháp-luật của tòa pháp-viện tối-cao.

Điều thứ 278.— Thuộc-viên hay thợ thuyền đương-nhiên được hưởng tư-pháp bảo-trợ, bắt-cứ về tình-trạng nào, trước tòa sơ-thẩm và khi đứng về mặt bị-cáo trước tòa thương-cáo.

Các đơn-tử, văn-kiện gì phải nộp đều được miễn dân con niêm và đăng-ký khỏi tần-phí.

Điều thứ 279.— Những đơn thuộc về thẩm-quyền của tòa lao-dộng mà đương-sự nộp tại tòa lập-tụng hay tòa thay thế trong các địa-phận nào chẳng có lập-tòa lao-dộng, được thẩm-xét và phân-xử trước tòa sơ-thẩm cũng như trước tòa thương-cáo hay tòa pháp-viện tối-cao, chiều theo những qui-tắc định nơi đoạn này.



Đoạn thứ II

Về cộng-dồng phân-tranh

§ thứ nhất.— Sự hòa-giải cộng-dồng phân-tranh

Điều thứ 280.— Đề áp-dụng những qui-dịnh nơi đoạn này, danh-từ « cộng-dồng phân-tranh », đối với danh-từ « cá-nhân phân-tranh », chỉ-dẫn các cuộc tranh-chấp giữa một chủ-nhân và ít nứa mươi người thuộc-viên hay thợ thuyền của họ, bắt-cứ hai bên thuộc về quốc-tịch nào, nhưng còn có điều-kiện này là cuộc tranh-chấp ấy gồm ít nhất một phần tư số thợ thuyền hay thuộc-viên một xí-nghiệp hay xưởng, nhà máy, công-trường của một xí-nghiệp, hoặc là một phần tư thuộc-viên hay thợ thuyền được dùng trong một xí-nghiệp để làm những công hay việc cùng một loại.

Danh-tù ấy cũng chỉ, không kè ty-lệ một phần tư định trên dày, các vụ phân-tranh có quan-hệ đến ít nhất 10 thuộc-viên hay thợ thuyền mà cuộc đình-công một lượt của họ làm cho ngưng-trệ sự hoạt-động của toàn cả hay một phần xí-nghiệp.

Các vụ phân-tranh giữa chủ-nhân và công-nhân chẳng có đủ điều-kiện chỉ-dịnh trên đây thì được kè như là cá-nhân phân-tranh.

Điều thứ 281.— Không có một vụ cộng-dồng phân-tranh nào về nghề-nghiệp, quan-hệ đến những hiệp-ước chi-phối sự giao-tiếp giữa chủ-nhân và thợ thuyền hay thuộc-viên ví dầu những hiệp-ước ấy do nơi một khế-ước cá-nhân, một cộng-dồng hiệp-ước, một nghị-dịnh bò-túc hay một tòng-quí lao-động, hoặc do nơi tập-quán sở-tại, được đem ra khởi-tổ tại tòa-án phò-thông, trước khi các vấn-dề chia rẽ chủ-nhân, thợ thuyền và thuộc-viên chưa đem ra hòa-giải và, nếu cần, trọng-tài.

Điều thứ 282.— Thanh-tra lao-động sở-tại có nhiệm-vụ hòa-giải các cuộc cộng-dồng phân-tranh với tư-cách ủy-viên hòa-giải.

Khi thanh-trai lao-dộng bận việc hay chằng cỏ, thủ-hiến địa-phương ra lệnh đặc-biép giao-phó chức-vụ ủy-viên hòa-giải cho một công-chức có đủ đảm-bảo về tài-năng.

Điều thứ 283.— Chủ-nhân, thợ thuyền hay thuộc-viên nào mà giữa hai bên có xảy ra một cộng-dồng phân-tranh được định nghĩa nơi điều thứ 280, có thè, hoặc một lượt hoặc riêng ứng người, vào đơn thưa nơi ủy-viên hòa-giải.

Đơn ấy phải chỉ tông-số thợ thuyền hay thuộc-viên trong xí-nghiệp, xưởng hay công-trường, số thợ thuyền hay thuộc-viên có can-dụ vào cuộc cộng-dồng phân-tranh và bày tỏ, tóm tắt cũng được, mục-dịch của lá đơn và phương-sách đề thưa kiện và đối-nại.

Đơn ấy phải được chép y nguyên-văn, nội ngày thâu đơn, vào một quyền sô riêng do ủy-viên hòa giải gìn giữ và có đánh số cùng chữ ký tắt của thủ-hiến địa-phương.

Nếu người quan-hệ không thưa trước, thì thủ-hiến địa-phương tự quyền ra lệnh dạy ủy-viên hòa-giải phải can-thiệp đến.

Trong trường-hợp này, lệnh-chi của thủ-hiến địa-phương phải chép y nguyên-văn trong quyền sô của ủy-viên hòa-giải đã nói trên đây.

Điều thứ 284.— Ủy-viên hòa-giải tức khắc đến chỗ xảy ra vụ phân-tranh, cho chủ-nhân hoặc người đại-diện chủ-nhân hay và đòi những thợ-thuyền hoặc thuộc-viên có can-dụ vào vụ cộng-dồng phân-tranh đến hầu trước hết, hầu chọn cử những người thay mặt để dự cuộc hòa-giải chiều theo điều-kiện định nơi điều thứ 285 sau đây.

Điều thứ 285.— Các thợ thuyền hay thuộc-viên có can-dụ vào một cộng-dồng phân-tranh đều nhờ những người thụ ủy đã chọn cử trong nhóm của họ đến h้า ủy-viên hòa-giải,

nhung số người thụ-ủy ấy không quá ba người. Nếu cuộc điều-trá có phát-giác một hay nhiều nhóm bất đồng ý-khiển, thì các nhóm ấy có thể chọn mỗi nhóm nhiều lăm ba người được ủy-quyền để di hầu, nhưng tổng-số người thụ-ủy không được quá 12.

Ủy-viên hòa-giai có thể tự quyền hồi-ty những người thụ-ủy có bị án về đại-hình hay tiêu-hình, hay đã bị tước dân-quyền và chính-trị-quyền, hoặc vì hạnh-kiêm không được tốt. Vì ấy cũng có thể hồi-ty các thụ-ủy mà trước mặt người tố về một thái-dộ không thể giúp cho sự thàm-xét vụ phân-tranh được êm-đềm và thích-hợp.

Trong nghề-nghiệp hay xí-nghiệp nào có dàn bà làm công, họ có thể được chọn làm thụ-ủy.

Khi mới công-nhân chọn định thụ-ủy của họ, ủy-viên hòa-giai phải cho họ hiểu rằng một khi người thụ-ủy ấy ký tên vào tờ biên-bản hòa-giai thì bút-ký đó sẽ kết buộc tất cả công-nhân đã ủy-quyền cho họ và tất-nhiên trước mặt ủy-viên ấy họ phải lượng-xét coi có đồng ý-khiển với người thụ-ủy, trước khi người này ký tên trong tờ biên-bản.

Điều thứ 286.— Ngoài sự áp-dụng qui-dịnh nơi đoạn thứ hai điều trên đây, người thụ-ủy phải được chọn, trước nhất, trong mấy đại-biểu công-nhân đã được cử đặt theo qui-dịnh nơi chương thứ IX, nếu có những đại-biểu như vậy trong nhóm thuyền hay thuộc-viên can-dụ vào vụ phân-tranh.

Điều thứ 287.— Ủy-viên hòa-giai dời hầu, với một kỳ-hạn ít nhất 3 ngày, bằng thư hay bằng cách nào khác, để nhóm họp đối-tịch lần đầu tiên các chủ-nhân và các người thụ-ủy của thuyền hay thuộc-viên có can-dụ vào vụ phân-tranh, trừ phi khi nào họ ưng-thuận với nhau để nhóm họp hay lúc ủy-viên hòa-giai đến lần thứ nhất tại chỗ làm việc như đã qui-dịnh nơi điều thứ 284.

Nếu một đương-sự có viện duyên-cú xin gia-hạn thêm, ủy-viên hòa-giai có thể cho thêm kỳ-hạn đến hầu nhưng không quá giới-hạn ba ngày.

Chủ-nhân nào có can-dụ vào một vụ phân-tranh có thè hoặc đích-thân mình, hoặc ủy-quyền hàn-hồi cho một người khác đến hầu ủy-viên hòa-giai.

Điều thứ 288.— Trang-sư và, dài-dài, những người biện-sự không được phép can-thiệp trước ủy-viên hòa-giai, mặc dầu họ can-thiệp với tư-cách nghề-nghiệp hay là thụ-Ủy.

Điều thứ 289.— Ủy-viên hòa-giai cố gắng giải-quyết ôn-thoa cuộc phân-tranh. Để đạt mục-dịch ấy, người lấy cung-khai và lời biện-minh của đương-sự, cùng của người khác nếu lời khai của họ có thè giúp ích cho sự hòa-giai, thâu-thập những tin-tức, dạy nạp những văn-kiện, sò sách bút-toán, mở cuộc điều-tra hay kiềm-xét mà người liệu có thè dùi dǎn đương-sự đi đến sự hòa-giai công-bình.

Điều thứ 290.— Tuy nhiên, đương-sư phải tránh cho ủy-viên hòa-giai những tin-tức hay bút-toán, thư-tử, sò-sinh chi cả, nếu sự trình bày ấy có thè làm thiệt-hại cho nghề-nghiệp hay danh-vọng của mình.

Điều thứ 291.— Nếu một bên đương-sư nào quên hay thoái-lhác việc đi hầu ủy-viên hòa-giai trong thời-hạn định, hoặc không trả-dáp những câu chất-vấn, hoặc không trung-bày những chứng-giai hay bằng-cứ mà ủy-viên hòa-giai đòi hỏi, thì kè như từ-khước sự hòa-giai.

Điều thứ 292.— Khi ủy-viên hòa-giai ước-lượng rằng sự điều-tra của người đã chấm-dứt, thì người cố gắng làm cho đôi bên thỏa-thuận với nhau rồi mới nhóm họp lại dưới quyền chủ-tọa của người để kiêm chứng sự thỏa-thuận ấy.

Những kết-quả về sự can-thiệp của người sẽ ghi vào một tờ biên-bản hòa-giai hay không hòa-giai, rồi gửi một bản cho thủ-hiến địa-phương và một bản khác cho tòng thanh-trá lão-động.

Nếu có hòa-giai được, thì tất cả sự điều-dịnh đều ghi trong tờ biên-bản, rồi đương-sư ký tên với ủy-viên hòa-giai.

Tờ biên-bản ấy có giá-trị chính-thức và có đủ lực chấp-hành về những trái-vụ ghi trong đó.

Thanh-trá lao-dộng giữ nguyên bản tờ biên-bản tại sở mình và gửi bản sao-lực khỏi tòn-phí cho mỗi người đương-sự.

Tờ biên-bản hòa-giải hay không hòa-giải được ghi chép với ngày tháng trong quyền sô của ủy-viên hòa-giải lập ra theo điều thứ 283, ngang bản sao đơn khởi-tố.

§ thứ 2.— Về sự trọng-tài

Điều thứ 293.— Nếu dùng sự hòa-giải mà không được kết-quả, thi phải dẹ vụ phán-tranh ra trước một cơ-quan hành-chính gọi là hội-dồng trọng-tài được lập ra trong mỗi phần xứ. Thành-phần và sự hoạt-dộng của cơ-quan ấy được ấn-dịnh như sau này.

~~Δ~~ Điều thứ 294.— Hội-dồng trọng-tài gồm có một chủ-tịch và hai trọng-tài.

Viên chủ-tịch là một quan tòa được cử đặt mỗi năm do nghị-dịnh của tổng-trưởng bộ tư-pháp — Một viên phó chủ-tịch cũng được chọn cử như vậy.

Điều thứ 295.— Ủy-viên hòa-giải phải dẹ vụ phán-tranh đến chủ-tịch hội-dồng trọng-tài trong thời-hạn 3 ngày trọn kề từ ngày lập biên-bản không hòa-giải được.

Hè được hồ-so về vụ không hòa-giải thì tất-nhiên chủ-tịch phải xét xử.

Điều thứ 296.— Trong thời-hạn 3 ngày sau ngày được hồ-so, chủ-tịch hội-dồng trọng-tài đòi chủ-nhân hay các chủ-nhân cùng người ủy-quyền của công-nhân có can-dụ vào vụ phán-tranh đến hầu.

Vì ấy dạy chủ-nhân chọn-định liền một trọng-tài thiệt-thợ và một trọng-tài dự-khuyết.

Vì ấy cũng dạy người ủy-quyền của công-nhân chọn định liền một trọng-tài thiệt-tho và một trọng-tài dự-khuyết.

Không được lựa chọn trọng-tài trong những người nào có tham-dụ rõ trong thủ-tục hòa-giải.

Mỗi năm, thủ-hiến địa-phương ban-hành nghị-dịnh lập bản danh-sách những nhân-vật có thể được chọn-dịnh làm trọng-tài.

Mỗi đương-sự có thể dùng quyền hồi-ty cùng với những duyên-cớ chỉ nơi điều thứ 267. Quyền hồi-ty chỉ được xử-dụng liền ngay lúc nhóm.

Đương-sự nào xử-dụng quyền hồi-ty phải trưng rõ duyên-cớ minh-vịn theo đó. Chủ-tịch hội-dồng trọng-tài thàm xét duyên-cớ ấy có vững-vàng hay chăng và đều thàm xét đó không thể thương-cáo được.

Điều thứ 297. — Khi nào một bên đương-sự không đến hầu chủ-tịch hội-dồng trọng-tài, hay không chịu chọn định trọng-tài thiệt-tho và dự-khuyết, thủ-hiến địa-phương sẽ cử đặt lấy hai trọng-tài đó.

Điều thứ 298. — Tòng-trưởng bộ tư-pháp sẽ lập nghị-dịnh cử đặt những viên-chức hành-chính để lãnh chức-vụ thư-ký và thông-ngôn cho hội-dồng trọng-tài. Chức-vụ ấy có thể giao-phó cho thư-ký và thông-ngôn, được cử đặt theo điều thứ 255, của tòa-án lao-dộng.

Điều thứ 299. — Nhà chức-trách địa-phương có nhiệm-vụ cung-cấp phòng nhom cho hội-dồng trọng-tài, đèn duốc và các vật-liệu cần-thiết.

Điều thứ 300. — Chủ-tịch hội-dồng trọng-tài đòi trọng-tài và đương-sự đến hầu, hoặc bằng thư đàm-bảo, hoặc nhờ đến một nhân-viên ty công-lực hay một công-chức tờ hành-chính do chủ-tịch hội-dồng trọng-tài sai-phái.

Thư hay trát đòi hầu phải có định ngày, giờ và chỗ đến hầu.

Điều thứ 301. — Các đương-sự có thể hắc đích-thân hoặc cho người được ủy-quyền theo luật đến hầu hội-dồng trọng-tài theo ngày giờ định.

Điều thứ 302. — Hội-dồng trọng-tài có thể ra lệnh có duyên-cớ dạy điều-tra, khám xét tận chỗ và thi-hành các phương-pháp nhặt tin khác, nhất là nhờ các thanh-trai hay kiêm-trai lao-dộng hành-sự với những sự hạn-chế định nơi điều thứ 290.

Chủ-tịch và nhân-viên hội-dồng trọng-tài phải giữ bí-mật nghề-nghiệp.

Điều thứ 303. — Chủ-tịch hội-dồng trọng-tài điều-khiển cuộc tranh-luận, chát-vấn và đối-chát đương-sự, đòi hầu những chứng-cớ của đương-sự viện-cản hay của mình trung-nẹp, theo thè-thức định nơi điều thứ 300, thi-hành những cuộc khám-nghiệm và giám-định cần-thiết.

Vì muốn có đủ tin-tức, chủ-tịch có thể lấy khai của người nào không được đòi hầu theo luật, nhưng lời khai có thể giúp ích cho cuộc trọng-tài.

Phiên nhóm của hội-dồng không công-khai. Sự giữ trật-tự trong phòng nhóm và cuộc tranh-luận do chủ-tịch đảm-nhận và có đủ quyền-hực như điều thứ 11 và 12 của bộ luật dân-sự tố-tụng cấp cho quan tòa lập-tụng.

Điều thứ 304. — Khi người chồng vắng mặt, bận việc hay không cho phép, thì hội-dồng có thể cho phép người vợ ra mặt nguyên-cáo hay bị-cáo trước mặt hội-dồng.

Điều thứ 305. — Hội-dồng trọng-tài chỉ có quyền thẩm xét về các đề-mục định trong biên-bản không hòa-giải hay đề-mục do các sự-tình này sinh ra sau ngày lập biên-bản ấy nhưng cũng là kết-quả của vụ phân-tranh đang thu xếp.

Hội-dồng chiều theo pháp-luật mà giải-quyết các khoán trong vụ phân-tranh thuộc về pháp-luật, nghĩa là các khoán

về sự giải-thích và thi-hành hoặc cộng-dồng hiệp-ước, nghị-định bò-túc hay tòng-qui lao-dộng, hoặc những luật-lệ và qui-tắc về lao-dộng.

Hội-dồng chiểu theo sự công-bình mà giải-quyết các khoản khác, nhất là các vấn-de thiêng về kinh-kế, như : lương-bồng hay điều-kiện làm việc mà không có qui-định trong luật-lệ, qui-tắc, cộng-dồng hiệp-ước, tòng-qui lao-dộng hay các hiệp-ước hiện-hành.

Điều thứ 306.— Thủ-tục hòa-giải và trọng-tài được áp-dụng nhất là khi nào giá sinh-hoạt có biến-dồi nhiều, để giải-quyết các vụ phán-tranh xảy ra vì tại sự biến-dồi ấy và cốt để tu-chính lại các khoản về lương-bồng dự-dịnh trong cộng-dồng hiệp-ước, nghị-định bò-túc hay tòng-qui lao-dộng.

Hội-dồng trọng-tài phải căn cho xứng với sự biến-dồi đã nhận thấy lương-bồng mà sự thay đổi đó buộc phải sửa cải cùng là phụ-cấp già-dinh, trừ phi khi nào có đủ bằng-chứng rằng sự điều-chính đó không dung-hợp với tình-trạng kinh-tế của ngành hoạt-dộng vì cho đó mà có đơn xin điều-chỉnh lương-bồng.

Trong trường-hợp sau này, hội-dồng trọng-tài sẽ ấn-dịnh lương-bồng theo trình-dộ xứng-hợp với khả-năng của ngành hoạt-dộng kinh-tế vì cho đó mà có đơn yêu-cầu sự điều-chính.

Khi đơn xin điều-chỉnh có thể gây ảnh-hưởng đến những khế-ước của quốc-gia hay các đoàn-thể công-cộng lập ra với các nhà kỹ-nghệ hay thương-mại, thì các nhà này phải cho công-sở quan-hệ biết để công-sở ấy đe qua hội-dồng trọng-tài những điều nhận xét cần-ich.

Điều thứ 307.— Khi cuộc tranh-luận chung-kết, hội-dồng trọng-tài tuyên-ấn giải-quyết.

Ấn trọng-tài được thảo ra bằng văn-tư có chủ-tịch và các viên trọng-tài ký tên ; án ấy phải được tuyên-bố trong thời-hạn 15 ngày trọn, kè từ ngày chọn-định trọng-tài.

Nguyên bản án trọng-tài được lưu giữ tại phòng lục-sự tòa tạp-tụng hay tòa thay thế, để cấp-phát không tốn-phí một bản toàn-sao cho mỗi đương-sự và gửi một bản cho thủ-hiến địa-phương chuyền-giao cho bộ lao-động.

Điều thứ 308. — Đơn xin hòa-giải hay lệnh truyền dạy hòa-giải của thủ-hiến địa-phương, tờ biên-bản sự hòa-giải hay không hòa-giải, án giải-quyết của hội đồng trọng-tài và làm-thờ, sự thoái-thác của một hay hai bên đương-sự không ưng-nhận ấy sẽ do nhà chức-trách tỉnh hay thị-xã công-bố bằng yết-thị nơi chỗ đề tuyên-bố công-văn.

Lại nữa, các chủ-nhân quan-hệ có thè yết-thị chỉ-dịnh ấy trước cửa hàng của mình.

Án trọng-tài cũng được công-bố trong các quan-báo và yết-thị tại văn-phòng các sở thanh-trá lao-động và đoàn-lề nghè-nghiệp quan-hệ.

Điều thứ 309. — Thủ-tục được áp-dụng trước hội đồng trọng-tài đều khởi tốn-phí trừ ra những chi-phí về cuộc giám-dịnh mà đương-sự nài xin. 当事 nào xin giám-dịnh phải trả tốn-phí ấy.

Tồn-phí về cuộc giám-dịnh do chủ-tịch hội đồng trọng-tài ra lệnh, các vận-phí, chuyen-phí của chủ-tịch và các viên trọng-tài cùng cấp-khoản cho chứng-cớ, sẽ do nghị-dịnh của tổng-trưởng bộ tư-pháp án-dịnh và ngân-sách địa-phương đảm-phụ.

Điều thứ 310. — Các văn-kiện lập ra trong dịp thi-hành qui-dịnh nơi đây mục này đều miễn dân con niêm và đăng-ký không tốn-phí.

Điều thứ 311. — Các thủ-tục về sự hòa-giải và trọng-tài, do qui-dịnh nơi đoạn này thiết-lập, sẽ áp-dụng là khi nào trong cộng đồng hiệp-ước, nghị-dịnh bồ-túc hay tổng-quí lao-động không có dự-dịnh những thủ-tục riêng để hòa-giải và trọng-tài.

Đoàn thứ III

Về chức-nghiệp đại-diện

§ thứ nhất. — Ủy-ban tư-vấn lao-động

Cách-thức tò-hợp

Điều thứ 312 mới.* — Nay thiết-lập một ủy-ban tư-vấn lao-động địa-phương để phụ-tá đại-biều Chính-phủ địa-phương.

Ủy-ban ấy gồm có:

- Thanh-trạ lao-động và an-ninh xã-hội địa-phương, chủ-tịch
- Một đại-diện các sở địa-phương thuộc quyền tòng-trưởng bộ y-tế, hội-viên
- Một đại-diện các sở địa-phương thuộc quyền tòng-trưởng bộ xã-hội, —
- Một đại-diện các sở địa-phương thuộc quyền tòng-trưởng bộ kinh-tế, —
- Một đại-diện các sở địa-phương thuộc quyền tòng-trưởng bộ kế-hoạch và kiến-thiết, —
- Một đại-diện các sở địa-phương thuộc quyền tòng-trưởng bộ tài-chính, —
- Sáu đại-diện chủ-nhân, —
- Sáu đại-diện công-nhân, —

Các hội-viên đều do nghị-định của đại-biều Chính-phủ địa-phương cử, chiêu theo, tùy trường-hợp, đề-nghị của các tòng-trưởng liên-bộ hay của các tò-chức nghiệp-đoàn và chuyên-nghiệp có tính-cách đại-diện chủ-nhân và công-nhân.

(*) Bắt-tục do dự số 10 ngày mồng 8 tháng hai năm 1955.

Điều thứ 313 mới.* — Nay thiết lập một ủy-ban tư-vấn lao-dộng quốc-gia để phụ-tá tòng-trưởng bộ lao-dộng.

Ủy-ban ấy do tòng-thanh-tra lao-dộng và an-ninh xã-hội làm chủ-tịch và gồm có những hội-viên sau đây:

- Đại-diện của tòng-trưởng bộ y-tế, xã-hội, kinh-tế kế-hoạch và kiến-thiết, và tài-chính;
- Ba đại-diện chủ-nhân, cho mỗi phần hành-chính;
- Ba đại-diện công-nhân cho mỗi phần hành-chính.

Các hội-viên đều do nghị-dịnh của tòng-trưởng bộ lao-dộng cử, chiêu theo đề-nghị:

- Của các tòng-trưởng liên-hệ về đại-diện các bộ;
- Của các đại-biểu Chính-phủ địa-phương cho một phần ba (1/3) số đại-diện chủ-nhân và đại-diện công-nhân cứ mỗi địa-phương thì có 1 chủ-nhân và 1 công-nhân, những người này do những hội-viên thuộc hạng tương-ứng trong ủy-ban tư-vấn địa-phương đề cử;
- Của các tổ-chức nghiệp-doàn và chuyên-nghiệp có tính-cá n đại-diện nhất và hoạt động trên toàn lãnh-thổ Việt-nam, cho hai phần ba chót (2/3).

Điều thứ 314.— Luôn về cả ủy-ban tư-vấn địa-phương và ủy-ban tư-vấn quốc-gia, hễ có bao nhiêu hội-viên thiệt thò thì phải cử đặt bấy nhiêu hội-viên dự-khuyết theo thủ-tục trên đây.

Điều thứ 315.— Thời-hạn ủy-nhiệm của hội-viên thiệt thò và dự-khuyết là một năm, nhưng được tái-ủy luôn luon.

Điều thứ 316.— Hội-viên thiệt thò và dự-khuyết đại-diện công-nhân và chủ-nhân phải trưng bằng-chứng rằng mình có đủ dân-tuynen và chính-trí-quyền.

Lại nữa, hội-viên ấy phải không có bị án tiêu-hình trừ ra những án-tiết về tội vô-ý mà liền sau khi vừa phạm tội không có trốn tránh.

(*) Bồ-lúc do dự số 10 ngày mồng 8 tháng bai năm 1955.

Ủy-quyền của một ủy-viên có thể bị thủ-tiêu nếu họ không còn đủ điều-kiện để được đặc-cử. Sự thủ-tiêu ấy sẽ do nhà cầm quyền nào đã chọn cử và cũng do theo một thề-thức như nhau.

Điều thứ 317. — Mỗi công-chức do tòng thanh-trá lao-dộng và an-ninh xã-hội cử đặt đảm-nhiệm văn-phòng thư-ký thường-trực của ủy-ban tư-vấn quốc-gia.

Một công-chức do thanh-trá lao-dộng địa-phương cử đặt đảm-nhiệm văn-phòng thư-ký thường-trực của ủy-ban tư-vấn địa-phương.

§ thứ 2.— Chức-chường của ủy-ban tư-vấn lao-dộng.

Điều thứ 318 mới.* — Ngoài những trường-hop mà ủy-ban tư-vấn có trách-vụ phải cho ý-kien hay phải đưa đề-nghị ra, chiểu theo qui định của đạo dụ số 15 ngày mồng 8 tháng bảy năm 1952 và các luật-lệ kế-tiếp, ủy-ban này còn có thể :

- Hoặc được hỏi ý-kien về tất cả các vấn-dề lao-dộng, nhân-công và an-ninh xã-hội ;
- Hoặc đưa đề-nghị lên đại-biều Chính-phủ trong phạm-vi địa-phương hay tòng-trưởng bộ lao-dộng trong phạm-vi toàn-quốc, về tất cả các vấn-dề trên và nói chung về mọi vấn-dề liên-can đến giới cản-lao và nền kinh-tế quốc-gia.

Điều thứ 319. — Khi có lời yêu-cầu của vị chủ-tịch hay là đại-đa-số hội-viên của một ủy-ban tư-vấn, những công-chức có tư-cách hay những nhân-vật có tài-năng về kinh-tế, y-tế, xã-hội và nhân-chủng có thể được mời nhóm trong ủy-ban với quyền phát-biều ý-kien mà thôi.

Điều thứ 320. — Hội-viên của một ủy-ban tư-vấn không có lãnh lương-bông chỉ cả.

Tiền chuyen-phí mà có thể cấp cho đại-diện thợ thuyền và thuộc-viên sẽ do nghị-dịnh cộng đồng của tòng-trưởng bộ tài-chính và tòng-trưởng bộ lao-dộng ấn-dịnh.

(*) Bô-túc do dù số 10 ngày mồng 9 tháng hai năm 1955.

CHƯƠNG THỨ XIV *

Về sở lao-động và an-ninh xã-hội

Đoạn thứ nhất

Qui-dịnh tòng-quát

Điều thứ 321.— Nay thiết-lập một sở lao-động và an-ninh xã-hội có trách-vụ chánh nom việc thi-hành các qui-dịnh đạo-dụ này và các nghị-dịnh áp-dụng.

Sở ấy cũng có nhiệm-vụ chăm sóc sự thi-hành những nghị-dịnh của nhà thàn quyền ban-hành về lao-động, nhân-công, an-ninh xã-hội, tai-nạn lao-động, cộng đồng hiệp-ước, nghị-dịnh bồ-túc hay tòng-quí lao-động.

Điều thứ 322.— Sở lao-động và an-ninh xã-hội gồm có :

- 1) Một ngạch thanh tra,
- 2) Một ngạch kiêm tra,
- 3) Một ngạch phó kiêm tra,
- 4) Y-sĩ tùy thuộc sở ấy **.

(Đã số 57.C ngày 24-10-1956).

(*) Xem Tập-lục các bản-văn áp-dụng bộ luật lao-động (quyền 1) án-bản 1962, truong 33 — N.B. ngày mồng 7 tháng tám năm 1953

(**) Điều thứ 322 — (cũ) Sở lao-động và an-ninh xã hội gồm có :

- 1) Một ngạch thanh tra ;
- 2) Một ngạch kiêm tra ;
- 3) Y-sĩ tùy thuộc sở ấy.

Đoạn thứ II

Về thanh-trá lao-dộng và an-ninh xã-hội

§ thứ nhất.— Tò-chức và chức-chưởng

Điều thứ 323.— Ngạch thanh-trá lao-dộng và an-ninh xã-hội gồm có:

- Một tòng thanh-trá;
- Nhiều thanh-trá siêu-hạng và thượng-hạng;
- Nhiều thanh-trá nam và nữ.

Qui-chế các ngạch này do sắc-lệnh Quốc-trưởng ấn-định.

Điều thứ 324.— Nếu không có viên-chức trong ngạch, thì tòng thanh-trá được chọn định trong hàng công-chức hành-chính cao-cấp. Tòng thanh-trá có trách-vụ, thừa-ủy-nhiệm thường-trực và dưới quyền của tòng-trưởng bộ lao-dộng, thượng-cấp kiêm-sát và chuyên-môn chỉ-huy sở lao-dộng và an-ninh xã-hội cùng kiêm cả các chức-vụ khác mà luật-lệ hiện-hành ban-cấp cho.

Điều thứ 325.— Trong mỗi phần xứ Việt-nam, sở lao-dộng và an-ninh xã-hội do một thanh-trá địa-phương giám-dốc với, nếu cần, nhiều thanh-trá và kiêm-trá phụ-tá.

Nếu không có viên-chức trong ngạch, thì thanh-trá địa-phương được chọn-định trong hàng công-chức hành-chính. Thanh-trá lao-dộng được tòng-trưởng bộ lao-dộng cử đặt, do theo đề-nghị của thủ-hiến địa-phương và sự đồng ý của tòng thanh-trá lao-dộng và an-ninh xã-hội.

Điều thứ 326.— Trong các tỉnh hay thị-xã, sở thanh-trá lao-dộng và an-ninh xã-hội được giao cho thanh-trá hàng tỉnh hay hàng thị-xã điều-khiển và, nếu cần, có thanh-trá và kiêm-trá phụ-tá.

Lâm-thời, nhiều tinh-ly lân-cận được hiệp lại làm một nhóm tinh giao cho một thanh-trा lao-dòng.

Các thanh-trा lao-dòng và an-ninh xã-hội hàng tinh, hay hàng thị-xã, cùng các thanh-trा coi một nhóm tinh, đều do thủ-hiệu địa-phương cử đặt chiểu theo đề-nghị của thanh-trा địa-phương.

Điều thứ 327. — Trong các hầm mỏ và hầm đá cùng trong các sở và xưởng mà các công việc phải tòng sự kiềm-sát của một sở chuyên-môn, các viên-chức có trách-vụ kiềm-sát này phải chăm nom các cơ-quan thuộc quyền kiềm-sát chuyên-môn của mình được thiết-bị đẽ đảm-bảo sự an-ninh của công-nhân.

Các viên-chức ấy xem sóc sự thi-hành qui-tắc tòng-quát và đặc-biệt được ban-hành về ngành lao-dòng và, đối với chức-vụ này, có đủ quyền-hành của thanh-trा lao-dòng và an-ninh xã-hội.

Họ phải báo-cáo cho thanh-trा lao-dòng biết những phuong-sách mà họ đã ra lệnh thi-hành và lâm-thời, những chỉ-thị mà họ đã truyền-dat.

Thanh-trा lao-dòng trong quản-hạt, bắt-cứ lúc nào, cũng có thể hiệp với các viên-chức kè nơi đoạn trên di viếng các hầm mỏ và hầm đá, sở, xưởng tùng-thuộc sự kiềm-trा chuyên-môn. Tòng thanh-trा và thanh-trा địa-phương cũng có đặc-quyền ấy.

Điều thứ 328. — Trong các sở binh-công hay phần sở ấy mà có dùng người thường làm nhàn-công, nhưng vì lợi-ích quốc-phòng phải cấm viên-chức ngoại-sở ra vào, trách-vụ kiềm-trा sự thi-hành luật-lệ lao-dòng được giao-phó cho những viên-chức hay sĩ-quan do các tòng-trưởng quan-hệ cử đặt.

Các tòng-trưởng ấy lập một bản kê-khai những sở hay phần sở chỉ trên đây.

§ thứ 2.— Quyền-hạn của thanh-trá lao-động

Điều thứ 329.— Thanh-trá lao-động và an-ninh xã-hội có quyền lập biên-bản dù làm bằng-tín cho đến khi có bằng-chứng-tương-phản để kiểm-chứng những vi-phạm các qui-dịnh trong đạo-dụ này, cùng các nghi-dịnh ban-hành để áp-dụng. Họ có tư-cách để trình-báo trực-tiếp với các tòa-án có thẩm-quyền.

Một bản biên-bản thì nộp tại phòng biện-lý sở-tại, một bản gửi cho thanh-trá lao-động địa-phương và một bản thứ ba giữ tại sở lưu-trữ công-văn của sở thanh-trá tỉnh hay thị-xã.

Điều thứ 330.— Thanh-trá lao-động và an-ninh xã-hội địa-phương, tỉnh, thị-xã hay địa-phận khác, phải tuyên-thệ thi-hành đúng đắn và trung-thành trách-vụ của mình và không hề tiết-lộ, dầu sau khi thôi làm việc, những bí-mật chế-tạo và, đại-dề, những cách-thức kinh-doanh mà mình đã được biết trong dịp thi-hành phận-sự.

Tuyên-thệ ấy phải lập bằng bút-ký trước tòa-án sơ-cấp.

Nếu không giữ lời tuyên-thệ ấy sẽ bị phạt tù từ một tháng đến sáu tháng và phạt vạ từ 400 đến 2.000 đồng hay là một trong hai hình-phạt ấy.

Các thanh-trá phải kẽ như mật-kín tất cả đơn tố-cáo điều khuyết-diêm trong sự thiết-bí mật xí-nghiệp hay một vi-phạm qui-luat xảy ra trong ấy. Họ không được có một tư-lợi gì, hoặc trực-tiếp hoặc nhờ người khác cho mượn tên, trong quản-hạt của họ hành-sự.

Điều thứ 331.— Thanh-trá lao-động và an-ninh xã-hội có quyền :

- 1') Khám xét, chẳng căn cho hay trước, bắt-cứ giờ nào, ban ngày hay ban đêm các sở kẽ trong qui-dịnh mà họ phải thi-hành, hầu để trông nom và điều-tra theo luật-pháp ban cho họ trách-vụ ;

2º) Nếu cần, yêu-cầu ý-kien và sự khai-ti-nghiệm của y-sĩ hay nhà chuyên-môn, nhất là quan-hệ về những qui-dinh vệ-sinh và an-ninh. Y-sĩ và nhà chuyên-môn cũng phải giữ bí-mật nghề-nghiệp theo điều-kiện và hình-phạt như thanh-trá lao-dộng;

3º) Trong khi dì khám xét, được đem theo thông-ngôn hứu-thê và đại-biểu công-nhân trong hàng cùng y-sĩ hay người chuyên-môn kè trong khoản thứ hai trên đây;

4º) Nếu cần-thiết thì khám-nghiệm, kiêm-sát hay điều-trá để xem coi các qui-dinh luật-pháp có được tuân-hành hay không, nhất là :

a) Chất-vấn, có chứng-tá hay không, chủ-nhân hay công-nhân trong xí-nghiệp ; kiêm-trá cẩn-cuốc của họ, hỏi tin nơi những người nào mà lời khai của họ có thể giúp ích cho mình ;

b) Buộc trình những sò-séch hay văn-thư mà hật lao-dòng dạy chủ-nhân phải lập ra và giữ gìn ;

c) Trích lấy đem về để phân-tích những mẫu vật-liệu và thực-chất được vận-dụng trong xí-nghiệp, nhưng phải cho chủ-nhân hay người đại-diện biết. Để kiêm-chứng những vi-phạm, sự trích lấy ấy phải làm theo thủ-tục ẩn-định trong luật-lệ về sự buôn hàn-dò gian-mạo.

Điều thứ 332. — Mỗi năm, trong vòng hai tháng đầu, thanh-trá lao-dộng và an-ninh xã-hội địa-phương phải nạp cho tổng thanh-trá lao-dộng một tờ phúc-trình rõ ràng tinh-tiết về sự thi-hành, trong địa-phận của mình và trong năm vừa qua, những qui-dinh mà mình phải chăm nom sự áp-dụng.

Trong tờ phúc-trình ấy phải kè những tai-nạn lao-dộng đã xảy ra và các nguyên-nhân tai-nạn ấy.

Văn-thư ấy cũng ghi những đề-nghị về qui-dinh mới có thể đảm-bảo thêm sự an-toàn lao-dộng.

Các thanh-trai tinh hay thị-xã, cùng các thanh-trai coi một nhóm tinh phải gửi một tờ phúc-trình như vậy cho thanh-trai địa-phương, trong vòng tháng đầu mỗi năm.

Trước khi mân kỵ đê-nhất tam-cá-nguyệt, tòng thanh-trai lao-động lập ra một tờ phúc-trình tòng-quát về năm qua cho toàn xứ Việt-nam, rồi gửi cho tòng-trưởng bộ lao-động và chuyền-giao đến các tò-chức quốc-tế quan-hệ.

Điều thứ 333. — Những qui-dịnh trong mục này không có ngăn cấm các cảnh-sát-trưởng cùng các viên-chức cảnh-sát tư-pháp kiêm-chứng và truy-tố những vi-phạm chiêu theo luật-lệ phô-thông.

Điều thứ 334. — Nếu không có tò-chức nghề-nghiệp có đủ tư-cách tố-tụng trước tòa-án, thanh-trai lao-động và an-ninh xã-hội được quyền thay mặt thuộc-viên hay thợ thuyền trong các vụ họ tố-cáo chủ-nhân hay trong các vụ chủ-nhân thưa kiện họ. Trong các vụ tố-tụng này, công-nhân dương-nhiên được hưởng quyền tư-pháp bảo-trợ.

§ thứ ba. — Thanh-trai y-tế về lao-động và an-ninh xã-hội

Điều thứ 335. — Nếu cần và do theo đề-nghị của giám-đốc y-tế địa-phương, thủ-hiến địa-phương có thể ban-hành nghị-dịnh cấp cho các thanh-trai những y-sĩ thanh-trai y-tế về lao-động và an-ninh xã-hội.

Các y-sĩ thanh-trai này không được kiêm chức-vụ của mình với những chức-vụ khác hay làm những nghề tư có bồng-lợi, ngoài ra khi nào được miễn-trừ do giấy phép đặc-biệt hẳn hòi của thủ-hiến địa-phương. Trong trường-hợp như vậy, giấy phép phải ghi rõ những điều-kiện nào đương-sự phải tuân theo để làm việc tư riêng.

Điều thứ 336. — Y-sĩ thanh-trai về lao-động và an-ninh xã-hội có những chức-vụ sau đây :

- 1) Trực-tiếp thường-trực với sở lao-dộng và an-ninh xã-hội để cùng nhau chăm nom sự áp-dụng luật lệ về vệ-sinh và bảo-vệ sức khoẻ công-nhan;
- 2) Hoạt-dộng thường-trực để bảo-vệ công-nhan trong các nơi làm việc. Sự hoạt-dộng ấy lại còn được thiên về sự kiem-tra những sở y-tế thiết-lập trong các xí-nghiệp hay xưởng làm việc mà sở thanh-tra có quyền kiểm xét cùng là thiên về sự vệ-sinh và tinh-khiết trong nhà cửa của chủ-nhan để công-nhan ở.

Điều thứ 337.— Các qui-dịnh trong đạo dụ này về quyền-hành và trách-vụ của thanh-tra lao-dộng và an-ninh xã-hội được cấp cho y-sĩ thanh-tra, ngoại trừ những qui-dịnh nơi điều thứ 329 về việc lập biên-bản.

Để phòng ngừa các bệnh về nghề nghiệp, y-sĩ thanh-tra được phép khám xét công-nhan và trích lấy, để phân-tích, nhất là những vật liệu hay những sản-phẩm được xử-dụng trong xí-nghiệp.

* * *

Đoạn thứ III

Về sự kiêm-tra lao-động và an-ninh xã-hội

§ thứ nhất. — Tổ-chức và chức-chức

Điều thứ 338.— Ngạch kiêm-tra lao-động và an-ninh xã-hội gồm có :

- Kiêm-tra siêu-hạng và thượng-hạng;
- Kiêm-tra.

Qui-chế của họ sẽ do nơi nghị định tòng-trưởng bộ lao-động ấn-định.

Điều thứ 338.2.— Ngạch phó kiêm tra lao động và an ninh xã-hội gồm có :

- Phó kiêm tra siêu hạng và thượng hạng;
- Phó kiêm tra.

Qui-chế của họ sẽ do nơi nghị định bộ-trưởng lao động ấn-định.

« Điều thứ 338.3 — Những điều-khoản trong bộ luật lao-động liên quan đến chức chưởng và quyền-hạn của kiêm-tra lao-động đều áp dụng cho các phó kiêm tra lao-động.

(Đã số 57.C ngày 24.10.1956).

Điều thứ 339. — Kiểm-trá lao-dộng và an-ninh xã-hội đặt dưới quyền các thanh-trá.

Họ có trách-vụ phụ-tá thanh-trá địa-phương, tỉnh, thị-xã và các thanh-trá khác, hoặc trong sự kiềm-xét, điều-trá hay công-cán, hoặc trong việc quản-lý sở lao-dộng và an-ninh xã-hội.

Riêng ra, họ có thể được bô-nhiệm để kiểm-trá sự áp-dụng luật-lệ lao-dộng và an-ninh xã-hội trong một hay nhiều khu-vực, sở hay xí-nghiệp thuộc quyền kiềm-trá của thanh-trá lao-dộng và an-ninh xã-hội.

Nếu cần, có thể tạm giao cho một kiềm-trá lao-dộng cai-quản một sở thanh-trá tỉnh, thị-xã hay một nhóm tỉnh.

Điều thứ 340. — Kiểm-trá lao-dộng và an-ninh xã-hội phải tuyên-thệ, trước tòa-án sơ-thàm, đúng theo điều thứ 330.

§ 2. — Quyền-hạn của kiềm-trá lao-dộng và an-ninh xã-hội

Điều thứ 341. — Kiểm-trá lao-dộng có quyền vào, ban ngày cũng như ban đêm, trong những hăng và sở kề trong các qui-dịnh mà thanh-trá lao-dộng có trách-vụ chăm-nom sự thi-hành và, cũng như các thanh-trá, được quyền buộc trình những sổ sách và văn-thư định trong luật-pháp hiện-hành.

Họ có tư-cách để kiểm-chứng và lập biên-bản các vi-pham theo thè-thức và điều-kiện như thanh-trá.

Điều thứ 342. — Kiểm-trá lao-dộng và an-ninh xã-hội không được tiết-lộ những bí-mật chế-tạo và, đại-dè, những cách-thức kinh-doanh mà họ có thể biết được trong khi thi-hành phận-sự.

Những vi-pham trái-vụ ấy sẽ bị trừng-phạt chiếu theo điều thứ 330 của đạo-dụ này.

Đoạn thứ IV

Qui-định linh-tinh

Điều thứ 343.— Trong các địa-hạt hành-chính nào vì số nhân-viên ngạch chuyên-môn thiếu kém mà không thể bồi-shiệm một thanh-trai hay kiêm-trai lao-dộng và an-ninh xã-hội, thì ty-trưởng địa-hạt ấy hay phó ty-trưởng được nghị-định thủ-hiến địa-phương cấp cho quyền thanh-trai hay kiêm-trai lao-dộng.

Trong trường-hợp này các viên-chức ấy, trong quản-hạt của mình, có dù quyền-hạn, chức-chường và trái-vụ như luật đã định cho các thanh-trai và kiêm-trai lao-dộng.

Điều thứ 344.— Tất cả kinh-phí về sự hoạt-dộng các sở thanh-trai địa-phương, tỉnh hay thị-xã đều do ngân-sách quan-hệ dài-thọ.

Nếu một sở thanh-trai lao-dộng được đặt chung cho nhiều địa-hạt, thì ngân-sách của mỗi địa-hạt quan-hệ phải phân-dâm kinh-phí về sự hoạt-dộng sở ấy theo tỷ-lệ do thủ-hiến địa-phương định,

* * *

CHƯƠNG THỨ XV

Về hình-phạt

Đoạn thứ nhất

Qui-định tòng-quát

Điều thứ 345. — Các qui-định nơi chương này được áp-dụng cho tất cả vi-phạm những qui-định của đạo dụ này và của nghị-định ban-hành để áp-dụng đạo dụ ấy.

Điều thứ 346. — Các chủ hàng, giám-dốc hay quản-ly nào có can vào một trong những vi-phạm mà nơi đoạn thứ 11 sau đây chẳng có qui-định hình-phạt riêng biệt, thì bị phạt vạ từ 6 đồng đến 60 đồng và, khi tái-phạm, từ 60 đồng đến 600 đồng.

Điều thứ 347. — Tái-phạm là khi nào, trong vòng 12 tháng trước ngày bị truy-tố, phạm-nhân đã bị kết án về một vi-phạm giống y như vậy.

Điều thứ 348. — Khi có can nhiều vi-phạm cùng một loại quan-hệ với nhiều công-thàn, hễ có bao nhiêu công-nhân làm việc theo điều-kiện trái với qui-định pháp-luật, thì tiền vạ sẽ nhân cho bấy nhiêu lần, nhưng mà tổng số phạt vạ không được quá 1.200 đồng.

Điều thứ 349. — Khi có cần nhiều vi-phạm về những qui-dịnh khác nhau mà phải áp-dụng hình-phạt tái-phạm, hễ khám xét được bao nhiêu vi-phạm mới, thì tiền vạ sẽ nhân cho bấy nhiêu lần, nhưng tổng-số phạt vạ không được quá 12.000 đồng.

Điều thứ 350. — Khi có tái-phạm, tòa co thè, tùy theo trường-hợp, ra lệnh yết-thị bản-án và đăng trong một hay nhiều tờ báo địa-phương, tất cả tốn-phí về phần người can-phạm chịu.

Điều thứ 351.— Các chủ-nhân xí-nghiệp đều lãnh trách-nhiệm về dàn-sự về những hình-phạt mà người giám-đốc, quản-lý hay ủy-thác của mình bị kết án.

* * *

Đoạn thứ II

Qui-dịnh đặc-biệt

§ thứ nhất.— Cưỡng-bách lao-động

Điều thứ 352.— Những phương-pháp hay cách-thức cưỡng-chế trực-tiếp hay gián-tiếp, để cho mướn hay cầm giữ nơi chỗ làm việc một người nào không bằng lòng và, đại-dé, các vi-phạm về qui-dịnh nơi điều thứ 8, sẽ bị phạt vạ từ 500 đến 2.000 đồng và phạt tù từ 6 ngày đến 3 tháng, hay một trong hai hình-phạt đó.

Khi tái-phạm, tòa phải kết án tù.

§ thứ 2.— Tập nghề

Điều thứ 353.— Các vi-phạm điều thứ 13, 14, 15 và 16 sẽ bị phạt vạ từ 20 đến 60 đồng.

Khi tái-phạm, tòa-án vi-canh có thể, ngoài ra tiền phạt vạ, kết án tù từ 2 đến 5 ngày.

Khi tái-phạm, vi-phạm đoạn thứ 3 nơi điều thứ 15 sẽ bị truy-tố trước tòa-án tiều-hình và bị phạt tù từ 15 ngày đến 3 tháng, không kẽ còn bị phạt vạ từ 200 đến 1.200 đồng.

§ thứ 3. — Qui-diều nội-trị

Điều thứ 354. — Các vi-phạm qui-dịnh nơi điều thứ 27 và sẽ bị phạt vạ từ 20 đến 60 đồng.

Khi tái-phạm, tòa có thể, ngoài ra tiền phạt vạ, kết án tù từ 2 đến 5 ngày.

§ thứ 4. — Về sự cầm phạt vạ

Điều thứ 355. — Các phạm-vi đoạn thứ nhất nơi điều thứ 29 sẽ bị phạt vạ từ 60 đến 400 đồng và, khi tái-phạm, từ 400 đến 1.200 đồng.

Các vi-phạm những đoạn khác nơi điều thứ 29 sẽ bị phạt vạ từ 60 đến 800 đồng và, khi tái-phạm, đến 2.000 đồng.

§ thứ 5. — Về sự bao-thầu
Lợi-dụng công-nhân

Điều thứ 356. — Sự bóc lật thợ thuyền bằng cách bao h้าu, bị cấm nơi điều thứ 62, sẽ bị phạt vạ từ 500 đến 2.000 đồng và phạt tù từ một đến 15 ngày, hay là một trong hai hình-phạt ấy.

Khi tái-phạm, người can-phạm sẽ bị phạt vạ từ 2.000 đến 20.000 đồng và phạt tù từ 1 đến 6 tháng hay là một trong hai hình-phat ấy.

Số tiền vạ sẽ đóng vào một quỹ cứu-tế hay hội phước-thiện lập ra cho công-nhân.

Điều thứ 357. — Người cai-thầu nào làm việc hay chủ xí-nghiệp nào dùng cai-thầu ấy mà không tuân theo qui-dịnh nơi điều thứ 63, 64, 67 và 68 sẽ bị phạt vạ từ 60 đến 1.200 đồng và, khi tái-phạm, từ 1.200 đến 10.000 đồng.

§ thứ 6. — Về cộng-dồng hiệp-ước
Tòng-quí lao-dộng

Điều thứ 358. — Nếu chủ-nhân các xí-nghiệp và chủ-nhân thuộc về địa-hạt ở trong phạm-vi áp-dụng một cộng-dồng hiệp-ước hay một tòng-quí lao-dộng có trả lương dưới số định nơi hiệp-ước và tòng-quí ấy, sẽ bị phạt vạ từ 20 đến 60 đồng.

§ thứ 7. — Về tiền bảo-chứng

Điều thứ 359. — Các vi-pham qui-dịnh nơi điều thứ 103, 104 và 105 sẽ bị phạt vạ từ 60 đến 2.000 đồng.

Nếu chủ-nhân có lưu giữ hoặc dùng về tư-lợi hay cho xí-nghiệp mình những món tiền hay chứng-khoán của công-nhân ký-ký khác cho mảnh để làm bắc-chứng, thì sẽ bị hình-phat dự-định về tội bội tín.

§ thứ 8.— Về tiền lương — Tiền thưởng

Điều thứ 360.— Nếu chủ-nhân của một xí-nghiệp mướn công-nhân với số lương kém hơn số lương tối-thiểu có đảm-bảo được ăn-dịnh chiều theo qui-dịnh nơi đoạn thứ nhất chương thứ VII, thì sẽ bị phạt vạ từ 60 đến 1.200 đồng và, khi tái-phạm, từ 1.200 đến 10.000 đồng.

Điều thứ 361.— Không kè sợ áp-dụng trách-nhiệm về dân-sự, các vi-phạm qui-dịnh nơi điều thứ 123, 124 và 125 sẽ bị phạt vạ từ 20 đến 60 đồng hay, làm-thời, bị hình-phạt dự-dịnh về tội bội-tín.

§ thứ 9.— Về sở cung-cấp thực-phẩm

Điều thứ 362.— Các vi-phạm Điều thứ 136, 137, 138 và 139 sẽ bị phạt vạ từ 200 đến 800 đồng và có thể tăng lên 2.000 đồng khi tái-phạm.

§ thứ 10.— Về sợ tìm việc cho công-nhân

Điều thứ 363.— Người nào vi-phạm những qui-dịnh nơi điều thứ 140 và 142 cùng những pháp-quí áp-dụng qui-dịnh ấy, sẽ bị truy-tố trước tòa vi-cảnh và bị phạt từ 6 đến 20 đồng và, khi tái-phạm, từ 20 đến 60 đồng.

Điều thứ 364.— Cáp vi-phạm qui-dịnh nơi điều thứ 144 sẽ bị phạt vạ từ 60 đến 1.200 đồng và phạt tù từ 6 ngày đến một tháng hay là một trong hai hình-phạt ấy.

Khi tái-phạm, người can-phạm sẽ luôn luôn bị kết án với số tối-cao của hai hình-phạt ấy.

§ thứ 11.— Về đại-biều công-nhân

Điều thứ 365.— Người nào đã phạm hay toan phạm đến hoặc sợ tự-do định-chọn đại-biều công-nhân chiều theo điều thứ 149 và các nghi-dịnh áp-dụng, hoặc sợ thi-hành đúng-mực trách-vụ của đại-biều ấy, sẽ bị phạt vạ từ 400 đến 1.000 đồng và phạt tù từ 6 ngày đến một năm, hay là một trong hai hình-phạt đó.

Khi tái-phạm, tòa phải luôn luôn kết án tù.

§ thứ 12.— Điều-kiện làm việc

Điều thứ 366.— Chủ hàng nào vi-phạm qui-dịnh nơi những điều kè ra sau đây, và các nghị-dịnh áp-dụng, sẽ bị phạt vạ từ 20 đến 400 đồng, và khi tái-phạm, từ 400 đến 3.000 đồng :

- Điều thứ 159 (tuổi được thu-nhận làm công) ;
- Điều thứ 160 (thời-gian giáo-khoa thủ-công hay nghề-nghiệp trong các cô-nhi-viện và sở phước-thiện) ;
- Điều thứ 163 (thời-gian làm việc) ;
- Điều thứ 167 (thời-gian làm việc dưới hầm mỏ) ;
- Điều thứ 168 và 170 (sự làm việc ban đêm của đàn bà và con nít) ;
- Điều thứ 211 (cấm đàn bà và con nít làm việc dưới hầm mỏ).

Điều thứ 367.— Không một vi-phạm nào về qui-dịnh sự làm việc của con nít phải bị kết án, nếu vi-phạm ấy là kết-quả của một sự sai-lầm hoặc vì không có hộ-tịch, hoặc vì nạp giấy khai-sinh hay các giấy căn-cuộc khác mà trong ấy biên những điều giả dối, hoặc vì giấy tờ ấy lại cấp cho một người khác.

Điều thứ 368.— Khi có vi-phạm qui-dịnh sự làm công của đàn bà vừa sinh-sản, thì hình-phạt dự-dịnh chỉ áp-dụng cho chủ hàng hay người được ủy-quyền là khi nào họ cố ý vi-phạm.

Điều thứ 369.— Khi có vi-phạm qui-dịnh về thời-gian làm việc dưới hầm mỏ, không được áp-dụng một hình phạt nào, nếu một người thợ còn ở dưới hầm sau khi mãn giờ do qui-diesel nội-trí định để cứu-tế vì có xảy ra tai-nạn, hay để phòng-bị một sự nguy-hiểm hiện có hay sắp đến nơi, hoặc vì một sự bất-khả kháng-lực, hoặc nữa vì có quá thời-hạn làm việc là cố tại người thợ vi-phạm bất-thường điều thứ 167 của đạo dụ này.

§ thứ 13. — Nghề nghiệp đạo

Điều thứ 370. — Các vi-phạm qui-dịnh nơi điều thứ 214 và 215 bị phạt tù từ 6 tháng đến 2 năm và phạt vạ từ 200 đến 2.400 đồng.

Khi bị kết án về vi-phạm qui-dịnh nơi điều thứ 215 thì người giám-hộ dương-nhiên bị truất quyền giám-hộ; còn cha và mẹ có thể bị tước phụ-quyền.

Điều thứ 371. — Người nào vi-phạm qui-dịnh nơi điều thứ 216 sẽ bị coi như chánh-phạm hay đồng-lõa về tội tụ-hop đi xin ăn và bị phạt tù từ 6 tháng đến 2 năm.

Khi cha, mẹ hay người giám-hộ can-phạm, thì có thể bị tước phụ-quyền hay quyền giám-hộ.

§ thứ 14.— Vệ-sinh và an-ninh công-nhân

Điều thứ 372.— Các chủ hàng, giám-dốc, quản-ly hay người được ủy-quyền nào vi-phạm qui-dịnh nơi đoạn thứ I và IV chương thứ XI và các nghị-dịnh áp-dụng, sẽ bị truy-tố trước tòa-án vi-cảnh và phạt vạ từ 20 đến 60 đồng.

Nếu có bao nhiêu vi-phạm khác nhau ghi nhận trong tờ biên-hàn thì tiền phạt vạ sẽ nhân cho bấy nhiêu lần.

Nếu những người gửi đồ hay người được ủy-quyền vi-phạm qui-dịnh nơi điều thứ 232 và nghị-dịnh dự-dịnh nơi điều thứ 233, thì cũng bị hình-phạt theo điều-kiện định trên đây.

Điều thứ 373.— Khi có vi-phạm qui-dịnh nơi đoạn thứ nhất chương thứ XI và nghị-dịnh áp-dụng, thì án tòa định thêm thời-hạn mà công cuộc vệ-sinh và an-ninh do luật-pháp bắt buộc phải được thi-hành cho hoàn-tất.

Điều thứ 374.— Khi có vi-phạm qui-dịnh nơi đoạn thứ I và II chương thứ XI và nghị-dịnh áp-dụng, thì tòa ra lệnh yết-thị bản án trước cửa kho, nhà máy hay xưởng của người can-phạm và công-bố trong các báo do tòa định, tất cả tòn-phí đều về phần can-phạm chịu.

Điều thứ 375.— Nếu sau khi bị kết án chiều theo điều thứ 373, can-phạm không có thi-hành các công cuộc vệ-sinh, và an-ninh trong thời-hạn định trong án phạt, thì sẽ lập một biên-bản mới để vụ ấy ra trước tòa tiều-hình. Tòa này, sau khi bắt buộc một lần nữa mà vô-hiệu-quả thì có thể ra lệnh đóng cửa häng.

Án tòa có thể được thương-cáo và tòa thương-thàm phải xử khẩn-cấp.

Điều thứ 376.— Khi có tái-phạm, người can-phạm bị truy-tố trước tòa tiều-hình và bị phạt vẹ từ 200 đến 2.000 đồng, nhưng mà tòng-số tiền phạt không được quá 12.000 đồng.

Bản án sẽ công-bố theo thè-thức dự-dịnh nơi điều thứ 374.

Điều thứ 377.— Các vi-phạm qui-dịnh trong các nghị-dịnh ban-hành chiều theo những điều sau đây sẽ bị truy-tố và phạt như đã dự-dịnh nơi điều thứ 366, 373, 374, 375 và 376.

- Điều thứ 228 (qui-dịnh về vệ-sinh và an-ninh riêng trong hầm mỏ, hầm đá và các sô canh-nông);
- Điều thứ 241 (sô y-tế và vệ-sinh).



Đoạn thứ III

Công-dồng phân-tranh

Điều thứ 378.— Cấm công-nhân đình-công và chủ-nhân giải-công trước khi dùng hối thủ-tục hòa-giải và trọng-tài dự-dịnh nơi đoạn thứ II chương XIII hay trong cộng-dồng hiệp-ước, nghị-định bồi-túc hay tòng-quí lao-động.

Nếu đình-công hay giải-công trái với qui-định trong đoạn trên thì:

- a) Chủ-nhân có thè bị nghị-định của thủ-hiến địa-phương bái-truất, trong một thời-gian hai năm, quyền ứng-cử làm hội-viên phòng thương-mại, tư-cách làm hội-viên ủy-ban tư-vấn lao-động, bồi-thầm tòa-án lao-động và hội-viên hội-dồng trọng-tài cùng là quyền dự vào các cuộc đấu thầu để làm công-tác hay cung-cấp cho quốc-gia hay một công-sở nào;
- b) Công-nhân có thè mất quyền đòi tiền cắp khoản về thời-hạn bái-ước và tiền bồi-thưởng về sự hủy bái khế-ước quá lạm.

Điều thứ 379. * — Một người nào hoặc tham-dự vào, hoặc xúi dục một vụ giải-công hay đình-công trong một sở hữu-ích công-cộng trái với qui-định nơi mục thứ nhất điều thứ 378, sẽ bị phạt tù từ 6 ngày đến 6 tháng và bị phạt vạ từ 60 đến 2.400 đồng hay là một trong hai hình-phạt ấy.

Danh-từ « sở hữu-ích công-cộng » gồm những sở hóa-xa tư, sở vận-tai bưu-diện tư, xí-nghiệp sản-xuất và phân-phát điện-lực, xí-nghiệp lọc, rút và phân-phát nước uống, sở vệ-sinh và y-tế tư, cùng là những sở mà tòng-trưởng bộ lao-động, sau khi hỏi ý-kien của ủy-ban tư-vấn lao-động quốc-gia, sẽ tuyên-bố sự hữu-ích công-cộng để áp-dụng điều-khoản này.

Điều thứ 380.— Cũng cấm giải-công và đình-công gồm số hay tỷ-lệ công-nhân định nơi điều thứ 280 để doạt một mục-dịch khác hơn là để giải-quyết một vụ phân-tranh về nghề-nghiệp và, ngoài ra, có thè hay cố ý làm cho công-chúng chịu

(*) Xem Tập-lục các bản-văn áp-dụng bộ luật lao-động (quyển I) án-bản 1962, trang 55 và 56 — N.D. ngày 27 tháng 10 năm 1955.

khốn quẫn lâu ngày và, vì đó, mà bắt buộc Chính-phủ phải theo hay không theo một chánh-hướng nhất định.

Người nào có tham-dụ vào hay xui dọc một cuộc giải-công hay đình-công chỉ trong đoạn trên sẽ bị phạt tù từ 6 ngày đến hai năm và bị phạt-vụ từ 60 đến 8.000 đồng hay là một trong hai hình-phạt đó, không kè còn bị những hình-phạt mà tòa có thè kết án chiếu theo điều thứ 414, 415 và 416 của bộ hình-luật cùng các qui-luật hiện-hành.

Can-phem có thè bị cấm-chỉ cư-trú trong một thời-hạn ít nhất là 2 năm và nhiều nhất là 5 năm.

* * *

Đoạn thứ IV

Thanh-tra lao-dộng

Điều thứ 381. — Sẽ bị phạt vụ từ 400 đến 2.000 đồng và, khi tái-phem, từ 2.000 đến 4.000 đồng, và bị phạt tù từ 15 ngày đến ba tháng hay là một trong hai hình-phạt ấy, những người nào làm trờ-ngại, bất-cứ bằng cách gì, sự thi-hành trách-vụ hay quyền-hạn của thanh-tra, kiêm-tra và y-sĩ sở lao-dộng và an-ninh xã-hội.

Điều thứ 382. — Các qui-dịnh trong bộ hình-luật để dự-dịnh và trường-phạt những việc chống-cự, nhục-mạ và bạo-hành đối với chức-việc công-an tư-pháp, sẽ được áp-dụng cho những người can-phem các hành-vi như thế đối với thanh-tra, kiêm-trá và y-sĩ sở lao-dộng và an-ninh xã-hội.

CHƯƠNG THỨ XVI

Qui-dịnh kết

Điều thứ 383.— Các qui-dịnh trong đạo dụ này đương-nhiên được áp-dụng cho những khẽ-ước hiện-dụng và không-thể được làm duyên-cớ để xin hủy-bãi khẽ-ước đó.

Khẽ-ước nào không phù-hợp với các qui-dịnh đó phải được sửa đổi lại trong một thời-hạn 3 tháng kè từ ngày ban-hành đạo dụ này.

Nếu một bên đương-sự không chịu thuận theo điều trên đây, tòa thàm-quyền có thể, do theo đơn thư của bên kia, ra lệnh sửa đổi các điều cần-thiết nếu không tuân thi sẽ bị câu-thúc.

Điều thứ 384.—Những qui-dịnh trước kia, trái với qui-dịnh trong đạo dụ này, đều được bãi-bỏ, nhất là :

- Sắc-lệnh ngày 30 tháng chạp năm 1936 về lao-dộng Đông-dương do nghị-dịnh ngày 27 tháng giêng năm 1937 của Toàn-quyền Đông-dương ban-hành và các luật-lệ kế-tục ;
- Sắc-lệnh ngày 24 tháng hai năm 1937 về lao-dộng Âu-châu, do nghị-dịnh ngày mồng 9 tháng tư năm 1937 của Toàn-quyền Đông-dương ban-hành và các luật-lệ kế-tục ;

- Sắc-lệnh ngày mồng 2 tháng tư năm 1932 tồ-chức thủ-tục hòa-giải và trọng-tài trong các vụ cộng-dồng phân-tranh giữa công-nhân Đông-dương hay người đồng-hóa Á-dông, và chủ-nhân, do nghị định ngày mồng 7 tháng sáu năm 1932 của Toàn-quyền Đông-dương ban-hành ;
- Sắc-lệnh ngày 11 tháng tháng mười năm 1937 tồ-chức lại thủ-tục hòa-giải và phân-xử các cuộc cá-nhân phân-tranh giữa chủ-nhân và công-nhân do nghị định ngày 22 tháng mười một năm 1937 của Toàn-quyền Đông-dương ban-hành ;
- Nghị định ngày 30 tháng mười năm 1944 của Toàn-quyền Đông-dương về việc nghỉ hằng năm có ăn lương của công-nhân Âu-châu và đồng-hóa.

Điều thứ 385.— Đạo dụ này sẽ được thi-hành ngay từ ngày được công-bố.

Trong khi đợi ban-hành những nghị định áp-dụng thì các nghị định hiện-hành trong lúc công-bố ấy vẫn được duy-trì.

Điều thứ 386.— Đạo dụ này sẽ công-bố trong Công-báo Việt-nam và thi-hành như luật Quốc-gia.

Làm tại Đà-lạt, ngày mồng 8 tháng bảy năm 1952
BÀO - ĐẠI

Phó-thư :

Thủ-tướng Chính-phủ,

NGUYỄN VĂN TÂM

Tổng-trưởng bộ xã-hội và lao-động,

LÊ THĂNG

<http://tieulun.hopto.org>

RÉPUBLIQUE DU VIET-NAM

SECRÉTARIAT D'ÉTAT AU TRAVAIL

CODE DU TRAVAIL

Ordonnance n° 15 du 8-7-1952

Complétée et modifiée par les Ordonnances

n° 9 et 10 du 8-2-1955, n° 12 du 14-12-1955, n° 27
du 30-4-1956, n° 57-c du 24-10-1956, Décret n° 294-LĐ du 6-6-1958,
et Décret-loi n° 17/62 du 25-9-1962.

1962

IMPRIMERIE DES JOURNAUX OFFICIELS
63, Rue Tu-Do, 63
SAIGON

Sommaire

	Pages
Chapitre I	
Dispositions générales	181
Chapitre II	
De l'apprentissage	185
Section I.— De la nature et de la forme du contrat	185
Section II.— Des conditions du contrat et du stage de formation pratique	187
Section III.— Des devoirs des maîtres et des apprentis	189
Section IV.— De la résolution du contrat	189
Chapitre III	
Du contrat du travail	191
Section I.— De la conclusion et de l'exécution du contrat	191
Section II.— De la résiliation du contrat — Du délai-congé	193
Section III.— Règles particulières aux travailleurs appelés sous les drapeaux	203
Section IV.— Règles particulières aux femmes en couches	205
Section V.— Absences pour maladie	206
Section VI.— Travailleurs recrutés hors du lieu du travail.	207
Chapitre IV	
Du tâcheronnat	209

Sommaire (suite)

	Pages
Chapitre V	
De la convention collective de travail et du règlement général de travail	213
Section I.— De la nature et de la validité de la convention collective.....	213
Section II.— De la procédure d'extension des conventions collectives.....	219
Section III.— De l'exécution de la convention collective.....	221
Section IV.— Du règlement général de travail.....	223
Chapitre VI	
Du cautionnement	225
Chapitre VII	
Du salaire	227
Section I.— De la détermination du salaire.....	227
Section II.— Du paiement des salaires	229
Section III.— Règles particulières au contrôle et à la répartition des pourboires.....	233
Section IV.— Des priviléges et garanties de la créance de salaire	233
Section V.— De la prescription de l'action en paiement du salaire.....	235
Section VI.— Des retenues sur les salaires.....	235
Section VII. — Des économats.....	237
Chapitre VIII	
Du placement des travailleurs	239
Section I.— Dispositions générales.....	239
Section II.— De l'organisation du placement.....	241

Sommaire (suite)

	Pages
Chapitre IX	
Des délégués du personnel dans les entreprises	243
Section I.— Dispositions générales.....	243
Section II.— Attributions des délégués du personnel..	245
Chapitre X	
Conditions du travail	247
Section I.— Déclaration des établissements industriels et commerciaux.....	247
Section II.— Du registre d'employeur.....	249
Section III.— Age d'admission.....	249
Section IV.— Durée du travail.....	251
§ 1 ^{er} .— Dispositions générales.....	251
§ 2.— Dispositions concernant les travaux sou- terrains	252
Section V.— Travail de nuit.....	253
Section VI.— Repos hebdomadaire et des jours fériés..	255
§ 1 ^{er} .— Repos hebdomadaire.....	255
§ 2.— Jours fériés	260
Section VII.— Repos des femmes en couches et des femmes allaitant leurs enfants.....	261
Section VIII.— Congés annuels.....	263
Section IX.— Dispositions spéciales.....	267
§ 1 ^{er} .— Dispositions concernant les femmes et les enfants.....	267
§ 2.— Travaux souterrains.....	267
§ 3.— Théâtres et professions ambulantes	267

Sommaire (suite)

	Pages
Chapitre XI	
Hygiène et sécurité des travailleurs	269
Section I.— Dispositions générales.....	269
Section II.— Dispositions spéciales au travail des enfants et des femmes	273
Section III.— Dispositions spéciales aux mines, minières, carrières et exploitations agricoles.....	273
Section IV.— Dispositions spéciales à l'emploi des composés du plomb dans les travaux de peinture	275
Section V.— Dispositions spéciales concernant l'indication du poids sur les gros colis destinés à être transportés par bateau ou par jonque.	275
Section VI.— Service médical et sanitaire.....	277
Chapitre XII	
Des accidents du travail	281
Chapitre XIII	
Des différends du travail et de leur règlement	
De la représentation professionnelle	285
Section I.— Des différends individuels.....	285
§ 1 ^{er} .— Des tribunaux du travail — Institution — Attributions et organisation	285
§ 2.— De la procédure devant les tribunaux du travail	289
Section II.— Des différends collectifs.....	295
§ 1 ^{er} .— De la conciliation en matière de différends collectifs	295
§ 2.— De l'arbitrage	299

Sommaire (suite)

	Pages
Chapitre XIII (suite)	
Section III.— De la représentation professionnelle....	305
§ 1 ^{er} .— Des commissions consultatives du travail — Composition.....	305
§ 2.— Attributions des commissions consultatives du travail.....	307
Chapitre XIV	
Service du travail et de la sécurité sociale	309
Section I.— Dispositions générales.....	309
Section II.— De l'inspection du travail et de la sécurité sociale.....	311
§ 1 ^{er} .— Organisation et attributions.....	311
§ 2.— Pouvoirs des inspecteurs du travail.....	313
§ 3.— De l'inspection médicale du travail et de la sécurité sociale.....	315
Section III.— Du contrôle du travail et de la sécurité sociale.....	317
§ 1 ^{er} .— Organisation et attributions.....	317
§ 2.— Pouvoirs des contrôleur du travail et de la sécurité sociale.....	318
Section IV.— Dispositions diverses.....	319
Chapitre XV	
Des pénalités	321
Section I.— Dispositions générales.....	321
Section II.— Dispositions spéciales.....	323
§ 1 ^{er} .— Travail forcé ou obligatoire.....	323
§ 2.— Apprentissage.....	323

Sommaire (suite)

	Pages
Chapitre XV	
Section II.— Dispositions spéciales (suite)	
§ 3.— Règlement intérieur	323
§ 4.— Interdiction des amendes	323
§ 5.— Tâcheronnat — Marchandage	324
§ 6.— Conventions collectives — Règlements généraux de travail	324
§ 7.— Cautionnement	324
§ 8.— Salaires — Pourboires	325
§ 9.— Economats	325
§ 10.— Placement des travailleurs	325
§ 11.— Délégués du personnel	325
§ 12.— Conditions du travail	326
§ 13.— Professions ambulantes	327
§ 14.— Hygiène et sécurité des travailleurs	327
Section III.— Différends collectifs	329
Section IV.— Inspection du travail	330
 Chapitre XVI	
Dispositions finales	331

**ORDONNANCE n° 15 du 8 juillet 1952
promulguant le code du travail du Viet-Nam.**

SA MAJESTÉ BAO DAI, CHEF DE L'ÉTAT,

Vu l'ordonnance n° 1 du 1^{er} juillet 1949 fixant l'organisation et le fonctionnement des institutions publiques,

Vu l'ordonnance n° 2 du 1^{er} juillet 1949 portant organisation du statut des administrations publiques,

Vu l'ordonnance n° 4 du 18 octobre 1949 fixant l'organisation judiciaire au Viet-Nam,

Vu le décret n° 49-CP du 6 juin 1952, complété par les décrets n° 51, 52 et 55-CP des 23 et 25 juin 1952, fixant la composition du Gouvernement,

Vu l'arrêté du 6 décembre 1950, modifié par celui du 25 avril 1951 du Président du Gouvernement, instituant une inspection générale du travail et de la sécurité sociale,

Sur la proposition du Président du Gouvernement,

Le conseil des ministres entendu,

ORDONNE :

CHAPITRE PREMIER

Dispositions générales

Article premier.— Les présentes dispositions ont pour but de réglementer au Viet-Nam, dans les entreprises industrielles, minières ou commerciales ainsi que dans les professions libérales, les rapports de travail entre, d'une part, les patrons et, d'autre part, les ouvriers, employés ou apprentis de l'un ou l'autre sexe, quel que soit, aux uns et aux autres, leur statut personnel.

Elles ne s'appliquent pas aux gens de maison ni aux travailleurs agricoles, sauf lorsqu'elles les visent expressément ; elles ne s'appliquent pas non plus aux personnels navigants (air, mer) qui seront régis par une législation spéciale *.

(Ordonnance n° 12 du 14-12-1955)

(*). Ancien texte : Elles ne s'appliquent pas aux domestiques ou gens de maison, ni aux travailleurs agricoles, sauf lorsqu'elles les visent expressément ; elles ne s'appliquent pas non plus aux personnels navigants (air, mer) qui seront régis par une législation spéciale.

Art. 2.— Par gens de maison, on entend les travailleurs à gages qui donnent leurs soins, moyennant rémunération, à la personne ou à la propriété d'un employeur sans lui prêter habituellement leur concours dans son activité professionnelle *.

(Ordonnance n° 12 du 14-12 1955)

Art. 3.— Par « employés » ou « commis », on entend tous ceux qui n'exercent pas un métier manuel ou ne l'exercent qu'accessoirement et sont engagés par une personne pour l'aider, moyennant rémunération, dans l'exercice de son activité professionnelle.

Art. 4.— Par « ouvriers », on entend tous les gens de travail autres que ceux visés aux articles 2 et 3 précédents, c'est-à-dire tous ceux qui se livrent, moyennant rémunération, à un travail manuel sous la direction et pour le compte d'autrui.

La qualité d'ouvrier est indépendante du mode de rémunération ; elle est déterminée exclusivement par la nature du travail.

Art. 5.— Par « artisans », on entend les travailleurs exerçant personnellement et à leur compte un métier manuel, travaillant chez eux ou au dehors, employant ou non la force motrice, ayant ou non enseigne et boutique, se livrant principalement à la vente du produit de leur propre travail, accomplissant leur travail seuls ou avec le concours de leur conjoint, des membres de leur famille, d'ouvriers ou d'apprentis.**

() Art 2 (ancien).— Par « domestiques » ou « gens de maison », on entend les serviteurs à gages qui donnent leurs soins, moyennant rémunération, à la personne ou à la propriété du maître sans lui prêter habituellement leur concours dans son activité professionnelle*

*(**) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome I) éd. 1962, pages 181 et 182 — Arrêté du 21 mai 1954.*

Le nombre de personnes apportant leur concours à un artisan, qu'elles soient ou non de la famille de celui-ci, ne saurait en aucun cas dépasser dix unités, l'artisan devant seul assurer la direction de son entreprise.

Les dispositions de la présente ordonnance et des textes d'application ultérieurs s'appliquent aux personnes visées à l'alinéa précédent qui ne sont pas parents en ligne directe de l'artisan.

Art. 6.— Par « apprenant », on entend celui à qui un patron ou un artisan s'oblige à enseigner la pratique de sa profession et qui s'engage, en retour, à travailler pour le compte de son employeur à des conditions et pendant un temps convenus.

Art. 7.— Les agents à titre précaire des services publics, que leur genre de travail corresponde à la catégorie des « employés » définie à l'article 3, ou à celle des « ouvriers » définie à l'article 4, sont soumis à toutes les prescriptions édictées par la présente ordonnance et par les textes d'application ultérieurs.

Art. 8.— Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue.

L'expression « travail forcé ou obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré, à l'exclusion toutefois de :

- a) Tout travail ou service exigé en vertu des obligations militaires ou fiscales telles qu'elles sont déterminées par la loi ;
- b) Tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens ;
- c) Tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition des particuliers, compagnies ou personnes morales privées ;

- d) Tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, c'est-à-dire dans le cas de guerre, de sinistre ou menace de sinistre, tels qu'incendie, inondation, famine, épidémie ou épizootie violente, invasion d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles et, en général, toute circonstance mettant ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population.

Le présent article s'applique aux gens de maison et aux travailleurs des entreprises agricoles.

Art. 9. — En attendant la promulgation des codes vietnamiens correspondants, applicables à toute l'étendue du territoire du Viet-Nam, les codes civil, de commerce et tous autres visés par la présente ordonnance s'entendent des codes français modifiés ou complétés par des lois subséquentes et régulièrement promulgués dans l'ancien territoire de l'Indochine correspondant à l'actuel territoire du Viet-Nam.

Cependant, le code pénal applicable devant les juridictions nationales est celui modifié par le décret du 31 décembre 1912.

Art. 10.— Toutes les fois que, dans la présente ordonnance, il sera fait référence à une condition d'âge, celui-ci se compte par année solaire et de quantième à quantième.

* * *

CHAPITRE II

De l'apprentissage

Section I

De la nature et de la forme du contrat

Art. 11. — Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement industriel, commercial ou minier, un artisan ou un faonnier s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne qui s'oblige, en retour, à travailler pour lui, le tout à des conditions et pour un temps convenus.

Le contrat doit être constaté par écrit, au plus tard dans la quinzaine de sa mise en exécution ; il est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Art. 12. — Le contrat d'apprentissage est établi en tenant compte des usages et coutumes de la profession.

Il contient obligatoirement, en particulier :

- 1°) Les nom, prénoms, âge, profession, domicile du maître ;
- 2°) Les nom, prénoms, âge, domicile de l'apprenant ;

- 3°) Les nom, prénoms, profession et domicile des père et mère de l'apprenti, ou de son tuteur, ou encore de la personne autorisée par les parents ou, à leur défaut, par le juge de paix ;
- 4) La date et la durée du contrat ;
- 5) Les conditions de rémunération de l'apprenti et, le cas échéant, de nourriture, de logement ou autres arrêtées entre les parties ;
- 6) L'indication, s'il y a lieu, des cours professionnels que le maître s'engage à faire suivre à l'apprenti, soit dans l'établissement, soit au dehors ;
- 7) L'indemnité à payer en cas de rupture du contrat.

Il doit être signé, d'une part, par le maître et, d'autre part, par le représentant légal de l'apprenti lui-même.

Art. 13.* — Nul ne peut recevoir des apprentis s'il n'est âgé de 25 ans au moins et s'il ne peut justifier de cinq ans au moins de pratique dans la profession enseignée, en qualité de technicien, d'agent de maîtrise, d'ouvrier ou d'employé qualifié.

Aucun maître, s'il est célibataire ou en état de veuvage ou divorcé, ne peut loger, comme apprentices, des jeunes filles mineures.

Sont incapables de recevoir des apprentis :

- Les individus ayant subi une condamnation pour crime ;
- Ceux qui ont été condamnés pour attentat aux mœurs ;
- Ceux qui ont été condamnés à plus de trois mois d'emprisonnement pour vol, escroquerie, abus de confiance et corruption.

* * *

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome II éd. 1962, pages 177 à 182 — Arrêté du 21 mai 1954).

Section II *

Des conditions du contrat
et
du stage de formation pratique

Art. 14.— La qualité d'apprenti est déterminée par l'âge de l'intéressé et par son acceptation en cette qualité par le maître.

Les enfants de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 14 ans, ne peuvent être engagés en qualité d'apprenti.

L'apprenti, s'il ne devient lui-même patron ou artisan, devient obligatoirement ouvrier ou employé dès que sa formation professionnelle le permet et, au plus tard, à partir de l'âge de 20 ans.

Art. 15.— Dans les ateliers, autres que les ateliers artisanaux, le nombre des apprentis ne doit dépasser en aucun cas le tiers des ouvriers.

Art. 16.* — Toute entreprise où s'exerce une industrie ou un commerce exigeant une formation technique et occupant au moins vingt ouvriers qualifiés ou spécialisés doit obligatoirement avoir un nombre d'apprentis égal au dixième du nombre de ces ouvriers en service, toute fraction de dizaine étant comptée pour une dizaine entière.

Des arrêtés, pris par le ministre du travail après avis de la commission consultative nationale du travail, fixeront les catégories de commerce et d'industrie qui seront astreintes à cette obligation.

Art. 17.* — Des dérogations à l'obligation résultant de l'article 16 pourront être accordées, par décision de l'inspecteur général du travail et de la sécurité sociale, aux entreprises industrielles, ministérielles ou commerciales qui en feront la demande, contre

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome I) éd. 1962, pages 177 à 182 — Arrêté du 21 mai 1954.
pages 189 à 191 — Arrêté du 24 juin 1954.

paiement d'une taxe d'apprentissage dont la quotité et les modalités de recouvrement seront fixées par arrêté conjoint des ministres des finances et du travail.

La taxe visée au paragraphe précédent sera obligatoirement acquittée par les établissements définis à l'article 16 lorsque l'admission d'apprentis n'y sera pas possible du fait des dispositions de l'article 13.



Section III

Des devoirs des maîtres et des apprentis

Art. 18.— Le maître doit se conduire envers l'apprenti en bon père de famille, surveiller sa conduite et ses mœurs, soit dans la maison, soit au dehors, et avertir ses parents ou leur représentant des fautes graves qu'il pourrait commettre ou des penchants vicieux qu'il pourrait manifester.

Il doit aussi les prévenir sans retard en cas de maladie, d'absence ou de tout fait de nature à motiver leur intervention.

Il n'emploiera l'apprenti, dans la mesure de ses forces, qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession.

Art. 19.— Le maître doit enseigner à l'apprenti, progressivement et complètement, l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat.

Il lui délivrera, à la fin de l'apprentissage, un certificat constatant l'exécution du contrat et attestant sa capacité professionnelle.

Art. 20.— L'apprenti doit au maître, dans le cadre de l'apprentissage, obéissance et respect. Il doit l'aider par son travail, dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces.

Section IV

De la résolution du contrat

Art. 21.— Les deux premiers mois de l'apprentissage sont considérés comme temps d'essai, pendant lequel le contrat peut être annulé sans aucune indemnité, par la volonté de l'une ou l'autre partie.

Art. 22.— Le contrat d'apprentissage est résolu de plein droit :

- 1°) Par la mort du maître ou de l'apprenti ;
- 2°) Si l'apprenti ou le maître est appelé au service militaire ;
- 3°) Si le maître ou l'apprenti vient à être condamné à une peine d'emprisonnement pour crime ou délit ;
- 4°) Pour les filles mineures, dans le cas de divorce du maître, de décès de l'épouse du maître ou de toute autre femme de la famille qui dirigeait la maison à l'époque du contrat.

Art. 23.— Le contrat d'apprentissage peut être résolu, sur la demande des parties ou de l'une d'elles :

- 1°) Dans le cas où l'une des parties manquerait aux stipulations du contrat ;
- 2°) Pour cause d'infraction grave ou habituelle aux prescriptions du présent chapitre, notamment à celles des articles 18, 19 et 20 ;
- 3°) Dans le cas d'inconduite habituelle de la part de l'apprenti ;
- 4°) Si le maître transporte sa résidence dans une autre commune que celle qu'il habitait à la conclusion du contrat, sous condition que la demande en résolution soit formulée dans les trois mois à compter du jour du changement de résidence ;
- 5°) En cas de mariage de l'apprenti.

La demande est adressée à l'inspecteur du travail du lieu qui, s'il y a lieu, notifie aux deux parties sa décision de prononcer la résolution du contrat.

* * *

CHAPITRE III

Du contrat du travail

Section I

De la conclusion et de l'exécution du contrat

Art. 24. — Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun et peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter.

Il peut être écrit ou verbal. Le contrat écrit est exempt de timbre et d'enregistrement. Il peut être rédigé et signé suivant les usages locaux. Le contrat verbal est réputé tacitement conclu entre l'employeur et l'ouvrier ou employé dans les conditions prévues par la réglementation du travail et par les usages et coutumes du lieu.

On ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée.

Art. 25. — Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre partie, et nonobstant toute convention contraire, tout contrat de travail conclu pour être exécuté sur le territoire du Viet-Nam est soumis aux dispositions de la présente ordonnance.

Art. 26. — L'engagement à l'essai ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu de la technique et des usages de la profession.

En aucun cas, l'engagement à l'essai ne peut porter sur une période supérieure à trois mois pour les employés et un mois pour les ouvriers, y compris les renouvellements s'il en est intervenu.

Art. 27. — Les entreprises industrielles, minières ou commerciales employant au moins vingt ouvriers ou employés sont tenues d'établir un règlement intérieur, dit « règlement d'atelier, de chantier ou de magasin », contenant les mesures relatives à l'organisation intérieure du travail et au bon ordre de l'établissement, les prescriptions concernant la discipline, l'hygiène, la sécurité, les conditions d'embauchage, le calcul et le paiement des salaires, les retenues sur les salaires, la durée du délai-congé, les conditions du repos hebdomadaire, etc.

Sont astreintes à la même obligation les entreprises agricoles lorsqu'elles comportent les installations commerciales, industrielles ou de bureau et pour ces installations seulement.

Art. 28. — Ces règlements doivent être visés, ainsi que toutes modifications qui peuvent y être apportées, par l'inspecteur du travail qui s'assurera qu'ils sont bien conformes aux prescriptions de la réglementation en vigueur et, le cas échéant, des arrêtés d'application, conventions collectives ou règlements généraux de travail.

Ils doivent être affichés dans les lieux de travail, de paye ou d'embauchage, et constamment tenus dans un bon état de lisibilité.

Art. 29. — Les amendes infligées autrement que par voie de justice sont interdites.

Toutefois, il pourra être dérogé à cette règle pour des manquements à la discipline et aux prescriptions relatives à l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Dans ce cas, le taux des amendes devra être fixé par un règlement intérieur régulièrement établi, approuvé par l'inspecteur du travail et affiché comme il est prescrit à l'article précédent.

Le total des amendes infligées dans la même journée ne pourra excéder le quart du salaire journalier. Le produit des amendes sera versé dans une caisse de secours au profit du personnel.

Toutes stipulations contraires aux dispositions qui précédent sont nulles et de nul effet.

Les amendes infligées seront mentionnées sur un registre spécial avec indication de leur affectation. Ce registre sera tenu constamment à la disposition des inspecteurs et contrôleurs du travail.

Art. 30. — Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée au contrat.

Toutefois, il lui est loisible, sauf convention contraire, d'exercer, en dehors de son temps de travail, toute activité à caractère professionnel non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Toute clause d'un contrat portant l'interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration ou après la rupture du contrat est nulle de plein droit, sauf si l'activité est effectivement de nature à concurrencer l'employeur, si la durée de l'interdiction ne dépasse pas un an et si les lieux pour lesquels l'interdiction est prévue ne sont pas situés à plus de cinquante kilomètres du lieu de travail.

Section II

De la résiliation du contrat

Du délai-congé

Art. 31. — Le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant terme par la volonté d'une seule des parties que dans les cas prévus au contrat ou dans celui de faute grave laissée à l'appréciation de la juridiction compétente.

La rupture injustifiée du contrat par l'une des parties ouvre droit aux dommages-intérêts pour l'autre partie.

Art. 32. — Le louage de services fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes. Cette résiliation est subordonnée à l'observation d'un délai-congé donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

L'existence et la durée du délai-congé sont fixées en conformité des usages pratiqués dans la localité et la profession ou, à défaut de ces usages, par des conventions collectives, des règlements généraux de travail ou par des arrêtés pris par les gouverneurs régionaux après avis de la commission consultative régionale du travail.

Toute clause d'un contrat individuel ou d'un règlement intérieur fixant un délai-congé inférieur à celui qui est établi par les usages ou par les textes visés au paragraphe précédent est nulle de plein droit.

La résiliation du contrat par la volonté d'un seul des contractants peut donner lieu à des dommages-intérêts.

Les dommages-intérêts qui peuvent être accordés pour inobservation du délai-congé ne se confondent pas avec ceux auxquels peut donner lieu, d'autre part, la résiliation abusive du contrat par la volonté d'une des parties contractantes ; le tribunal, pour apprécier s'il y a abus, pourra faire une enquête sur les circonstances de la rupture. Le jugement devra, en tout cas, mentionner expressément le motif allégué par la partie qui aura rompu le contrat.

Pour la fixation de l'indegnité à allouer le cas échéant, il est tenu compte des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services combinée avec l'âge de l'ouvrier ou de l'employé, des retenues opérées et des versements effectués en vue d'une pension de retraite et, en général, de toutes les circonstances qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé.

Art. 33. — La durée du délai-congé est fixée au minimum comme suit :

A.— Pour les travailleurs au mois :

- 1°) Huit jours si le temps de services dans l'entreprise est inférieur à un an ;
- 2°) Quinze jours dans le cas contraire.

B.— Pour les travailleurs payés à la quinzaine ou à la semaine :

- 1°) Trois jours si le temps de services dans l'entreprise est inférieur à un an ;
- 2°) Cinq jours dans le cas contraire.

C.— Pour les travailleurs rétribués à la journée ou à la tâche et payés à intervalle dépassant un jour :

- 1°) Deux jours si le temps de services dans l'entreprise est inférieur à un an ;
- 2°) Trois jours dans le cas contraire.

D.— Pour les travailleurs rémunérés à la journée ou à la tâche et payés à l'issue de chaque journée de travail :

— Un jour.

Art. 34. — Dans les entreprises ayant manifestement un caractère saisonnier, la mise en chômage ne pourra en rien être assimilée à un licenciement du personnel et ne donnera ouverture à aucune indemnité, à charge par l'entreprise d'apposer, quatre jours au moins avant la fermeture, à l'entrée principale ou dans chaque chantier séparé ou, le cas échéant, sur chaque embarcation, une affiche apparente.

Il sera rendu compte, sans délai, de cet affichage à l'inspection du travail.

La liste des industries présentant un caractère saisonnier est déterminée par arrêtés des gouverneurs régionaux pris après avis de la commission consultative régionale du travail. L'inspection régionale du travail peut également, à titre exceptionnel, reconnaître ce caractère saisonnier à certaines entreprises ne figurant pas sur cette liste.

Art. 35. — En ce qui concerne le travail aux pièces, le salarié ne peut, en principe, abandonner son travail tant que la tâche qui lui a été confiée n'est pas entièrement achevée.

Toutefois, dans le cas d'un travail de longue durée dont l'exécution ne peut être assurée dans un délai inférieur à un mois, la partie contractante qui, pour des raisons sérieuses, désire se délier des obligations de son contrat, peut reprendre sa liberté à condition qu'elle fasse, à l'autre partie, part de sa décision quinze jours au moins à l'avance.

Art. 36. — Pendant la durée du délai-congé, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficiera de deux heures de liberté par jour, payées à plein salaire, sauf s'il travaille à l'heure ou à la tâche.

Art. 37. — Les parties contractantes sont déliées de l'obligation du délai-congé :

- 1°) Dans le cas d'un engagement à l'essai, comme il est dit à l'article 26 ;
- 2°) S'il y a faute grave d'une part ou de l'autre, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute ;
- 3°) Si l'une des parties se trouve dans l'impossibilité reconnue de faire face à ses engagements.

Art. 38. — On entend par fautes graves les actes susceptibles de porter à la partie lésée un préjudice matériel ou moral tel que l'intérêt des parties exige la rupture immédiate du contrat.

Art. 39. — De la part des travailleurs, sont considérés, à titre indicatif, comme fautes graves :

- Les vols, détournements, abus de confiance et actes de sabotage caractérisés ;
- Les actes frauduleux commis lors de l'engagement (présentation de fausses pièces, fausses signatures, etc.) ou en cours d'engagement (divulgation de secret d'ordre professionnel, etc.) ;
- Les infractions graves aux règles de la discipline, de l'hygiène et de la sécurité ;
- Les opérations commerciales effectuées pour le compte d'autrui sans autorisation expresse de l'employeur, si elles sont de nature à nuire gravement à la bonne marche de l'entreprise ;
- Les actes pouvant causer un préjudice moral grave soit à l'employeur, soit aux salariés de l'établissement, tels que : voies de fait, injures, menaces, etc. ;
- Le refus d'accomplir le travail, d'obéir à des ordres donnés par l'employeur ou ses préposés dans le cadre normal de l'emploi occupé ;
- L'incitation des autres travailleurs à commettre des fautes graves et notamment les actes énumérés ci-dessus ;
- Toute manifestation, propagande ou activité politiques dans l'établissement ou sur le lieu du travail.

Art. 40. — De la part de l'employeur, sont considérés, à titre indicatif, comme fautes graves :

- Les manœuvres dolosives pratiquées dans l'intention caractérisée de tromper la bonne foi du travailleur ;

- Toute réduction ou retenue opérée indûment sur la rémunération du travailleur ;
- Le retard réitéré dans le paiement de la rémunération ;
- Le refus de donner du travail à l'employé après l'avoir engagé, de fournir un travail suffisant à l'ouvrier rémunéré à la tâche ou aux pièces ;
- L'inexécution partielle ou complète des obligations réglementaires, contractuelles ou coutumières concernant les avantages en nature dus aux travailleurs ou l'insuffisance caractérisée dans l'exécution de ces obligations ;
- L'inexécution des prescriptions d'hygiène et de sécurité prévues par la réglementation ou prescrites par l'autorité compétente ;
- Les voies de fait, injures, menaces et, généralement, tout acte pouvant causer un préjudice moral grave au travailleur.

Art. 41.— Le travailleur se trouve dans l'impossibilité de faire face à ses engagements notamment en cas de :

- Folie reconnue ;
- Maladie de longue durée ;
- Emprisonnement ;
- Infirmité permanente lui rendant impossible l'exercice de sa profession ; accident grave le rendant incapable de continuer son travail ; nécessité de s'acquitter d'une obligation légale exigeant la cessation de son activité.

Art. 42.— L'employeur se trouve dans l'impossibilité de faire face à ses engagements notamment dans les cas suivants :

- Mort du directeur entraînant la fermeture de l'établissement ;
- Destruction ou altération du matériel ou de l'installation rendant impossible pour longtemps la continuation du travail ;

- Arrêt du travail dû à des cas fortuits ou de force majeure : guerre, sinistre, interdiction de continuer le commerce ou l'industrie prononcée par l'autorité administrative ou judiciaire pour des raisons intéressant l'hygiène, la sécurité ou la moralité publiques.

Art. 43.— S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par la présente section..

La cessation de l'entreprise, sauf le cas de force majeure, ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter le délai-congé. La faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas considérées comme des cas de force majeure.

Les parties ne peuvent renoncer par avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts en vertu des dispositions ci-dessus.

Art. 44.— Le privilège établi par l'article 2101 — 4°) du code civil s'étend aux indemnités prévues par la présente section, soit à raison de l'inobservation du délai-congé, soit à raison de la résiliation abusive du contrat.

Art. 45.— L'employeur qui estime avoir intérêt à se passer immédiatement des services d'un travailleur a la faculté d'interdire à l'intéressé l'entrée de son établissement ou de ses chantiers, moyennant paiement d'une indemnité égale à la rémunération normale qu'aurait acquise ce salarié pendant la durée du délai-congé, y compris, s'il y a lieu, les avantages de toute nature.

Art. 46.— Lorsqu'un salarié, ayant rompu abusivement un contrat de travail, engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidiairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les trois cas suivants :

- 1^{er}) Quand il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage ;
- 2^e) Quand il a embauché un travailleur qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;
- 3^e) Quand il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que ce travailleur était encore lié par un contrat de travail.

Dans ce troisième cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si, au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le salarié était venu à expiration, soit par l'arrivée du terme s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, soit par l'expiration du délai-congé s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée.

Art. 47.— Toute personne qui engage ses services peut, à l'expiration du contrat, exiger de celui à qui elle les a loués, sous peine de dommages-intérêts, un certificat contenant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Ces certificats sont exempts de tous droits et taxes, encore qu'ils contiennent d'autres mentions que celles prévues au paragraphe premier du présent article, toutes les fois que ces mentions ne contiennent ni obligation, ni quittance, ni aucune autre convention donnant lieu au droit proportionnel.

La formule « libre de tout engagement » et toute autre constatant l'expiration régulière du contrat de travail, les qualités professionnelles et les services rendus, sont comprises dans l'exemption.

Art. 48. — L'accord constaté par le « reçu pour soldé de tout compte », souscrit par un salarié lors de la résiliation de son contrat de travail, ne met obstacle à une action ultérieure du salarié fondée sur ce contrat que si le salarié n'a pas dénoncé ledit accord par lettre recommandée adressée à l'employeur dans un délai de sept jours à compter de la signature. Cette dénonciation n'est toutefois valable qu'à condition de préciser les droits dont le salarié entend se prévaloir.

Art. 48 bis. — Tout ouvrier ou employé, ayant au moins deux ans de services dans l'établissement, lorsqu'il quitte une entreprise pour l'une des raisons suivantes :

- 1°) Licenciement non provoqué par une faute grave;
- 2°) Démission pour impossibilité justifiée de continuer à exercer le service, à condition que cette impossibilité ne résulte pas d'un emprisonnement subi pour crime ou délit.

A droit à une « allocation de cessation de service » privilégiée dans les conditions de l'article 127 du code du travail.

Art. 48 ter. * — Cette allocation est fixée au minimum comme suit :

- 1°) Un mois de salaire pour deux (2) années de service ;
- 2°) Deux mois de salaire pour trois (3) années de services ;
- 3°) a) Au-dessus de trois (3) années de services, un mois de salaire par fraction de trois (3) années supplémentaires de services ;
b) Si les trois (3) années supplémentaires de services n'ont pas été réunies, cinq (5) journées de salaires pour chaque fraction semestrielle supplémentaire de services.

Le taux de salaire, pris comme base de calcul, sera le salaire avec tous les accessoires et avantages en nature au moment du départ, pour tous les travailleurs au mois, à la journée ou à l'heure. Le salaire mensuel pour les travailleurs journaliers et les travailleurs payés à l'heure est celui correspondant à 25 journées de travail pour le premier cas et à 200 heures de travail pour le second cas.

(*) Complété par ordonnance n° 9 du 8 février 1955.

Pour ceux rétribués à la tâche ou aux pièces, le salaire journalier sera la moyenne du total des sommes perçues durant le dernier trimestre établi d'après le nombre de jours de travail effectués.

Pour ceux rétribués à la commission, le salaire sera la douzième partie de sa rémunération globale pour les douze mois écoulés.

Art. 48 quater.* — En aucun cas, les avantages acquis par le bénéfice des contrats ou conventions en cours au jour de la promulgation de la présente ordonnance ne pourront être amputés en tout ou en partie.

* *

(¹) Complété par ordonnance n° 9 du 8 février 1955.

Section III

Règles particulières aux travailleurs appelés sous les drapeaux

Art. 49. — En matière de louage de services, si un employeur, un salarié ou un apprenti se trouve astreint aux obligations imposées par le service militaire ou se trouve rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque, le contrat de travail ne peut être rompu à cause de ce fait.

Tout employé, ouvrier ou apprenti aura droit, pendant la durée des périodes d'instruction militaire qu'il peut être légalement appelé à accomplir, hors le cas de son service militaire normal ou de sa mobilisation, à la différence entre ses émoluments civils et son traitement militaire si les premiers sont supérieurs à celui-ci.

Art. 50. — Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service militaire et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeaux doit en avertir son ancien employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le travailleur qui a manifesté son intention de reprendre son emploi, comme il est dit au paragraphe précédent, sera réintégré dans l'entreprise, à moins que l'emploi occupé par lui, ou un emploi ressortissant de la même catégorie professionnelle que le sien, ait été supprimé.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration dans l'entreprise devra avoir lieu dans le mois suivant la réception de la lettre dans laquelle le travailleur a fait connaître son intention de reprendre son emploi. Le travailleur réintégré bénéficiera de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Un droit de priorité à l'embauchage, valable durant une année à dater de sa libération, est réservé à tout travailleur qui

n'aura pu être réemployé, à l'expiration de la durée légale de son service militaire, dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

Art. 51. — Alors même que, pour une autre cause légitime, le contrat serait dénoncé par l'une des parties, la durée de la période militaire est exclue des délais impartis par l'usage pour la validité de la dénonciation, sauf toutefois dans le cas où le contrat de louage a pour objet une entreprise temporaire prenant fin pendant la période d'instruction militaire.

Art. 52.— En cas de violation des articles précédents par l'une des parties, la partie lésée a droit à des dommages-intérêts qui seront arbitrés par le juge conformément aux indications de l'article 32 ci-dessus.

Art. 53.— Toute stipulation contraire aux dispositions qui précédent est nulle de plein droit.

* * *

Section IV

Règles particulières aux femmes en couches

Art. 54.— La suspension du travail par la femme pendant huit semaines consécutives, dans la période qui précède et suit l'accouchement, ne peut être une cause de rupture, par l'employeur, du contrat de louage de services, et ce, à peine de dommages-intérêts au profit de la femme. Celle-ci devra avertir l'employeur du motif de son absence.

Au cas où l'absence de la femme, à la suite d'une maladie, attestée, par certificat médical, comme résultant de la grossesse ou des couches, mettant l'intéressée dans l'incapacité de reprendre son travail, se prolongerait au delà du terme fixé au paragraphe précédent sans excéder douze semaines, l'employeur ne pourra lui donner congé pendant cette absence.

Toute convention contraire est nulle de plein droit.

L'assistance judiciaire sera de droit pour la femme devant toutes les juridictions.

Il est spécifié que les dispositions du présent article sont applicables aux gens de maison *.

(Ordonnance n° 12 du 14.12.1955)

Art 55. — Les femmes en état de grossesse apparente pourront quitter le travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

* * *

(*) Ancien texte : Il est spécifié que les dispositions du présent article sont applicables aux domestiques ou gens de maison.

Section V

Absences pour maladie

Art. 56.— En cas d'absence du travailleur pour cause de maladie dûment constatée et lorsqu'il est possible soit de laisser l'emploi vacant, soit de le pourvoir d'un remplaçant pour la durée de l'absence, le contrat est suspendu pour la durée de la maladie, sous réserve que cette durée n'excède pas six mois.

En cas de licenciement, l'employeur est tenu de verser au travailleur sa rémunération pendant le temps normal du délai-congé.

* *

Section VI *

Travailleurs recrutés hors du lieu du travail

Art. 57.— Tout salarié qui a été recruté hors du lieu où il doit travailler et dont le voyage pour s'y rendre a été assuré par l'employeur a droit, à l'expiration du délai congé, à son voyage de retour jusqu'au lieu de recrutement, aux frais de l'employeur, dans des conditions identiques à celles du voyage aller.

La même obligation est faite à l'employeur en cas de licenciement collectif survenu par suite d'arrêt du travail, de fermeture de l'entreprise et de licenciement individuel, sauf au cas où ce licenciement serait motivé par une faute grave de la part du salarié.

Art. 58.* — L'exécution de l'obligation prévue à l'article 57 est garantie par le dépôt, dans une caisse officielle habilitée à cet effet, des fonds nécessaires dont le montant sera fixé par l'inspecteur du travail.

Le chef d'entreprise sera, le cas échéant, substitué de plein droit au « caï-tâcheron » pour la constitution de ce dépôt.

Cependant les entreprises notoirement solvables pourront être dispensées, par décision de l'inspecteur du travail, de constituer la provision prévue au paragraphe premier du présent article.

Art. 59.* — Le travailleur qui a cessé son service dans les conditions indiquées à l'article 57 peut faire valoir, auprès de son ancien employeur, son droit au voyage de retour dans un délai maximum d'un an à compter du jour de la cessation du travail chez ledit employeur.

Art. 60.— Un arrêté du ministre du travail pris après avis de la commission consultative nationale du travail fixera les modalités d'application des dispositions de la présente section.

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome I) éd. 1962, pages 185 à 189 — Arrêté du 4 juin 1954.

CHAPITRE IV

Du tâcheronnat

Art. 61.* — On appelle « cai-contremaitre » un salarié chargé, sous la direction et la responsabilité du patron, de la surveillance des ouvriers ou apprentis et de la conduite des travaux dans les différentes exploitations ; il reçoit sa rémunération directement du patron et fait partie du personnel permanent de l'entreprise à laquelle il n'est lié que par un contrat de travail pur et simple.

On appelle « cai-tâcheron » toute autre personne qui s'interpose entre, d'une part, les ouvriers ou apprentis et, d'autre part, le patron (entrepreneur principal, chef d'industrie, etc.) soit en vertu d'un contrat écrit ou verbal portant sur la main-d'œuvre, les fournitures, les travaux à accomplir, ou sur les trois cumulativement, soit pour tout autre motif et quel que soit le mode d'exécution du travail, au temps, à la tâche ou aux pièces.

Art. 62.* — L'exploitation des ouvriers par les cai-tâcherons ou marchandise est interdite.

Art. 63.* — L'exercice de la profession de « cai-contremaitre » n'est soumis à aucune restriction particulière.

Nul ne peut exercer la profession de « cai-tâcheron » si il n'a au préalable obtenu :

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome I) éd. 1962, pages 123 à 125 — Arrêté du 1^{er} juillet 1953.

- a) Son inscription sur le registre-contrôle des « cai-tâcherons » tenu par l'inspection du travail et de la sécurité sociale;
- b) La délivrance d'une carte professionnelle de « cai-tâcheron » par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale.

Art. 64.*— Pour obtenir l'inscription au registre-contrôle et la délivrance de la carte professionnelle comme il est prévu à l'article précédent, il faut être âgé de 25 ans révolus, n'avoir encouru aucune condamnation infâmante et présenter toutes garanties de moralité et de capacité professionnelle.

La demande doit être formulée par le patron, chef d'entreprise ou entrepreneur principal, et adressée à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale appuyée de toutes justifications requises, notamment d'un extrait du casier judiciaire et d'un certificat de bonnes vie et mœurs.

A tout moment, peuvent être prononcés, s'il y a lieu, la radiation du registre-contrôle et le retrait de la carte professionnelle. Ces mesures sont prises par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale et notifiées au patron.

Il pourra être fait appel de la décision de l'inspecteur régional du travail devant l'inspecteur général du travail qui prononcera en dernier ressort.

Art. 65.*— L'inscription au registre-contrôle et la carte professionnelle ne sont valables que pour l'entreprise qui emploie le « cai-tâcheron » ou envisage de l'employer au moment où la demande en est faite. Elles doivent être renouvelées à chaque changement d'entreprise.

La carte professionnelle est nominative ; le patron doit en assurer la remise à l'inspection du travail et de la sécurité sociale, soit que le titulaire quitte l'entreprise, soit que, restant dans l'entreprise, il cesse ses fonctions de « cai-tâcheron ».

Art. 66.*— Le « cai-tâcheron » passant un contrat de l'espèce visée à l'article 61 est tenu de traiter les travailleurs dans les conditions minima prévues par la législation en vigueur.

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome II) éd. 1962, pages 123 à 125 — Arrêté du 1^{er} juin 1953.

Le patron est soumis aux obligations suivantes :

- a) S'il s'agit de travaux exécutés dans ses ateliers, magasins ou chantiers, le patron principal, en cas d'insolvabilité ou de carence du « cai-tâcheron », est substitué à ce dernier, en ce qui concerne les travailleurs que celui-ci emploie, pour le paiement des salaires, l'octroi des congés payés, la réparation des accidents du travail, le versement des allocations familiales et les obligations résultant de la législation en vigueur ;
- b) S'il s'agit de travaux exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers autres que ceux du patron ou de travaux exécutés par des salariés travaillant à domicile, le patron, qui se trouve désigné sur l'affiche et la carte de travail prévues ci-après est, en cas d'insolvabilité ou de carence du « cai-tâcheron », responsable du paiement des salaires et des congés dus aux travailleurs occupés par celui-ci, ainsi que de la réparation des accidents du travail, du versement des allocations familiales et de l'exécution des obligations résultant de la législation en vigueur.

Dans les deux cas visés ci-dessus, le salarié lésé ou ses ayants droit, la caisse de compensation d'allocations familiales auront, en cas d'insolvabilité ou de carence du « cai-tâcheron », une action directe contre le patron pour qui le travail aura été effectué.

Art. 67.*— Dans le cas où un « cai-tâcheron » fait exécuter les travaux dans les ateliers, magasins ou chantiers autres que ceux du patron qui lui a confié ces travaux, il doit apposer en permanence, dans chacun de ses ateliers, magasins ou chantiers, une affiche en langue vietnamienne indiquant le nom et l'adresse du patron de qui il tient les travaux et les minima de salaires établis en vertu de la présente réglementation. Il est, en outre, tenu de remettre à chaque travailleur une carte de travail délivrée par le patron et qui portera sommairement les mêmes indications.

Le « cai-tâcheron » devra fournir au patron une attestation écrite de l'exécution de ces prescriptions. Si le patron est ainsi

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome I) éd. 1962, pages 123 à 125 — Arrêté du 1^{er} juin 1953.

de réclamation émanant de l'un quelconque des travailleurs du « cai-tâcheron », il doit en saisir immédiatement l'inspection du travail.

Art. 68.*— La liste des « cai-tâcherons » doit être tenue dans toute exploitation minière, industrielle ou commerciale et dans tous les chantiers de travaux.

Art. 69.*— Les détails d'application du présent chapitre seront fixés par arrêté du ministre du travail, en particulier en ce qui concerne le taux de la taxe qui sera perçue, à la charge du patron, à l'occasion de la délivrance de la carte professionnelle.

s 4 u

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome 1) éd. 1962, pages 123 à 125 — Arrêté du 1^{er} juil. 1953.

CHAPITRE V

De la convention collective de travail et du règlement général de travail

Section I

De la nature et de la validité de la convention collective

Art. 70.— La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre :

- D'une part, les représentants d'une ou plusieurs organisations professionnelles de travailleurs ;
- Et, d'autre part, les représentants d'une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel.

Elle détermine les engagements pris par chacune des parties envers l'autre partie et, notamment, certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels de travail ou d'équipe que les personnes liées par la convention passent, soit entre elles, soit avec des tiers, pour le genre de travail qui fait l'objet de ladite convention.

La convention peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles résultant de la réglementation en vigueur.

Elle détermine son champ d'application territorial et professionnel. Une convention collective est dite régionale lorsque son champ d'application ne dépasse pas les limites territoriales de l'une des trois régions administratives du Viet-Nam.

Une convention collective est dite nationale dans tous les autres cas, c'est-à-dire lorsque son champ d'application intéressé, en totalité ou en partie, le territoire soit des trois régions administratives du Viet-Nam, soit de deux seulement d'entre elles.

Des conventions collectives de travail peuvent être conclues dans les mêmes conditions en ce qui concerne les entreprises agricoles.

Art. 71. — Les représentants visés à l'article précédent peuvent contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent en vertu :

- Soit de stipulations statutaires de cette organisation ;
- Soit d'une délibération spéciale de cette organisation ;
- Soit de mandats spéciaux écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation.

A défaut, la convention collective est valable si elle est ratifiée par une délibération spéciale de l'organisation.

Les organisations déterminent elles-mêmes leur mode de délibération.

Art. 72. — La convention collective de travail doit être écrite, à peine de nullité.

Elle doit contenir obligatoirement des dispositions concernant :

- 1) La liberté d'opinion des travailleurs et l'exercice, par eux, de la liberté d'association dans le cadre des dispositions législatives en vigueur ;

- 2') Les délégués du personnel;
- 3') Les salaires de base applicables par catégories professionnelles et par région;
- 4) Les conditions générales de la rémunération au rendement, chaque fois qu'un tel mode de rémunération sera reconnu possible;
- 5') Les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix d'une organisation professionnelle par le travailleur;
- 6') La durée de la période d'essai et celle du délai-congé;
- 7') La durée du travail, le taux de rémunération des heures supplémentaires et des heures de nuit;
- 8') Le repos hebdomadaire, les jours fériés et les congés payés;
- 9) Le régime des primes d'ancienneté et d'assiduité.

Elle peut également contenir, sans que cette énumération soit limitative, des dispositions concernant :

- a) L'organisation de l'apprentissage et de la formation professionnelle;
- b) Le régime des primes de danger et d'insalubrité;
- c) Les primes dites de panier pour les travailleurs devant prendre leur repas sur le lieu du travail;
- d) L'indemnisation des déplacements.

Le ministre du travail peut, par arrêté pris sur la proposition de l'inspecteur général du travail et de la sécurité sociale et, après avis de la commission consultative nationale du travail, rendre obligatoire l'insertion de toute disposition utile.

Art. 73.— Les dispositions de la convention sont obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs des entreprises comprises dans son champ d'application territorial et professionnel.

Dans leurs rapports avec les tiers et sauf clause contraire de la convention, les personnes liées par elle sont tenues d'observer ses dispositions.

Art. 74.— La convention collective n'est applicable, même entre les parties contractantes, qu'après avoir reçu l'agrément soit du gouverneur régional, s'il s'agit d'une convention régionale, soit du ministre du travail, s'il s'agit d'une convention nationale.

L'agrément est donné par arrêté pris après avis de la commission consultative régionale du travail dans le premier cas, de la commission consultative nationale du travail dans le second cas.

Le refus d'agrément doit être motivé et intervenir dans les trois mois qui suivent le dépôt de la convention.

Les autorités compétentes peuvent exclure de leur agrément certaines dispositions si elles peuvent être dissociées de la convention sans en détruire l'économie.

La décision de refus d'agrément est notifiée aux parties contractantes.

Art. 75.— Si la convention ne fixe pas elle-même sa date d'application, ses dispositions s'appliquent entre les parties contractantes à compter de leur publication.

Art. 76.— L'agrément donné à une convention peut être retiré, par les mêmes autorités et selon la même procédure que celles prévues à l'article 74, après consultation de l'ensemble des organisations intéressées et, s'il y a lieu, des employeurs ayant contracté à titre personnel.

Dès la publication de l'arrêté de retrait d'agrément, l'autorité signataire procède à la réunion de la commission mixte prévue à l'article 77.

La convention collective primitive demeure applicable nonobstant le retrait d'agrément, jusqu'à la publication de l'arrêté d'agrément de la nouvelle convention collective conclue ou supplée dans les conditions déterminées aux articles 77, 78 et 79.

Art. 77. — A la demande d'une organisation professionnelle représentative, le ministre du travail, s'il s'agit d'une convention nationale, ou le gouverneur régional, s'il s'agit d'une convention régionale, convoque la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion ou de la modification d'une convention collective de travail ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une branche d'activité déterminée.

Un arrêté du ministre du travail ou du gouverneur régional, suivant le cas, pris après avis de la commission consultative nationale ou régionale du travail, détermine la composition de cette commission mixte qui comprendra un nombre égal de représentants des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs de la branche d'activité intéressée.

La liste des organisations professionnelles représentatives tant d'employeurs que de travailleurs est dressée chaque année par arrêté du ministre du travail qui réunira tous les éléments d'appréciation et prendra l'avis de la commission consultative nationale du travail. A cet effet, les gouverneurs régionaux formuleront des propositions motivées après avis de la commission consultative régionale du travail.

Les éléments d'appréciation comprennent notamment le nombre des adhérentes, l'importance des cotisations, la régularité et la durée des versements, l'ancienneté de l'organisation, l'étendue et la nature de ses activités.

Art. 78. — Si la commission mixte, convoquée en vertu de l'article 77, n'arrive pas à se mettre d'accord sur une ou plusieurs dispositions, à introduire dans la convention, l'inspecteur général du travail, dans le cas d'une convention nationale, ou l'inspecteur régional du travail, dans le cas d'une convention régionale, doit intervenir, à la demande de l'une des parties, pour aider à la solution de la difficulté.

Si, dans les deux mois de cette intervention, un accord n'a pu être réalisé sur la conclusion ou la modification d'une convention, un arrêté pris, suivant le cas, par le ministre du travail, après avis de la commission consultative nationale du travail, ou par le gouverneur régional, après avis de la commission consultative régionale du travail, fixe provisoirement les clauses minima (salaire, classifications professionnelles, conditions du travail, etc.) dans la branche d'activité intéressée.

Art. 79.— Un arrêté pris par les autorités et suivant les distinctions indiquées à l'article précédent peut toujours, à défaut ou en attendant l'établissement d'une convention collective, réglementer les conditions de travail et de rémunération pour une profession déterminée, en s'inspirant des conventions collectives déjà conclues dans d'autres professions ou d'autres régions.

Art. 80.— La convention collective peut être conclue :

- Sans détermination de durée ;
- Pour une durée déterminée et au maximum trois ans ;
- Pour la durée d'une entreprise déterminée et au maximum trois ans.

Dans ces deux derniers cas et sauf stipulation contraire, la convention qui arrive à expiration continue, si elle n'est pas dénoncée par l'une des parties, à produire ses effets comme une convention à durée indéterminée.

La convention collective à durée indéterminée neut cesser par la volonté d'une des parties.

La convention collective doit prévoir dans quelles formes et à quelle époque elle pourra être dénoncée, renouvelée ou revisée. Elle prévoit notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

Art. 81.— Toute convention collective peut être, à la demande de l'une des parties, revisée dans les conditions fixées par les articles 77 et suivants.

Art. 82.— Tout employeur agissant à titre personnel ou toute organisation professionnelle qui n'est pas partie à la convention collective peut y adhérer ultérieurement. Cette adhésion n'est valable qu'à partir du jour qui suit celui de sa notification faite à l'organisme qui a reçu le dépôt de la convention collective.

Art. 83.— Les conventions collectives doivent être déposées en triple exemplaire à l'inspection générale du travail lorsqu'il s'agit de conventions nationales, à l'inspection régionale du travail lorsqu'il s'agit de conventions régionales.

Le dépôt est fait aux soins de la partie la plus diligente et sans frais.

Il est donné gratuitement communication à toute personne intéressée des conventions collectives de travail. Des copies certifiées conformes pourront lui en être délivrées contre paiement d'une taxe dont la quotité et le mode de recouvrement seront fixés par arrêté conjoint des ministres des finances et du travail.

Art. 84.— Les conventions collectives nationales sont publiées au Journal officiel du Viet-Nam.

Les conventions régionales sont publiées aux bulletins officiels des régions intéressées.

La publication est faite en même temps que celle de l'arrêté d'agrément.

Section II

De la procédure d'extension des conventions collectives

Art. 85.— Une convention collective peut être étendue, avec les mêmes effets et sanctions que ladite convention et dans les mêmes conditions de durée, à tous les employeurs et travailleurs des professions intéressées comprises dans son champ d'application territorial.

Cette extension est faite :

- Si l'il s'agit d'une convention régionale, par arrêté du gouverneur régional après avis de la commission consultative régionale du travail ;
- Si l'il s'agit d'une convention nationale, par arrêté du ministre du travail après avis de la commission consultative nationale du travail.

Art. 86.— Avant de prendre l'arrêté d'extension, les autorités visées à l'article précédent doivent publier, au Journal officiel du Viet-Nam si l'il s'agit d'une convention nationale, au bulletin officiel de la région si l'il s'agit d'une convention régionale, un avis relatif à l'extension envisagée, indiquant les conditions de cette extension et invitant les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées à leur force connaitre, dans un délai déterminé qui ne devra pas être inférieur à quinze jours, leurs observations et avis.

Art. 87.— L'arrêté d'extension pourra d'avoir effet lorsque les parties contractantes existentes se seront mises d'accord pour dénoncer, réviser ou modifier la convention qui sert de base àudit arrêté.

Quand la convention aura été dénoncée, du côté patronal ou du côté travailleur, par l'une des organisations signataires pouvant être considérée comme la plus représentative, l'arrêté d'extension pourra être rapporté par l'entiereté et dans les formes indiquées à l'article 85. L'arrête d'extension pourra être rapporté dans les mêmes conditions lorsqu'il apparaîtra que la convention ne répond plus à la situation de la branche d'activité intéressée dans la portion de territoire considérée.

Section III

De l'exécution de la convention collective

Art. 88.— Sont soumises aux obligations de la convention :

- 1) Toutes personnes qui l'ont signée personnellement ou qui sont membres des organisations professionnelles signataires ;
- 2) Les employeurs agissant à titre personnel et les organisations qui lui donnent leur adhésion ainsi que tous ceux qui, à un moment quelconque, deviennent membres de ces organisations.

Lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention collective de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui.

Dans tout établissement compris dans le champ d'application d'une convention collective, les dispositions de cette convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables, aux rapports nés des contrats individuels.

Art. 89.— Les organisations de travailleurs ou d'employeurs liées par une convention collective de travail sont tenues de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale.

Elles sont garantes de l'exécution de la convention par leurs membres.

Art. 90.— Les organisations capables d'ester en justice liées par une convention collective de travail peuvent, en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts aux autres organisations, à leurs propres membres ou à toutes personnes liées par la convention, qui violeraient les engagements contractés.

Art. 91.— Les personnes liées par une convention collective de travail peuvent intenter une action en dommages-intérêts aux autres personnes ou aux organisations liées par la convention, qui violeraient à leur égard ses dispositions.

travail et d'un représentant de la branche d'activité intéressée désigné par le ministre du travail sur la proposition des organisations professionnelles d'employeurs, là où il existe de telles organisations.

Art. 98. — L'inspecteur général ou l'inspecteur régional du travail peut, dans tous les cas où il le juge utile, provoquer la réunion des employeurs ou d'une délégation des employeurs d'un branche d'industrie, de commerce, d'exploitation minière ou agricole, de l'ensemble du Viet-Nam ou d'une de ses régions, en vue de l'élaboration d'un règlement général de travail.

Les employeurs qui refuseraient ou négligeraient de participer à la réunion ou de s'y faire représenter seront néanmoins liés par les dispositions du règlement général intervenu.

En cas de refus collectif de participer à l'élaboration d'un règlement général, celui-ci pourra être établi par l'inspecteur général ou l'inspecteur régional du travail et sera applicable à toutes les entreprises visées, après homologation par le comité arbitral prévu à l'article 97.

Art. 99. — Les dispositions des articles 83 et suivants, relatifs à l'exécution de la convention collective, s'appliquent également aux règlements généraux de travail.

Art. 100. — Le règlement général de travail est, en principe, revisable chaque année. En cours d'année, il peut être revisé soit à la demande de l'inspecteur général ou de l'inspecteur régional du travail, soit à celle des employeurs ou de leurs représentants quand les conditions économiques semblent justifier une semblable mesure.

Art. 101. — Sont valables les dispositions des règlements généraux de travail par lesquelles les parties remettent à des arbitres la solution de tout ou partie des litiges que peut faire naître l'exécution de ces règlements.

Art. 102. — Des arrêtés du ministre du travail, pris après avis de la commission consultative nationale du travail, détermineront, s'il y a lieu, par catégorie d'activité, les modalités d'application des articles précédents relatifs aux règlements généraux de travail.

CHAPITRE VI

Du cautionnement

Art. 103.* — Tout employeur qui se fait remettre par un travailleur un cautionnement en numéraire ou en titres doit en délivrer récépissé et le mentionner en détail sur un registre spécial qui sera tenu à la disposition de l'inspection du travail. Ce registre sera émargé par le travailleur intéressé.

Art. 104.* — Tout cautionnement doit être mis en dépôt par l'employeur dans le délai d'une semaine à dater de sa réception. Mention du dépôt doit être faite sur le registre prévu à l'article 103. Un certificat de dépôt sera remis à l'employeur qui devra le présenter à l'inspecteur du travail, sur sa demande.

Un arrêté conjoint des ministres des finances et du travail, pris sur les propositions des gouverneurs régionaux, fixera la liste des caisses publiques et des établissements bancaires habilités à recevoir ce dépôt.

Les caisses d'épargne doivent l'accepter dans la limite du maximum réglementaire ou statutaire de dépôt et délivrer un livret spécial, distinct de celui que le travailleur pourrait posséder déjà ou acquérir ultérieurement.

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome I) éd 1962, pages 127 et 128 — Arrêté du 22 juillet 1960.

Art. 105.— Aucune retente sur cautionnement, aucun retrait de cautionnement ne peut être effectué que sur le vu d'un accord des parties établi obligatoirement sous le contrôle de l'inspection du travail qui le visera, ou sur décision du tribunal compétent.

Art. 106.— L'affection du livret au cautionnement de l'intéressé entraîne privilège sur les sommes déposées au profit de l'employeur et à l'égard des tiers qui formeraient des saisies-arêts aux mains de ce dernier. Toute saisie-arrest formée entre les mains de la caisse publique ou de la banque est nulle de plein droit.

* * *

CHAPITRE VII

Du salaire

Section I

De la détermination du salaire

Art. 107.— Quelle que soit la profession à laquelle il appartient, le travailleur, en échange de son travail, doit recevoir un salaire au moins égal au salaire minimum garanti. Toute clause d'un contrat écrit ou verbal ou d'une convention qui aurait pour effet de rémunérer un travailleur quelconque, homme, femme ou enfant, à un taux inférieur au salaire minimum garanti, est nulle et de nul effet.

Art. 108. — Le salaire minimum garanti, au sens de la présente ordonnance, est la rémunération au-dessous de laquelle le travailleur aurait à supporter des privations incompatibles avec la dignité de la personne humaine.

Art. 109. — Le salaire minimum garanti est établi sans distinction de profession ou d'emploi, par catégorie d'individus, homme, femme ou enfant, ce dernier étant un travailleur de l'un ou l'autre sexe âgé de moins de 18 ans.

Il peut varier de l'une à l'autre des trois régions administratives du Viet-Nam et, à l'intérieur d'une même région, suivant les subdivisions territoriales, selon leurs caractéristiques économiques, climatiques ou autres, qui concourent à y déterminer les conditions de vie.

Art. 110.* — Chaque commission consultative régionale du travail déterminera, au moins une fois l'an, les taux de salaire minimum garanti applicables dans chacune des subdivisions territoriales comprises dans l'étendue de la région.

Les taux déterminés par la commission seront les taux mensuels ; les taux journaliers en seront la vingt-cinquième partie.

Les propositions de la commission sont sanctionnées par arrêté du gouverneur régional.

En cas de carence de la commission à se réunir, ou d'impossibilité pour elle d'arriver à un accord sur des propositions précises, les taux de salaire minimum garanti seront fixés par arrêté du ministre du travail, sur proposition du gouverneur régional.

Art. 111.— Pour le travail aux pièces ou à la tâche, qu'il soit exécuté à l'atelier ou à domicile, la rémunération doit être telle qu'elle permette à un travailleur d'habileté moyenne et travaillant normalement de gagner, dans une journée de durée légale, un salaire au moins égal au salaire minimum garanti déterminé pour un travailleur rémunéré au temps et effectuant un travail analogue.

Art. 112.— Les taux de salaire minimum garanti, fixés en application des dispositions de la présente section, ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche ou aux pièces, sont affichés en permanence dans les locaux de travail, les bureaux de paye et d'embauchage.

Art. 113.— Les dispositions de la présente section ne préjudicent pas aux dispositions du chapitre V qui visent à la dé-

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome I) éd. 1962, pages 135 et 136 — Arrêté du 2 juillet 1953, et page 190 — Arrêté interministériel du 24 juin 1954.

termination des taux réels de salaire ou des salaires de base, applicables par catégorie professionnelle, par voie de convention collective, de règlement général de travail ou d'arrêté des autorités compétentes.

Art. 114.— Tout travailleur, femme ou enfant, effectuant un travail quantitativement et qualitativement égal à celui d'un travailleur homme adulte a droit au même salaire que celui-ci.

Art. 115.— Le travailleur âgé de 18 ans et au-dessus est considéré, au regard du salaire, comme un travailleur adulte.

Art. 116.— Lorsque la rémunération des services est constituée, en totalité ou en partie, par des commissions ou primes, quels qu'en soient la nature et le mode d'attribution, il en est tenu compte pour le calcul de la rémunération pendant la durée du congé payé, des indemnités de délai-congé, des dommages-intérêts.

Le montant à prendre en considération à ce titre est la moyenne mensuelle des commissions ou primes.

Toutefois, la période sur laquelle s'effectue ce calcul n'excèdera pas les douze mois de service ayant précédé le départ en congé ou la cessation du travail.

Art. 117.— Les cahiers des charges des marchés de travaux publics et de fournitures, passés au nom de l'administration, des établissements publics ou des services concédés, comporteront obligatoirement toutes stipulations utiles à l'effet d'assurer l'application des dispositions de la présente ordonnance relatives au salaire minimum garanti ainsi qu'aux conventions collectives ou règlements généraux de travail.

Section II

Du paiement des salaires

Art. 118.— Les salaires des ouvriers et employés doivent être payés en monnaie métallique ou fiduciaire ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire, à peine de nullité.

La paye est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu du travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu du travail.

En aucun cas, elle ne peut être effectuée un jour où le travailleur a droit au repos, soit en vertu de la loi, soit en vertu d'une convention collective ou d'un règlement général de travail ou d'arrêté des autorités compétentes. Elle ne peut avoir lieu dans un débit de boissons ou magasin de vente, sauf pour les personnes qui y sont occupées.

Art. 119.* — Le salaire doit être payé conformément aux usages de la profession considérée et au moins une fois par mois.

Toutefois, dans les deux cas suivants :

- Travailleur embauché à la journée ou à la semaine ;
- Travailleur engagé au mois dont le salaire mensuel ne dépasse pas un taux qui sera fixé par arrêté du ministre du travail ;

le règlement du salaire doit comporter au moins deux paiements par mois à seize jours au plus d'intervalle, le premier de ces paiements pouvant être effectué sous forme d'acompte correspondant aux salaires acquis durant la période considérée.

Pour tout travail aux pièces dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré ; mais le travailleur doit recevoir des acomptes chaque quinzaine et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

En cas de résiliation du contrat de travail, le salaire et les indemnités de toute nature doivent être payés dans les quarante-huit heures suivant la cessation de service.

Art. 120.— En cas de chômage pour fête légale, les salariés rémunérés au mois ne pourront subir, à ce titre, d'autre réduction que celle correspondant à la rémunération des heures supplémentaires qui auraient dû normalement être effectuées le jour chômé.

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome I) éd. 1962, pages 135 et 136 — Arrêté du 2 juillet 1953.

Au cas où les heures perdues pour fête légale seraient récupérées, les heures de récupération seront payées au taux normal, en sus du salaire mensuel habituel.

Art. 121.— En cas de retard injustifié dans le paiement des salaires, l'inspecteur du travail, après avoir mis l'employeur en demeure d'avoir à régler les salaires arriérés, fixe le délai dans lequel le paiement doit avoir lieu. Si le paiement n'a pas été effectué dans le délai fixé, l'affaire est, sur un nouveau procès-verbal, portée sans frais devant le juge des référés qui pourra ordonner toutes mesures conservatoires dans l'intérêt des travailleurs, y compris la nomination d'un administrateur provisoire.

L'inspecteur du travail pourra ensuite intenter toutes actions en vue d'assurer l'exécution des obligations contractées par l'employeur vis-à-vis des travailleurs.

Art. 122.* — En cas de contestation au sujet du paiement du salaire, c'est au patron qu'il appartiendra de faire la preuve de sa libération.

Cette preuve peut être constituée notamment par l'émaragement donné par le travailleur intéressé, ou par deux témoins s'il est illétré, sur le livre de paye dont les inspecteurs et contrôleurs du travail pourront à tout moment exiger la communication.

L'inspection du travail peut désigner les entreprises qui seront tenues de délivrer aux travailleurs, au moment du paiement des salaires, un bulletin de paye indiquant le nom et la qualification professionnelle de l'ayant droit, le mode de calcul du salaire et son montant.

Dans ce cas, les mentions portées sur le bulletin visé au paragraphe précédent seront obligatoirement reproduites sur le livre de paye.

Le livre de paye sera tenu par ordre de dates, sans blancs, lacunes, ratures, surcharges, ni apostilles. Il sera coté, paraphé et visé par l'inspecteur du travail et conservé par l'employeur pendant un an à dater de sa clôture.

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome I) éd. 1962, pages 147 à 152 — Arrêté du 7 août 1953.

Section III

Règles particulières au contrôle et à la répartition des pourboires

Art. 123.— Dans les hôtels, restaurants, cafés, brasseries et, généralement, dans tous les établissements commerciaux où existe la pratique du « pourboire », toutes les perceptions effectuées « pour le service » par tout employeur sous forme de pourcentage obligatoirement ajouté aux notes des clients ou autrement, ainsi que toutes sommes remises volontairement par les clients pour le service entre les mains de l'employeur, ou centralisées par lui, doivent être intégralement versées au personnel en contact avec la clientèle et à qui celle-ci avait coutume de les remettre directement.

Art. 124.— L'employeur est tenu de justifier de l'encaissement et de la remise à son personnel des sommes visées à l'article précédent.

Le mode de répartition des pourboires est fixé par l'usage du lieu ou de la profession ou, à défaut, par voie de convention collective ou de règlement général de travail.

Art. 125.— Le pourboire ne doit pas être confondu avec le salaire fixe ni lui être substitué, sauf dans le cas où un salaire minimum a été garanti au travailleur.

Section IV

Des priviléges et garanties de la créance de salaire

Art. 126.— Les sommes dues aux entrepreneurs de tous les travaux ayant le caractère de travaux publics ne peuvent être frappées de saisie-arrest ni d'opposition au préjudice soit des ouvriers auxquels des salaires sont dus, soit des fournisseurs qui sont créanciers à raison de fournitures de matériaux et d'autres objets servant à la construction des ouvrages.

Les sommes dues aux ouvriers pour salaires sont payées de préférence à celles dues aux fournisseurs.

Art. 127.— La créance de salaire des gens de maison, des ouvriers et employés des entreprises commerciales, industrielles, minières et agricoles et des professions libérales est privilégiée sur les meubles et immeubles du débiteur, dans les conditions prévues par l'article 2101-4^e) du code civil.

Art. 128. — Les dispositions des articles 2101 du code civil, 191 et 549 du code de commerce ne s'appliquent pas à la fraction insaisissable des sommes restant dues sur les salaires effectivement gagnés par les ouvriers pour les quinze derniers jours de travail, ou par les employés pour les trente derniers jours, sur les commissions dues aux voyageurs et représentants de commerce pour les quatre-vingt-dix derniers jours de travail et sur les salaires dus aux marins de commerce pour la dernière période de paiement.

A cette portion insaisissable, représentant la différence entre les salaires et commissions dus et la portion saisissable de ces salaires et commissions telle qu'elle est déterminée par les textes en vigueur sur la matière, s'applique la procédure exceptionnelle suivante :

Les fractions de salaires et commissions ainsi désignées pour faire l'objet d'une mesure d'exception devront être payées nonobstant l'existence de toute autre créance, dans les dix jours qui suivent le jugement déclaratif de faillite ou de liquidation judiciaire et sur simple ordonnance du juge commissaire, à la seule condition que le syndic ou liquidateur ait en main les fonds nécessaires.

Au cas où cette condition ne serait pas remplie, ledites fractions de salaires et commissions devront être acquittées sur les premières rentrées de fonds, nonobstant l'existence et le rang de toute autre créance privilégiée.

Au cas où ledites fractions de salaires et commissions seraient payées grâce à une avance faite par le syndic, le liquidateur ou toute autre personne, le prêteur serait, par cela même, subrogé dans les droits des salariés et devrait être remboursé dès la rentrée des fonds nécessaires sans qu'aucun autre créancier puisse y faire opposition.

Pour établir le montant du salaire en vue de l'application des dispositions du présent article, il doit être tenu compte, non seulement des salaires et appointements proprement dits, mais de tous les accessoires desdits salaires et appointements et, éventuellement, de l'indemnité pour rupture du contrat de travail.

Art. 129.— Les dispositions de l'article précédent s'appliquent à la fraction insaisissable des indemnités de congé payé prévues par la présente ordonnance.

Art. 130.— L'ouvrier détenteur de l'objet par lui ouvré peut exercer le droit de rétention dans les conditions prévues par l'article 570 du code civil.

Section V

De la prescription de l'action en paiement du salaire

Art. 131.— La prescription de l'action en paiement du salaire est réglée par les articles 2271, 2272, 2274 et 2275 du code civil et 433 du code de commerce.

Section VI

Des retenues sur les salaires

Art. 132.— Aucune compensation ne s'opère au profit du patron entre le montant des salaires dus par lui à ses travailleurs et les sommes qui lui seraient dues par ces derniers pour fournitures diverses quelle qu'en soit la nature, à l'exception toutefois :

- 1°) Des outils et instruments nécessaires au travail non représentés au départ du travailleur ;
- 2°) Des matières ou matériaux dont le travailleur a la charge et l'usage ;

3°) Des sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets ;

4) Des frais de voyage éventuels, étant entendu qu'une pareille compensation ne pourra jouer que si elle a été stipulée expressément d'avance et qu'elle ne pourra porter au maximum que sur 50% (cinquante pour cent) des frais du voyage entre le pays d'origine et le port maritime ou aérien de débarquement au Viet-Nam ou la station frontière d'arrivée au Viet-Nam.

Art. 133. — Tout patron qui fait une avance en espèces, en dehors du cas prévu par le paragraphe 3°) de l'article précédent, ne peut se rembourser qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le dixième du montant des salaires exigibles.

La retenue opérée de ce chef ne se confond ni avec la partie saisisable, ni avec la partie cessible du salaire déterminée par la législation en vigueur.

Les acomptes sur un travail en cours, qu'ils soient effectués en espèces ou en vivres fournis ou non par les économats, tels qu'ils sont définis ci-après, ne sont pas considérés comme des avances si le salarié a, par son travail, déjà acquis, au moment du paiement des acomptes, un droit à un salaire supérieur ou égal à leur montant.

Art. 134. — Par dérogation à l'article 133, l'avance coutumière d'un mois de salaire faite à l'occasion du Tet peut être remboursée par quart sur le salaire des quatre mois suivants.

Art. 135. — La convention autorisant tous autres prélevements sur le salaire est nulle de plein droit.

Les sommes retenues au travailleur en contravention des dispositions de la présente section portent intérêts à son profit au taux légal, depuis la date où elles auraient dû être payées, et peuvent être réclamées par lui jusqu'à prescription, le cours de celle-ci étant suspendu pendant la durée du contrat de travail.

Section VII

Des économats

Art. 136.— Est considérée comme économat toute organisation où l'employeur pratique, directement par lui même ou indirectement par personne interposée, la vente ou la cession de denrées et marchandises, de quelque nature que ce soit, aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels et normaux ou ceux de leurs familles.

Les économats sont admis sous la triple condition :

- 1°) Que les travailleurs ne soient pas obligés de s'y fournir ;
- 2°) Que la vente des marchandises y soit faite exclusivement au comptant et sans bénéfice, sous réserve des frais d'amortissement, d'organisation et de fonctionnement de l'économat ;
- 3°) Que la comptabilité du ou des économats de l'entreprise soit entièrement autonome.

Art. 137.— Il est interdit aux tâcherons d'exploiter, soit directement, soit indirectement, un économat.

Art. 138.— Le prix des denrées et marchandises mises en vente doit être affiché visiblement.

Art. 139.— L'ouverture d'un économat est subordonnée à une autorisation délivrée par arrêté du gouverneur régional après avis de l'inspecteur du travail.

Le fonctionnement est contrôlé par l'inspecteur du travail qui, en cas d'abus constaté, peut prescrire la fermeture provisoire jusqu'à décision du gouverneur régional. Celui-ci peut ordonner par arrêté la fermeture définitive sur proposition de l'inspecteur du travail.

CHAPITRE VIII

Du placement des travailleurs

Section I

Dispositions générales

Art. 140.— Tout travailleur recherchant un emploi est tenu de requérir son inscription au bureau de placement de son domicile ou de sa résidence.

Tout chef d'établissement est tenu de notifier au bureau de placement du ressort tout emploi vacant dans son entreprise.

Art. 141.— Dans les localités où il n'existe aucun organisme de placement, l'autorité administrative du lieu (maire, chef de circonscription, délégué administratif, chef de province) est chargée de recevoir et de consigner sur un registre spécial les déclarations d'offres et de demandes d'emploi.

Copie de ces déclarations doit être envoyée dans les trois jours de leur réception au bureau de placement du ressort.

Art. 142.— Il est interdit à toute personne de faire connaître ses offres ou demandes d'emploi, soit par voie

d'affiches apposées en un lieu quelconque autre que le domicile de la personne intéressée, soit par tout autre moyen de publicité.

Toutefois, les insertions d'offres et de demandes d'emploi dans la presse restent autorisées, à condition qu'elles aient été communiquées au préalable à l'office régional de placement.

Art. 143. — Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle à l'embauchage direct, lorsque l'employeur et le salarié n'ont pas recours aux services du bureau de placement.

Sous réserve de l'application des dispositions légales ou réglementaires relatives à l'emploi par priorité ou obligatoire de certaines catégories de travailleurs, nul employeur n'est tenu d'agréer le salarié qui lui est présenté par le bureau de placement.

Nul travailleur n'est tenu d'accepter l'emploi qui lui est proposé par le même service ; toutefois, le motif du refus doit être notifié à ce dernier.

Art. 144. — Il est interdit à tout gérant ou employé d'un bureau de placement de percevoir ou d'accepter une rétribution quelconque à l'occasion du placement d'un ouvrier ou employé.

* * *

Section II

De l'organisation du placement

Art. 145. — Dans chacune des trois régions du Viêt-Nam, il devra être créé, auprès de l'inspection régionale du travail et de la sécurité sociale, un office régional de placement.

L'office régional de placement, fonctionnant sous le contrôle permanent de l'inspecteur régional du travail, sera chargé :

- a) D'assurer le contrôle et la coordination de tous les organismes de placement existant dans son ressort territorial ;
- b) D'organiser le placement gratuit des travailleurs, à quelque profession qu'ils appartiennent.

Art. 146. — Les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'office régional de placement sont fixées par arrêté du gouverneur régional pris après avis de la commission consultative régionale du travail.

Art. 147. — Par arrêté pris dans la même forme que ci-dessus, le gouverneur régional organisera des bureaux de placement public et gratuit à compétence territoriale limitée s'étendant soit à une ville, soit à une ou plusieurs provinces.

Le même arrêté définira l'articulation de ces bureaux de placement par rapport à l'office régional de placement.

* * *

CHAPITRE IX

Des délégués du personnel dans les entreprises

Section 1

Dispositions générales

Art. 148.* — Il est institué des délégués du personnel dans toutes les entreprises industrielles, minières, commerciales ou agricoles, les offices ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les organisations professionnelles et les associations quels que soient leur forme et leur objet, où sont occupées habituellement plus de cinquante (50) salariés.

Art. 149.* — Les délégués du personnel sont élus parmi le personnel de l'entreprise; la durée de leur mandat est d'un an; ils peuvent être réélus.

Pour les entreprises non liées par une convention collective ou un règlement général du travail, un arrêté du ministre du travail, pris après avis de la commission consultative nationale du travail, fixe:

- Le nombre des délégués et leur répartition sur le plan professionnel;

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome I) éd. 1962, pages 165 à 174 — Arrêté du 14 septembre 1953, et C.B.V.N.C.H. n° 41 du 6-10-1962 — décret loi n° 17/62 du 25-9-1962.

- Les modalités de l'élection qui doit avoir lieu au scrutin secret ;
- Les conditions exigées pour être électeur et éligible ;
- La durée, considérée et rémunérée comme temps de travail, dont disposent les délégués pour l'accomplissement de leurs fonctions ;
- Les moyens mis à la disposition des délégués ;
- Les conditions dans lesquelles ils seront reçus par l'employeur ou son représentant ;
- Les conditions de révocation du délégué par le collège de travailleurs qui l'a élu.

Art. 150.— Chaque délégué a un suppléant, élu dans les mêmes conditions, qui le remplace en cas de décès, démission, révocation, changement de catégorie professionnelle, résiliation de contrat de travail, perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Art. 151.— Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, envisagé par la direction devra être obligatoirement soumis à la décision de l'inspecteur du travail.

Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

* * *

Section II

Attributions des délégués du personnel

Art. 152.— Les délégués du personnel ont pour mission :

- De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites concernant les conditions de travail, l'application des conventions collectives ou des règlements généraux de travail, des classifications professionnelles et des taux de salaires ;
- De saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;
- De veiller à l'application des prescriptions relatives à la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale, et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;
- De communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

L'inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent.

Art. 153.— Nonobstant les dispositions ci-dessus, les travailleurs conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations et suggestions à l'employeur et à ses représentants.

CHAPITRE X *

Conditions du travail

Section I *

Déclaration des établissements industriels et commerciaux

Art. 154 — Tout directeur d'une entreprise industrielle, minière, commerciale ou artisanale, ainsi que toute personne exerçant une profession libérale et qui, pour les besoins de ses activités professionnelles, se propose d'occuper du personnel, quelle qu'en soit l'importance, doit en faire la déclaration à l'inspection du travail.

Une déclaration préalable doit être faite en outre :

- 1°) Si une entreprise, ayant cessé d'employer du personnel pendant six mois au moins, se propose d'en occuper à nouveau;
- 2°) Si une entreprise occupant du personnel change d'exploitant ;
- 3°) Si une entreprise occupant du personnel est transférée sur un autre emplacement ou si elle est l'objet d'extension ou de transformation entraînant une modification dans l'industrie ou le commerce exercé ;

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome I) éd. 1962, pages 147 à 155 — Arrêté du 7 août 1953, et page 157 — Arrêté du 4 janvier 1962.

- 4°) Si une entreprise, n'occupant pas d'enfants âgés de moins de dix-huit ans ou de femmes, se propose d'en occuper ;
- 5°) Si une entreprise, n'utilisant pas de force motrice ou d'outillage mécanique, se propose d'en utiliser.

Art. 155.— La déclaration devra indiquer les nom, prénoms et adresse du déclarant, l'emplacement de l'entreprise, la nature exacte de l'industrie ou du commerce exercé et, s'il y a lieu, l'emploi d'enfants âgés de moins de dix-huit ans ou de femmes et l'utilisation de force motrice ou d'outillage mécanique.

La déclaration devra être datée, certifiée exacte et signée par le déclarant.

Art. 156.— Par arrêté pris après avis de la commission consultative nationale du travail, le ministre du travail :

- 1°) Détermine les modalités des déclarations visées à l'article précédent ;
- 2°) Fixe le délai dans lequel les entreprises existantes devront régulariser leur situation ;
- 3°) Peut prescrire la production périodique, par les entreprises, de renseignements sur la situation des travailleurs ;
- 4°) Peut exempter de la déclaration certaines entreprises en raison de leur situation, de leur faible importance ou de la nature de leur activité.

Art. 157.— L'entrepreneur principal est tenu, lorsque le cai-tâcheron qu'il emploie n'est pas lui-même un chef d'entreprise, d'observer toutes les prescriptions du présent chapitre à l'occasion de l'emploi dans ses ateliers, magasins ou chantier, de travailleurs du cai-tâcheron, comme s'il s'agissait de ses propres ouvriers ou employés et sous les mêmes sanctions.

Section II *

Du registre d'employeur

Art. 158.* — L'employeur doit tenir constamment à jour, au lieu de l'exploitation, un registre, dit « registre d'employeur », dont le modèle est fixé par arrêté du ministre du travail pris après avis de la commission consultative nationale du travail.

Ce registre comprend trois parties :

- La première contient les renseignements concernant les personnes et le contrat de tous les travailleurs occupés dans l'entreprise ;
- La deuxième, toutes les indications concernant le travail effectué, le salaire et les congés ;
- La troisième est réservée aux visas, mises en demeure et observations apposés par l'inspecteur du travail.

Le registre d'employeur doit être tenu, sans déplacement, à la disposition de l'inspection du travail et conservé pendant les cinq ans suivant la dernière mention qui y a été portée.

Certaines entreprises ou catégories d'entreprises peuvent être exemptées de l'obligation de tenir le registre d'employeur en raison de leur situation, de leur faible importance ou de la nature de leur activité, par arrêté du ministre du travail pris après avis de la commission consultative nationale du travail.

Section III

Age d'admission

Art. 159.— Les enfants de l'un et l'autre sexe au-dessous de quatorze ans ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis.

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome I) éd. 1962, pages 149 à 152 — Arrêté du 7 août 1953.

Cette interdiction s'applique aux entreprises agricoles et aux domestiques ou gens de maison.

Toutefois, sont exceptés les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur.

Art. 160. — Dans les orphelinats et institutions de bienfaisance, dans lesquels l'instruction élémentaire ou primaire est donnée, l'enseignement manuel ou professionnel pour les enfants au-dessous de douze ans ne peut dépasser trois heures par jour.

Art. 161. — Dans les ouvrages, orphelinat, ateliers de charité ou de bienfaisance dépendant d'un établissement religieux ou laïque, doit être tenu un registre indiquant les conditions de travail manuel des enfants, telles qu'elles résultent de l'article 160, ainsi que l'emploi de la journée, c'est-à-dire les heures de travail manuel, de repos, d'étude et des repas.

Ce registre doit être approuvé par l'inspecteur du travail; il reçoit ultérieurement les visas, mises en demeure et observations de l'inspecteur et des contrôleurs du travail.

Art. 162. — Chaque année, dans le courant du mois de janvier, un état nominatif complet des enfants élevés dans les établissements désignés à l'article précédent, indiquant la date de leur naissance, arrêté au 31 décembre de l'année écoulée et certifié exact par le directeur responsable de l'établissement, est remis à l'inspecteur du travail par l'intermédiaire de l'autorité administrative du lieu.

* * *

Section IV

Durée du travail

§ premier.— Dispositions générales

Art. 163.*— Dans les établissements industriels, miniers, commerciaux, artisanaux et coopératifs ou dans leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, la durée du travail effectif des ouvriers et employés de l'un ou de l'autre sexe et de tout âge ne peut excéder soit huit heures par jour, soit quarante-huit heures par semaine, soit une limitation équivalente sur un laps de temps autre que la semaine.

Il en est de même dans les professions libérales.

Art. 164.*— Le ministre du travail fixera, par arrêté pris après avis de la commission consultative nationale du travail, les modalités d'application de l'article précédent, par profession, par industrie, par commerce ou par catégorie professionnelle, pour l'ensemble du territoire ou pour une région.

Des arrêtés du ministre du travail, pris dans la même forme, pourront autoriser le recours à des heures supplémentaires de travail réunies, à titre de récupération forfaitaire des temps perdus par suite d'interruptions collectives de travail ou de ralentissements généraux de l'exploitation résultant soit de causes accidentelles ou de force majeure (intempéries notamment), soit de jours fériés, fêtes locales et autres événements locaux, et ce, par le jeu d'un crédit annuel de récupération comportant un maximum de cent heures de dépassement.

Art. 165.*— Les arrêtés prévus à l'article précédent détermineront notamment :

- 1°) La répartition des heures de travail dans la semaine de quarante-huit heures, afin de permettre le repos de l'après-midi du samedi ou toute autre modalité équivalente :

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome I) éd. 1962, pages 227 à 234 — Arrêté du 5 octobre 1954.

- 2) La répartition des heures de travail dans une période de temps autre que la semaine ;
- 3) Les dérogations permanentes pouvant être accordées pour les travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être nécessairement exécutés en dehors de la limite assignée au travail général de l'établissement ou pour certaines catégories d'agents dont le travail est essentiellement intermittent ;
- 4) Les dérogations temporaires qu'il y a lieu d'admettre pour permettre aux commerces et industries saisonniers et à certaines entreprises de faire face à des surcroûts de travail extraordinaires, à des nécessités d'ordre national ou à des accidents survenus ou imminents ;
- 5) Les mesures de contrôle des heures de travail et de repos et de la durée du travail effectif, ainsi que la procédure suivant laquelle seront accordées ou utilisées les dérogations ;
- 6) La région ou la partie de la région à laquelle ils sont applicables.

Art. 166.— Par dérogation aux dispositions du présent paragraphe, la durée de la journée de travail pourra, en cas de guerre, de tension extérieure ou de nécessité publique, être portée au delà de la durée légale. Ces dérogations temporaires seront accordées par arrêté du ministre du travail pris après avis de la commission consultative nationale du travail.

§ 2. -- Dispositions concernant les travaux souterrains

Art. 167.— En ce qui concerne les travaux souterrains, la durée de présence de chaque ouvrier dans la mine ne peut excéder huit heures par jour ou des limitations équivalentes sur un laps de temps autre que la journée.

Est considérée comme durée de présence dans la mine :

- a) Dans les mines desservies par puits, la période comprise entre le moment où l'ouvrier entre dans la cage pour descendre et le moment où il en sort, la remontée effectuée ;
- b) Dans les mines où l'entrée a lieu par galerie, le temps qui s'écoule entre le moment où l'ouvrier franchit la galerie d'accès et celui où il est de retour à la surface.

Cependant, lorsque, dans une exploitation ou dans une partie déterminée d'une exploitation, la multiplicité des entrées du personnel ne permet pas le contrôle efficace de la durée totale de présence dans la mine, le gouverneur régional pourra, sur l'avis de l'inspection du travail, décider que les dispositions du premier alinéa du présent article seront considérées comme satisfaites, dans l'exploitation ou la partie d'exploitation en cause, si la durée de présence de chaque ouvrier sur le lieu de son travail (chantier d'abatage ou tout autre lieu de travail souterrain) ne dépasse pas sept heures et demie par jour.

Section V *

Travail de nuit

Art 168.* — Les enfants, ouvriers ou apprentis, âgés de moins de dix-huit ans, et les femmes ne peuvent être employés à aucun travail de nuit dans les usines, manufactures, mines, minières et carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïques ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel de bienfaisance.

Les enfants âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent également être employés à chacun travail de nuit dans les entreprises de transport de personnes ou de marchandises par route, voie ferrée ou dans les entreprises de chargement et de déchargement.

Art. 169. * — Tout travail entre vingt-deux heures et cinq heures du matin est considéré comme travail de nuit.

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome I) éd. 1962, page 157 — Arrêté du 4 janvier 1962.

Art. 170. — Le repos de nuit des enfants de l'un ou l'autre sexe et des femmes doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum.

Art. 171. — Il est accordé à certaines industries, déterminées par arrêté du ministre du travail, après avis de la commission consultative nationale du travail, et dans lesquelles le travail s'applique soit à des matières premières, soit à des matières en élaboration qui seraient susceptibles d'altération très rapide, lorsque cela est nécessaire pour sauver ces matières d'une perte inévitable, l'autorisation de déroger temporairement, sur simple préavis à l'inspecteur du travail et dans les conditions des articles 168 et 169.

Art. 172. — En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mises de sauvetage ou réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'établissement, le travail des enfants de l'un ou l'autre sexe et des femmes peut être prolongé pendant une journée au delà des limites fixées par l'article 168, à charge par le chef d'entreprise d'en rendre compte dans le plus bref délai à l'inspecteur du travail.

* * *

(*) Extrait du Décret n° 294-LD du 6-6-1958 concernant l'article 172 du Code du travail :

Les adolescents de l'un ou de l'autre sexe dont la durée journalière du travail peut être prolongée conformément aux dispositions de l'article 172 de l'ordonnance n° 15 du 8-7-1952 précitée, sont ceux âgés de 16 à 18 ans.

Section VI

Repos hebdomadaire et des jours fériés

§ premier.— Repos hebdomadaire

Art. 173.— Les dispositions du présent paragraphe s'appliquent aux employés, ouvriers et apprentis occupés dans une profession libérale ou dans une entreprise industrielle, commerciale, minière, ou artisanale ou dans ses dépendances, de quelque nature qu'elle soit, publique ou privée, laïque ou religieuse, même si elle a un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables aux ouvriers ou employés des entreprises de transport par eau, non plus qu'à ceux des chemins de fer et tramways dont les repos sont réglés par des dispositions spéciales.

Art. 174.— Il est interdit d'occuper plus de six jours par semaine un même employé, ouvrier ou apprenti.

Art. 175.— Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimum de vingt-quatre heures consécutives.

Art. 176.— Le repos hebdomadaire doit être donné, en principe, le dimanche.

Art. 177.— Lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tout le personnel d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement, le repos peut être donné, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, ou bien :

- a) Un autre jour que le dimanche à tout le personnel de l'établissement ;
- b) Du dimanche midi au lundi midi ;
- c) Le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- d) Par roulement à tout ou partie du personnel.

Les autorisations nécessaires doivent être demandées conformément aux prescriptions des articles ci-après.

Art. 178.— Lorsqu'un établissement quelconque veut bénéficier de l'une des exceptions prévues à l'article précédent, il est tenu d'adresser une demande au gouverneur régional.

Celui-ci doit demander d'urgence les avis du conseil municipal, de la chambre de commerce et des organisations professionnelles, patronales et ouvrières intéressées de la région. Ces avis doivent être donnés dans le délai d'un mois.

Le gouverneur régional statue ensuite par un arrêté motivé qu'il notifie dans la huitaine.

Art. 179.— L'autorisation accordée à un établissement en vertu de l'article 178 pourra être étendue aux établissements de la même localité faisant le même genre d'affaires, s'adressant à la même clientèle et compris dans la même classe de patente.

Lorsqu'un établissement veut bénéficier de l'extension ci-dessus visée, il doit adresser une demande à cet effet au gouverneur régional.

Les autorisations accordées, en vertu de l'article 178, à plusieurs ou à la totalité d's établissements d'une même localité faisant le même genre d'affaires, s'adressant à la même clientèle et compris dans la même classe de patente, peuvent être toutes retirées lorsque la demande en est faite par la majorité des établissements intéressés.

Le gouverneur régional statue sur les demandes formulées en vertu du présent article, après avoir procédé aux consultations prévues à l'article 178, par un arrêté motivé qu'il notifie dans la huitaine aux établissements intéressés.

Art. 180.* — Sont admis de droit à donner le repos hebdomadaire par roulement les établissements appartenant aux catégories suivantes :

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome 1) éd. 1962, pages 129 à 134 — Arrêté du 1^{er} juillet 1953.

- 1°) Fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ;
- 2°) Hôtels, restaurants et débits de boissons ;
- 3°) Magasins de fleurs naturelles ;
- 4°) Hôpitaux, hospices, asiles, maisons de retraite ou d'aliénés, cliniques, dispensaires, maisons de santé, pharmacies ;
- 5°) Etablissements de bains et piscines ;
- 6°) Entreprises de journaux, d'informations et de spectacles, musées expositions, parcs d'attractions, casinos, établissements de jeux ;
- 7°) Entreprises de location de chaises, de moyens de locomotion ;
- 8°) Entreprises d'éclairage, de distribution d'eau ou de force motrice ;
- 9°) Entreprises de transport par terre autres que les chemins de fer ;
- 10°) Industries où sont mises en œuvre des matières susceptibles d'altération très rapide ;
- 11°) Industries dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication ;
- 12°) Entreprises d'émission et de réception de télégraphic sans fil.

Un arrêté du ministre du travail, pris après avis de la commission consultative nationale du travail, fixera la nomenclature des industries comprises dans les catégories figurant sous les n° 10 et 11 ainsi que les autres catégories d'établissements qui peuvent bénéficier du droit de donner le repos hebdomadaire par roulement.

Art. 181.* — Un arrêté pris par le ministre du travail, après avis de la commission consultative nationale du travail, déterminera les modalités d'application du repos hebdomadaire dans les usines à feu continu ou à marche continue, aux spécialistes occupés aux fabrications ou opérations continues.

Art. 182.— En cas de travaux urgents, dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour le personnel nécessaire à l'exécution des travaux urgents.

Cette faculté de suspension s'applique non seulement aux ouvriers de l'entreprise où les travaux urgents sont nécessaires, mais aussi à ceux d'une autre entreprise faisant les réparations pour le compte de la première. Dans cette seconde entreprise, chaque ouvrier doit jouir d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

Les dérogations prévues par le présent article ne sont pas applicables aux enfants de moins de 18 ans et aux femmes.

Art. 183.— Dans tout établissement qui a le repos hebdomadaire au même jour pour tout le personnel, ce repos peut être réduit à une demi-journée pour les personnes employées à la conduite des générateurs et des machines motrices, au graissage et à la visite des transmissions, au nettoyage des locaux industriels, et, généralement, à tous les travaux d'entretien qui doivent être faits nécessairement le jour du repos collectif et qui sont indispensables pour éviter un retard dans la reprise normale du travail.

La dérogation prévue par le présent article n'est pas applicable aux enfants de moins de 18 ans et aux femmes.

Art. 184. — Les gardiens et concierges des établissements industriels et commerciaux, auxquels le repos hebdomadaire ne peut être donné, doivent avoir un repos compensateur.

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome I) éd. 1962, pages 137 à 140 — Arrêté du 7 juillet 1953.

Art. 185.— Dans les établissements de vente de denrées alimentaires au détail, le repos peut être donné le dimanche après-midi avec un repos compensateur, par roulement et par quinzaine, d'une journée entière.

Art. 186.— Lorsqu'un accord sera intervenu entre les organisations professionnelles patronales et ouvrières d'une profession et d'une région déterminée sur les conditions dans lesquelles le repos hebdomadaire sera donné au personnel suivant un des modes visés par les articles précédents, le gouverneur régional pourra, par arrêté, sur la demande des groupements intéressés, ordonner la fermeture au public des établissements de la profession et de la région pendant toute la durée de ce repos.

Art. 187.— Dans les établissements de commerce de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, ce repos peut être supprimé par l'inspecteur du travail lorsqu'il coïncide avec un jour de fête locale.

Chaque salarié ainsi privé du repos du dimanche doit bénéficier d'un repos compensateur et d'une majoration de salaire, pour ce jour de travail exceptionnel, égale à la valeur d'un vingt-cinquième de son traitement mensuel ou à la valeur d'une journée de travail si l'intéressé est payé à la journée.

L'autorisation de l'inspecteur du travail déterminera les conditions dans lesquelles ce repos sera accordé, soit collectivement, soit par roulement, dans une période qui ne pourra excéder la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos.

Art. 188.— Les arrêtés ministériels qui, en exécution des articles 164 et 165, détermineront les modalités d'application des dispositions relatives à la durée du travail concernant les travaux de chargement et de déchargement dans les ports, débarcadères et stations, fixeront aussi les conditions dans lesquelles pourra avoir lieu l'emploi de travailleurs le jour du repos hebdomadaire.

Art. 189.* — Dans les catégories d'entreprises où les intempéries entraînent des journées de chômage, les repos forcés.

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome I) éd. 1962, pages 159 à 163 — Arrêté du 10 août 1953.

peuvent entrer en déduction des jours de repos hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux par quinzaine.

Art. 190. * — Les industries qui ne travaillent qu'à certaines époques de l'année ou qui emploient des matières périssables peuvent exceptionnellement être autorisés par l'inspecteur du travail à suspendre l'application du repos hebdomadaire de leur personnel.

Art. 191. * — Un arrêté du ministre du travail, pris après avis de la commission consultative nationale du travail, établit, s'il y a lieu, la nomenclature des industries particulières devant être comprises dans les catégories générales énoncées aux articles 188, 189 et 190, dans lesquelles les dérogations au repos hebdomadaire, prévues auxdits articles, seront également applicables aux femmes et aux enfants.

S 2.— Jours fériés

Art. 192. * — Sauf dérogations prévues par des textes spéciaux, les différentes entreprises ne sont pas tenues de donner congé à leur personnel les jours de fête reconnus par la loi.

Au cas où elles accorderaient cette faveur à leurs employés, ouvriers et apprentis, il leur sera possible de récupérer, par des heures supplémentaires de travail, les journées de repos ainsi octroyées.

* * *

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome I) éd. 1962, pages 159 à 163 — Arrêté du 10 août 1953, et pages 231 & 232 — Arrêté du 5 octobre 1954.

Section VII

Repos des femmes en couches et des femmes allaitant leurs enfants

Art. 193. — Dans tout établissement industriel ou commercial, ou dans ses dépendances, de quelque nature qu'il soit, public ou privé, même s'il a un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, les travailleuses ne peuvent être occupées pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement. Il est interdit d'employer des femmes en couches dans les six semaines qui suivent leur délivrance.

Art. 194. — Jusqu'à l'institution d'un régime de sécurité sociale, les travailleurs du sexe féminin ont droit, pendant le repos prévu à l'article 193 précédent, à la charge de leur employeur, à la moitié de leur salaire y compris les accessoires en espèces et, le cas échéant, à l'intégralité de leurs droits aux prestations en nature.

Toute convention contraire aux articles 193 et 194 précités est nulle de plein droit *.

(Ordonnance n° 27 du 30 4 1956)

(*) Art. 194 (ancien). — Jusqu'à l'institution d'un régime de sécurité sociale, pendant le repos prévu à l'article précédent, les travailleuses ont droit, à la charge de leur employeur, à la moitié de leur salaire y compris les accessoires en espèces ; le cas échéant, elles conservent l'intégralité de leurs droits aux prestations en nature.

Toute convention contraire est nulle de plein droit.

Toutefois, le bénéfice du salaire prévu au paragraphe premier ne sera accordé qu'aux femmes ayant un minimum de deux ans de services interrompus dans l'entreprise.

Art. 195.— Pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail. Cette heure est répartie en deux périodes de trente minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi, qui pourront être prises par les mères à des moments fixés d'accord entre elles et les employeurs. A défaut d'accord, ces heures sont placées au milieu de chaque période.

Art. 196. — Les repos pour allaitements sont indépendants et ne peuvent, par conséquent, être déduits des repos normaux observés en vertu de la réglementation du travail ou du règlement intérieur de l'établissement, ou des usages locaux, en faveur des autres ouvriers de la même catégorie.

Art. 197.* — La mère pourra toujours allaiter son enfant dans l'établissement.

Dans les établissements où les employeurs mettront à la disposition de leurs ouvrières et employées, à l'intérieur ou à proximité des locaux affectés au travail, une chambre d'allaitement, chaque période de trente minutes fixée à l'article 195 sera réduite à vingt minutes.

Art. 198.* — Les chefs d'entreprise occupant au minimum cent femmes ou filles de plus de quinze ans peuvent être mis en demeure par l'inspecteur du travail d'installer, dans leurs établissements ou à proximité, des chambres d'allaitement.

Art. 199.— Un arrêté conjoint des ministres de la santé publique et du travail déterminera les conditions d'installation, d'hygiène et de surveillance des chambres d'allaitement prévues aux articles 197 et 198.

* *

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome I) éd. 1962, pages 141 à 146 — Arrêté du 16 juillet 1953.

Section VIII

Congés annuels

Art. 200. * — Tout ouvrier, employé ou apprendi, occupé dans une profession industrielle, ministérielle, commerciale, agricole ou libérale, et tout salarié des coopératives, des offices ministériels, des organisations professionnelles, des sociétés civiles et groupements de quelque nature que ce soit, a droit, après un an de services continus dans l'établissement et à la charge de celui-ci, à un congé annuel payé d'une durée minimum de quinze jours comportant au moins douze jours ouvrables.

La durée du congé ainsi fixée est augmentée à raison d'un jour ouvrable par période entière continue ou non de cinq ans de services chez le même employeur, sans que cette augmentation puisse porter à plus de dix-huit jours ouvrables la durée considérée ou se cumuler avec l'augmentation résultant soit des stipulations des conventions collectives, des règlements généraux de travail ou des contrats individuels de travail, soit des usages.

Si la période habituelle des vacances dans l'entreprise survient après six mois au moins de services continus, le travailleur a droit à un congé payé d'une semaine dont au moins six jours ouvrables.

Art. 201. — Sont assimilées à un mois de services, pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à quatre semaines ou à vingt-quatre jours de travail.

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome I) éd. 1962, pages 235 à 240 — Arrêté du 24 février 1955.

Art. 202. — Sont considérées comme périodes de travail effectif donnant droit au congé payé :

- Les périodes de congé payé et de délai congé ;
- Les périodes de repos des femmes en couches ;
- Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue sans que le contrat ait été résilié, notamment pour cause de maladie, d'accident du travail, de chômage ou d'interruption de travail due à une cause indépendante de la volonté du salarié ;
- Les absences autorisées, dans une limite de dix jours, à l'occasion d'événements familiaux touchant directement le propre foyer du salarié.

Par contre, les congés spéciaux accordés en sus des jours fériés ou à l'occasion des fêtes rituelles ne sont pas assimilés à des périodes de travail effectif s'ils n'ont fait l'objet d'aucune récupération ou compensation.

Art. 203. — Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte soit aux stipulations des conventions collectives, des règlements généraux de travail ou des contrats individuels, soit aux usages qui assureraient des congés payés de plus longue durée.

Art. 204. — La période des congés est fixée soit par les conventions collectives ou les règlements généraux de travail, soit par les usages, soit par les accords individuels, compte tenu des besoins techniques ou des nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur.

Art. 205. — Le congé ne dépassant pas six jours ouvrables doit être continu.

Le congé d'une durée supérieure à six jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

Dans le cas où le congé s'accompagnerait de la fermeture de l'établissement, le fractionnement pourra être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel, s'il en existe.

En cas de fractionnement, une fraction doit être de six jours ouvrables au moins, comprise entre deux jours de repos hebdomadaire.

Art. 206.* — L'employeur doit verser au travailleur, avant son départ en congé, le montant de sa rémunération habituelle afférente à la durée du congé, y compris les indemnités ou primes accessoires et les prestations en nature dont le bénéficiaire ne continuerait pas à jouir pendant son congé. La valeur de ces prestations en nature doit être évaluée en argent.

L'allocation de congé prévue ci-dessus est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. Elle est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

Art. 207.* — Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de tout ou partie du congé auquel il avait droit, il doit recevoir, pour le congé ou la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions de l'article précédent.

L'indemnité compensatrice n'est toutefois due que lorsque la résiliation du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié et sans qu'il y ait lieu de distinguer suivant que cette résiliation résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome 1), éd. 1962, pages 235 à 240 — Arrêté du 24 février 1955.

Art. 208.*—Tout accord comportant la renonciation par le salarié à son congé payé, même contre l'octroi d'une indemnité compensatrice, est nul et de nul effet.

L'acceptation par le salarié de reporter tout ou partie de son droit au congé payé en fin de contrat n'est pas considérée comme une renonciation.

Art. 209.**—Un arrêté du ministre du travail, pris sur avis de la commission consultative nationale du travail, déterminera les modalités d'application de la présente section.

* * *

(*) Extrait du Décret n° 294-LD du 6-6-1958 concernant l'article 208 du Code du travail :

Le report du congé annuel payé, prévu à l'article 208 de l'ordonnance n° 15 du 8-7-1952 précitée, n'est admis que dans les conditions suivantes :

- 1^{er}) *Le travailleur doit avoir au moins 16 ans accomplis ;*
- 2^{me}) *Chaque année, il doit bénéficier au moins de 6 jours de congé (jours ouvrables) à prélever sur le nombre de jours de congé annuel payé ;*
- 3^{me}) *Le report de tout ou partie du nombre de jours de congé restant ne peut dépasser la durée de 3 ans à partir du jour où le travailleur a acquis le droit au congé payé ;*

(**) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome I) éd. 1962, pages 235 à 240 — Arrêté du 24 février 1955.

Section IX

Dispositions spéciales

§ premier. — Dispositions concernant les femmes et les enfants

Art. 210.— L'inspecteur du travail peut requérir l'examen des enfants, de l'un et l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans et des femmes par un médecin chargé d'un service public, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

La femme ou l'enfant ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de leurs forces et doit être affecté à un autre emploi convenable ou, à défaut, être licencié.

§ 2.— Travaux souterrains

Art. 211.* — Les filles et les femmes de tout âge et les garçons de moins de seize ans ne peuvent être employés aux travaux souterrains des mines, minières et carrières.

Le ministre du travail déterminera, par arrêté pris après avis de la commission consultative nationale du travail, les conditions spéciales de travail et d'apprentissage des garçons de seize à dix-huit ans dans les travaux souterrains.

§ 3.— Théâtres et professions ambulantes

Art. 212.— Aucun enfant de l'un ou de l'autre sexe ne peut être employé comme acteur ou figurant dans les représentations publiques données dans les théâtres, cafés-concerts, cirques et exhibitions foraines, s'il a moins de quatorze ans.

Art. 213.— L'inspecteur du travail peut exceptionnellement autoriser l'emploi d'un ou plusieurs enfants dans les théâtres pour la représentation de pièces déterminées.

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (to. I) éd. 1962, pages 223 et 226 — Arrêté du 11 août 1954.

Art. 214. — Tout individu qui fait exécuter par des enfants de moins de seize ans des tours de force périlleux ou des exercices de dislocation, tout individu autre que les père et mère, pratiquant les professions d'acrobate, saltimbanque, charlatan, moniteur d'animaux ou directeur de cirque, qui emploie dans ses représentations des enfants de moins de seize ans est puni de la peine prévue à l'article 370.

La même peine est applicable aux père et mère exerçant les professions ci-dessus désignées qui emploient dans leurs représentations leurs enfants âgés de moins de quatorze ans.

Art. 215. — Les père, mère, tuteurs ou patrons et, généralement, toute personne ayant autorité sur un enfant ou en ayant la garde, qui ont livré, soit gratuitement, soit à prix d'argent, leurs enfants, pupilles ou apprentis âgés de moins de seize ans, aux individus exerçant les professions ci-dessus spécifiées, ou qui les ont placés sous la conduite de vagabonds, de gens sans aveu ou faisant métier de la mendicité, sont punis de la peine prévue à l'article 370.

La même peine est applicable aux intermédiaires ou agents qui ont livré ou fait livrer ledits enfants et à quiconque a déterminé des enfants âgés de moins de seize ans à quitter le domicile de leurs parents ou tuteurs pour suivre des individus des professions sus-désignées.

Art. 216. — Quiconque emploie des enfants âgés de moins de quinze ans à la mendicité habituelle, soit ouvertement, soit sous l'apparence d'une profession, est puni de la peine prévue à l'article 371.

* * *

CHAPITRE XI

Hygiène et sécurité des travailleurs

Section I

Dispositions générales

Art. 217. — Les prescriptions du présent chapitre s'appliquent à toutes les entreprises industrielles, minières, commerciales, agricoles et artisanales, et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publiques ou privées, laïques ou religieuses, même lorsque ces entreprises ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance.

Sont seuls exceptés les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur.

Néanmoins, si le travail s'y fait à l'aide de chaudières à vapeur ou de moteurs mécaniques, ou si l'industrie exercée est classée au nombre des établissements dangereux ou insalubres, l'inspecteur du travail a le droit de prescrire les mesures de sécurité et de salubrité prévues ci-après.

Art. 218. — Les entreprises visées à l'article précédent doivent être tenues dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

Elles doivent être aménagées de manière à garantir la sécurité des travailleurs.

Les machines, mécanismes, appareils de transmission, outils et engins doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité.

Art. 219. — Les ouvriers et apprentis appelés à travailler dans les puits, conduites de gaz, canaux de fumée, fosses d'aïances, cuves ou appareils quelconques pouvant contenir des gaz détérreurs, doivent être attachés par une ceinture ou protégés par un autre dispositif de sûreté.

Les puits, trappes et ouvertures de descente doivent être clôturés.

Les moteurs doivent être isolés par des cloisons ou barrières de protection.

Les escaliers doivent être solides et munis de fortes rampes.

Les échafaudages doivent être munis de garde corps rigides de 90 (quatre-vingt-dix) centimètres de haut.

Les pièces mobiles suivantes des machines et transmissions : bielles et volants de moteur, roues, arbres de transmission, engrenages, cônes ou cylindres de friction, doivent être munies d'un dispositif protecteur ou séparées des ouvriers, à moins qu'elles ne soient hors de portée de la main.

Il en est de même des courroies ou câbles traversant le sol d'un atelier ou fonctionnant sur des poulies de transmission placées à moins de deux mètres du sol.

Le maniement à la main des courroies en marche doit être évité par des appareils adaptés aux machines ou mis à la disposition du personnel.

Art. 220.* — Des arrêtés du ministre du travail, pris après avis de la commission consultative nationale du travail, déterminent:

- 1°) Les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis, notamment en ce qui concerne l'éclairage, l'aération ou la ventilation, les eaux potables, les losses d'aisances, l'évacuation des poussières et vapeurs, les précautions à prendre contre les incendies, le couchage du personnel, etc.;
- 2) Au fur et à mesure des nécessités constatées, les prescriptions particulières relatives soit à certaines professions, soit à certains modes de travail.

Art. 221.— Pour l'application des arrêtés visés à l'article précédent, les inspecteurs et contrôleurs du travail doivent, avant de dresser procès-verbal, mettre les chefs d'entreprise en demeure de se conformer aux prescriptions desdits arrêtés.

Cette mise en demeure est faite par écrit sur le registre prévu à l'article 158. Elle sera datée et signée, indiquera les contraventions constatées et fixera un délai à l'expiration duquel ces contraventions devront avoir disparu. Ce délai, qui ne pourra en aucun cas être inférieur à huit jours, devra être fixé, dans chaque cas, en tenant compte des circonstances.

Art. 222.— Au plus tard dans les huit jours qui suivront la mise en demeure, le chef d'entreprise adresse, s'il le juge convenable, une réclamation au gouverneur régional. Cette réclamation est suspensive ; elle est soumise, après enquête, à la commission consultative régionale du travail qui entend le réclamant s'il y a lieu. Lorsque l'obéissance à la mise en demeure nécessite des transformations importantes portant notamment sur le gros œuvre de l'entreprise, le gouverneur régional accorde au réclamant le délai qui aura été reconnu nécessaire et suffisant par la commission consultative régionale du travail. La durée de ce délai ne dépassera jamais dix-huit mois.

Notification de la décision est faite au chef d'entreprise dans la forme administrative ; avis en est donné à l'inspecteur du travail.

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome I) éd. 1962, pages 141 et 142 — Arrêté du 16 juillet 1953.

Art. 223.— Si les travailleurs logent dans des villes ou villages à proximité du lieu du travail, le chef d'entreprise ne sera pas tenu, en principe, de mettre des logements à leur disposition.

Si, cependant, le nombre des travailleurs est tel qu'ils ne puissent trouver à se loger dans les villes ou villages voisins, ou si leur affluence est de nature à causer une gêne grave aux habitants ou à compromettre la santé publique, l'employeur pourra être mis dans l'obligation de loger tout ou partie de son personnel.

La même obligation pourra lui être imposée temporairement dans certaines circonstances spéciales, notamment en cas d'épidémie.

L'obligation permanente ou temporaire de construire des logements pour les travailleurs est prescrite pour chaque chantier ou exploitation par le gouverneur régional après avis de la commission consultative régionale du travail qui entend l'employeur s'il y a lieu.

Art. 224.— Les travailleurs doivent avoir à leur disposition, sur le lieu du travail et aux frais de l'employeur, une eau d'alimentation chimiquement et bactériologiquement potable.

Art. 225.— L'employeur est tenu d'assurer à ses frais un service de prophylaxie contre les endémies qui sévissent au lieu du travail ou dans les environs, notamment contre le paludisme.

Les gouverneurs régionaux détermineront par arrêté, pris après avis de la commission consultative régionale du travail, les endémies et les portions de territoire auxquelles s'appliquera l'obligation définie à l'article précédent.

* * *

Section II

Dispositions spéciales au travail des enfants et des femmes

Art. 226.— Les chefs des entreprises dans lesquelles sont employés des enfants, ouvriers ou apprentis, âgés de moins de dix-huit ans, ou des femmes doivent veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique.

Art. 227. * — Des arrêtés du ministre du travail, pris après avis de la commission consultative nationale du travail, détermineront :

- Les différents genres de travail présentant des causes de danger ou excédant les forces, ou dangereux pour la moralité, qui seront interdits aux enfants de moins de dix-huit ans et aux femmes ;
- Les conditions spéciales dans lesquelles ces catégories de travailleurs pourront être employés dans les établissements insalubres ou dangereux, où le travailleur est exposé à des manipulations ou à des émanations préjudiciables à sa santé.

Section III

Dispositions spéciales aux mines, minières, carrières et exploitations agricoles

Art. 228.— Les dispositions spéciales que nécessitent la protection sanitaire et la sécurité des travailleurs employés dans les mines, minières, carrières et exploitations agricoles seront prescrites par des arrêtés des gouverneurs régionaux pris après avis des commissions consultatives régionales du travail. Ces arrêtés seront soumis à l'approbation du ministre du travail, après avis de la commission consultative nationale du travail.

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome I) éd. 1962, pages 203 à 221 — Arrêté du 5 août 1954.

Section IV

Dispositions spéciales à l'emploi des composés du plomb dans les travaux de peinture

Art. 229.— Dans les ateliers, chantiers, bâtiments en construction ou en réparation, et, généralement, dans tout lieu de travail où s'exécutent des travaux de peinture en bâtiment, les chefs d'entreprise, directeurs ou gérants sont tenus, indépendamment des mesures prescrites en vertu de la section I du présent chapitre, de se conformer aux prescriptions suivantes.

Art. 230.— L'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de l'huile de lin plombifère, et de tout produit spécialisé renfermant de la céruse ou du sulfate de plomb est interdit dans tous les travaux de peinture, de quelque nature qu'ils soient, exécutés tant à l'extérieur qu'à l'intérieur des bâtiments.

Art. 231.— Un arrêté du ministre du travail, pris après avis de la commission consultative nationale du travail, indique, s'il y a lieu, les travaux spéciaux pour lesquels il peut être dérogé aux dispositions précédentes.

Section V *

Dispositions spéciales concernant l'indication du poids sur les gros colis destinés à être transportés par bateau ou par jonque

Art. 232.— L'expéditeur de tout colis ou objet pesant mille kilogrammes ou plus de poids brut, destiné à être transporté par mer ou voie navigable intérieure, devra porter, sur le colis, l'indication de son poids marquée à l'extérieur de façon claire et durable.

Dans les cas exceptionnels où il est difficile de déterminer le poids exact, le poids marqué pourra être un poids maximum établi d'après le volume et la nature du colis.

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome I) éd. 1962, pages 183 et 184 — Arrêté du 26 mai 1954.

A défaut de l'expéditeur, cette obligation incombe au mandataire chargé par lui de l'expédition du colis.

Art. 233. — Un arrêté du ministre du travail, pris après avis de la commission consultative nationale du travail, pourra, s'il y a lieu, préciser les conditions matérielles auxquelles devront satisfaire les marques à apposer sur les colis, en exécution de l'article précédent.

* * *

Section VI*

Service médical et sanitaire

Art. 234. — Toute entreprise ou établissement doit assurer à ses travailleurs un service médical ou sanitaire.

Des arrêtés du ministre du travail, pris après avis de la commission consultative nationale du travail, déterminent les modalités d'exécution de cette obligation. Ils définissent les conditions dans lesquelles seront effectuées les visites médicales périodiques et classent, d'après les conditions locales et le nombre des travailleurs, les entreprises dans les catégories suivantes :

- 1°) Entreprises devant s'assurer au minimum le service permanent d'un médecin titulaire du diplôme d'Etat de docteur en médecine et d'un ou plusieurs infirmiers ;
- 2°) Entreprises devant s'assurer au minimum le service permanent d'un médecin non titulaire du diplôme d'Etat de docteur en médecine et d'un ou plusieurs infirmiers ;
- 3°) Entreprises devant s'assurer au minimum le concours périodique d'un des médecins définis aux paragraphes 1°) et 2°) ci-dessus et le service permanent d'un ou plusieurs infirmiers ;
- 4°) Entreprises devant s'assurer au minimum le service permanent d'un ou plusieurs infirmiers ;
- 5°) Entreprises dispensées de rémunérer le concours permanent d'un personnel spécialisé.

Toute entreprise groupant au moins mille cinq cents travailleurs, même située dans un centre urbain, devra être classée dans la première catégorie.

Toute entreprise groupant au moins mille travailleurs, même située dans un centre urbain, devra être classée dans la deuxième catégorie.

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome I) éd. 1962, pages 193 à 202 — Arrêté du 26 juillet 1954.

Toute entreprise groupant au moins cent travailleurs devra s'assurer le service permanent d'au moins un infirmier.

Art. 235.— Les docteurs en médecine, médecins et infirmiers visés à l'article précédent doivent faire l'objet d'une décision d'agrément du gouverneur régional.

Cette décision, prise après avis de l'inspecteur régional du travail et du directeur régional de la santé, peut être révoquée dans les mêmes formes.

Art. 236.* — Les entreprises groupant moins de mille travailleurs et se trouvant à proximité d'un centre médical ou d'un dispensaire officiel peuvent utiliser ses services pour les soins à donner aux travailleurs, suivant les modalités et moyennant des redevances à fixer par arrêtés du gouverneur régional après avis de la commission consultative régionale du travail.

Des arrêtés pris dans les formes indiquées ci-dessus fixeront les modalités selon lesquelles plusieurs entreprises pourront être autorisées à installer un service médical commun et une organisation commune de dispensaires ou d'infirmières.

Art. 237.— Dans chaque entreprise dont l'effectif moyen dépasse cent personnes, une visite des travailleurs se déclarant malades est passée chaque matin avant le début du travail. Les femmes et les enfants des travailleurs peuvent, s'ils le demandent, se présenter à cette visite pour y être examinés et, le cas échéant, recevoir les soins et les traitements nécessaires.

Art. 238.— En cas de maladie d'un travailleur, d'une femme ou d'un enfant logé avec lui aux frais de l'entreprise, l'employeur est tenu de leur fournir gratuitement les soins et médicaments dans la limite des moyens définis au présent chapitre.

L'employeur est également tenu d'assurer l'alimentation de tout travailleur malade qui bénéficiait de cette prestation avant sa maladie.

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome 1) éd. 1962, pages 193 à 202 -- Arrêté du 26 juillet 1954.

Art. 239.— L'employeur doit faire évacuer sur la formation médicale la plus proche les blessés et les malades transportables, non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose.

Art. 240.* — Les gouverneurs régionaux fixeront, par arrêtés pris après avis de la commission consultative régionale du travail, les moyens de secours et de traitement indispensables aux employés et ouvriers occupés sur les chantiers publics et privés.

Art. 241.— Un arrêté pris dans les formes indiquées à l'article 234 détermine les conditions dans lesquelles les employeurs sont obligatoirement tenus d'installer et d'approvisionner en médicaments et accessoires :

- Une infirmerie pour un effectif moyen supérieur à cent travailleurs ;
- Une salle de pansements pour un effectif de vingt à cent travailleurs ;
- Une boîte de secours pour un effectif inférieur à vingt travailleurs.

* * *

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome I) éd. 1962, pages 193 à 202 — Arrêté du 26 juillet 1954.

CHAPITRE XII

Des accidents du travail

Art. 242.— Sur tout le territoire du Viet-Nam, les chefs des entreprises industrielles, commerciales, agricoles ou forestières, tant publiques que privées, sont responsables des accidents du travail survenus à leurs employés, ouvriers et apprentis, quel que soit leur statut personnel.

La même responsabilité s'applique :

- Aux gérants d'établissements hospitaliers privés pour le personnel qu'ils emploient ;
- Aux personnes exerçant des professions libérales pour les salariés qu'elles occupent ;
- Aux entreprises artisanales employant la force motrice et à l'égard des travailleurs autres que les descendants en ligne directe de l'artisan.

Art. 243. — Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu, par le fait ou à l'occasion du travail, aux salariés désignés à l'article précédent, qu'il y ait ou non faute de leur part.

Est également considéré comme accident du travail l'accident survenu à un travailleur pendant le trajet de sa résidence au lieu du travail et vice versa, dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de son emploi.

Art. 244. — Les accidents du travail donnent droit, au profit de la victime ou de ses ayants droit, à une indemnité réparatrice à la charge du chef d'entreprise, à la condition que l'interruption du travail ait duré plus de quatre jours.

Aucune indemnité n'est due à la victime qui a intentionnellement provoqué l'accident.

La juridiction compétente a le droit, s'il est prouvé que l'accident est dû à une faute inexcusable de la victime, de diminuer l'indemnité réparatrice.

Lorsqu'il est prouvé que l'accident est dû à une faute inexcusable du chef d'entreprise ou de ceux qu'il s'est substitué dans la direction, l'indemnité pourra être majorée par la juridiction compétente.

Art. 245. — Les entreprises visées à l'article 242 comprennent notamment :

- 1) Les usines et manufactures ;
- 2) L'industrie du bâtiment ;
- 3) Les chantiers de travaux publics et privés ;
- 4) Les entreprises de transport terrestres, fluviales et aériennes ;
- 5) Les entreprises de chargement et de déchargement ;
- 6) Les entreprises de manutention ;
- 7) Les magasins publics ;

8°) Les mines, minières et carrières;

9°) Toute exploitation ou partie d'exploitation dans laquelle sont fabriquées ou mises en œuvre des matières inflammables ou explosives;

10°) Toute exploitation ou partie d'exploitation dans laquelle il est fait usage d'une machine mue par une force autre que celle de l'homme ou des animaux;

11°) Toute entreprise commerciale assujettie à la patente.

Cette énumération, nullement limitative, n'est donnée qu'à titre indicatif et sous réserve du pouvoir d'appréciation des tribunaux.

Art. 246. — Les travailleurs ne peuvent se prévaloir, à raison des accidents du travail dont ils sont victimes, d'aucunes dispositions autres que celles du présent chapitre et des textes pris pour son application, sans préjudice de l'application, le cas échéant, de stipulations plus favorables résultant d'une législation particulière ou d'une convention entre les parties.

Les ouvriers qui travaillent seuls d'ordinaire ne pourront être assujettis aux dispositions du présent chapitre et des textes d'application par le fait de la collaboration accidentelle d'un ou de plusieurs de leurs camarades.

Les travailleurs étrangers non ressortissants de l'Union française ne pourront réclamer le bénéfice des dispositions du présent chapitre qu'autant que, dans leur pays d'origine, les travailleurs citoyens vietnamiens ou ressortissants de l'Union française bénéficient d'un traitement analogue.

Art. 247. — Tout chef d'entreprise non assujetti aux dispositions du présent chapitre peut se placer sous le régime desdites dispositions pour tous les accidents du travail qui surviendraient à ses salariés qu'il a formellement déclaré vouloir y soumettre et qui ont donné leur acceptation à cette adhésion.

La procédure d'adhésion sera réglementée par les textes d'application du présent chapitre.

Art. 248. — Les modalités d'application du présent chapitre seront fixées par arrêtés du Président du Gouvernement pris sur la proposition concertée des ministres de la justice, des finances, de la santé publique et du travail.

Ces arrêtés détermineront notamment :

- 1^o) Les indemnités en cas d'accident qui peuvent consister soit en une rente viagère, soit en un versement unique ;
- 2^o) Les modalités selon lesquelles doivent être faites les déclarations des accidents et les enquêtes ;
- 3^o) Les juridictions compétentes, la procédure et la révision des indemnités ;
- 4^o) Les garanties et autres dispositions nécessaires.

En attendant l'intervention des textes d'application, la réglementation en vigueur à la date de la signature de la présente ordonnance continuera à être appliquée.

SP
100-128

CHAPITRE XIII

Des différends du travail et de leur règlement

De la représentation professionnelle

Section I

Des différends individuels

§ premier. — Des tribunaux du travail

Institution — Attributions et organisation

Art. 249. — Il est institué des tribunaux du travail pour connaître des différends individuels nés entre patrons et travailleurs à l'occasion de l'exécution du contrat de travail.

Est réputé « individuel » tout différend de travail que les dispositions de la section II du présent chapitre ne permettent pas de qualifier de « collectif ».

Le tribunal compétent est celui du lieu où s'exécute le contrat de travail.

Dans les circonscriptions non encore pourvues de tribunal du travail, les différends sont portés devant la juridiction civile de droit commun.

Art. 250. — Les tribunaux du travail sont créés par décret du Chef de l'Etat, sur la proposition conjointe des ministres de la justice et du travail, dans les circonscriptions administratives ou dans les villes où l'importance de l'industrie et du commerce en démontre la nécessité.

Le décret d'institution détermine le ressort du tribunal.

Art. 251. — Les tribunaux du travail fonctionnent sous le contrôle du ministre de la justice.

Après chaque audience, le président du tribunal ou, à défaut, le secrétaire adresse les notices concernant les affaires traitées, d'une part, au ministre de la justice à titre de compte rendu, d'autre part, à l'inspecteur régional du travail pour son information.

Cette obligation s'impose aux juridictions de droit commun jugeant en matière de différend du travail.

Art. 252. — Le tribunal du travail est composé :

- D'un juge de paix ou d'un magistrat en faisant fonction. président
- De deux assesseurs patrons. membres
- De deux assesseurs employés ou ouvriers membres

Le juge de paix ou le magistrat dont il est question au paragraphe précédent est désigné chaque année par arrêté du ministre de la justice.

Art. 253. — Chaque année, dans la première quinzaine d'octobre, l'inspecteur régional du travail dresse pour chaque tribunal, après consultation des organisations professionnelles intéressées et pour chacune des catégories suivantes, une liste comprenant :

- 25 noms de patrons ;
- 25 noms d'employés et ouvriers ;
susceptibles de faire partie, comme assesseurs, du tribunal du travail.

Ne pourront être portées sur ces listes que les personnes :

- De nationalité vietnamienne ;
- Agées de 30 ans révolus ;
- Jouissant de leurs droits civils et politiques *.

(Ordonnance n° 12 du 14-12-1955)

Dans la première quinzaine de décembre suivant, le gouverneur régional, assisté d'un magistrat désigné par le ministre de la justice et du secrétaire du tribunal du travail, dressera, par la voie de tirage au sort, la liste des assesseurs qui composeront cette juridiction.

Il sera tiré au sort :

- a) Pour la catégorie patrons :
 - Deux assesseurs titulaires ;
 - Deux assesseurs suppléants ;

- b) Pour la catégorie employés et ouvriers :
 - Deux assesseurs titulaires ;
 - Deux assesseurs suppléants.

(*) Art. 253 (ancien). — Chaque année, dans la première quinzaine d'octobre, l'inspecteur régional du travail dresse, pour chaque tribunal, après consultation des organisations professionnelles intéressées, une liste de vingt-cinq noms pour chacune des catégories suivantes :

- Patrons, quel que soit leur statut personnel ;
- Employés et ouvriers, quel que soit leur statut personnel ; susceptibles de faire partie, comme assesseurs du tribunal du travail.

Ne pourront être portées sur ces listes que les personnes agées de 25 ans accomplis et jouissant de leurs droits civils et politiques.

Art. 254. — Les assesseurs titulaires et leurs suppléants sont nommés, pour un an, par arrêté du gouverneur régional.

Ils entreront en fonction à partir du premier janvier qui suit la date du tirage au sort.

Les assesseurs titulaires sont remplacés, en cas d'empêchement, par leurs suppléants dans l'ordre du tirage au sort.

Si, en cours d'année, il survient des démissions ou des décès, il sera procédé, dans les mêmes formes que ci-dessus, à la nomination d'autres assesseurs.

Si l'un des assesseurs fait défaut, le plus jeune membre de la catégorie en surnombre ne siège pas.

Art. 255. — Les fonctions de secrétaire et d'interprète du tribunal du travail sont assurées par des agents administratifs désignés par arrêté du ministre de la justice.

Art. 256. — Les assesseurs titulaires et leurs suppléants ainsi que le secrétaire et l'interprète du tribunal du travail prêtent, devant le président du tribunal de première instance, le serment de bien et loyalement remplir leurs fonctions et de ne jamais divulguer les renseignements qui leur seront parvenus à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Les serments peuvent être prêtés par écrit.

Art. 257. — Les fonctions de membres des tribunaux du travail sont entièrement gratuites, sauf lorsque ces membres sont des salariés payés à la journée. Ceux-ci recevront une indemnité journalière représentative de la journée de travail perdue, dont le montant sera fixé par arrêté du gouverneur régional après avis de la commission consultative régionale du travail.

Si les membres résident hors de la ville où siège le tribunal du travail, ils auront droit aux mêmes indemnités de déplacement et de séjour que les assesseurs des cours criminelles.

Les membres des tribunaux du travail ne peuvent réclamer aucun frais des parties pour les formalités remplies par eux. <http://nouvelun.hosto.org>

Art. 258. — Les frais de fonctionnement des tribunaux du travail sont à la charge du budget national.

Art. 259. — Le tribunal du travail a son siège dans le local qui est désigné par le ministre de la justice.

Il se réunira, sur la convocation de son président, chaque fois qu'il en sera besoin.

§ 2.— De la procédure devant les tribunaux du travail

Art. 260. — L'action est introduite par demande écrite, dispensée du timbre, déposée au secrétariat du tribunal. Les parties peuvent toujours se présenter volontairement devant le tribunal du travail et, dans ce cas, il est procédé à leur égard comme si l'affaire avait été introduite par une demande directe.

Elles peuvent également présenter leur demande à l'inspecteur du travail qui s'efforcera de régler le différend à l'amiable et, en cas d'échec, transmettra la demande au tribunal du travail ou, à défaut, au tribunal civil compétent. Inscription en sera faite sur un registre ad hoc tenu par le secrétaire du tribunal et qui sera coté et paraphé par le président du tribunal. Reçu du dépôt devra être donné au demandeur.

Art. 261. — Les parties seront convoquées par lettres recommandées du secrétaire ; ces lettres jouiront de la franchise postale, avec accusé de réception. Le délai entre la date de la remise des lettres de convocation à la poste et celle de la comparution est laissé à l'appréciation du président ; ce délai est franc et ne devra pas excéder dix jours.

La lettre doit contenir les jour, mois et an, les nom, profession et domicile du demandeur, l'indication de l'objet de la demande, le jour et l'heure de la comparution. Elle est remise à la poste par les soins du secrétaire.

L'observation des formalités ainsi édictées est prescrite à peine de nullité.

Les procès-verbaux de conciliation font foi jusqu'à inscription de faux. Les conventions des parties, insérées au procès-verbal, ont force exécutoire et leur exécution est poursuivie comme celle d'un jugement.

Les procès-verbaux de conciliation ne sont susceptibles d'aucun recours.

Art. 269. — En cas de conciliation partielle, en ce qui concerne les parties de la demande reconnues exactes par le défendeur, l'extrait du procès-verbal de la tentative de conciliation, signé du président et du secrétaire, aura force exécutoire comme il est dit à l'article précédent.

Art. 270. — En cas de non conciliation ou pour la partie contestée de la demande, le tribunal du travail doit retenir l'affaire ; il procède immédiatement à son examen ; aucun renvoi ne peut être prononcé, mais le tribunal peut toujours, par jugement motivé, prescrire toutes enquêtes, descendentes sur les lieux et toutes mesures d'information quelconques.

Art. 271. — Les débats clos, le tribunal délibère immédiatement en secret. Sauf mise en délibéré dont le délai maximum est de quatre jours, le jugement est rédigé sur l'heure et l'audience reprise pour sa lecture ; il doit être motivé.

La minute du jugement est transcrise par le secrétaire sur le registre des délibérations. Elle est signée par le président et le secrétaire.

Art. 272. — Le jugement est exécutoire, sauf appel, huit jours francs après le prononcé en audience publique.

Il peut ordonner l'exécution immédiate nonobstant opposition ou appel et par provision avec dispense de caution jusqu'à concurrence d'une somme qui sera fixée par arrêté du ministre de la justice.

Pour le surplus, l'exécution provisoire peut être ordonnée à charge de fournir caution.

Copie du jugement, signée par le président et le secrétaire, doit être remise aux parties sur leur demande. Mention de cette délivrance, de sa date et de son heure est portée, par le secrétaire, en marge de la minute.

Art. 273.— Si le défendeur ne compare pas, il est passé autre comme il est dit à l'article 264.

Signification du jugement de défaut est faite dans les formes prescrites à l'article 261, sans frais, à la partie défaillante, par le secrétaire du tribunal.

Si, dans un délai de quatre jours après la signification, plus les délais de distance, le défaillant ne fait pas opposition au jugement dans les formes prescrites à l'article 260, le jugement est immédiatement exécutoire.

Sur opposition, le président convoque à nouveau les parties, comme il est dit à l'article 261 ; le nouveau jugement, nonobstant tout défaut ou appel, est immédiatement exécutoire.

Art. 274. — L'exécution des jugements est poursuivie, à la requête du président du tribunal, dans le délai de huit jours de la notification du jugement.

Art. 275. — Les jugements du tribunal du travail sont définitifs et sans appel, sauf du chef de la compétence, lorsque le chiffre de la demande n'excède pas le taux de la compétence en dernier ressort des juges de paix.

L'appel est porté devant la justice de paix à compétence étendue ou le tribunal de première instance.

Les taux des demandes reconventionnelles est sans effet sur la compétence.

Art. 276. — L'appel est interjeté par écrit, dans les formes indiquées à l'article 260 et dans les huit jours qui suivent la lecture du jugement. Il est fait entre les mains du secrétaire du tribunal.

L'appel est transmis par le secrétaire, dans la huitaine de la déclaration d'appel, à la juridiction compétente avec une expédition du jugement et des lettres déposées par les parties en première instance et en appel.

Mention de l'appel est portée par le secrétaire en marge du jugement.

Le tribunal d'appel juge normalement sur pièces. Il peut toutefois en décider autrement. Le jugement est rendu obligatoirement dans le mois de l'arrivée des pièces au tribunal d'appel.

Art. 277. — Les jugements rendus en dernier ressort par les tribunaux du travail peuvent être attaqués, par la voie du recours en cassation, pour excès de pouvoir ou violation de la loi.

Le recours peut être formé, par l'une ou l'autre des parties ou le procureur général, dans un délai de huit jours francs à compter de la notification.

En cas de cassation, la juridiction de renvoi est tenue de se conformer à ce qui a été décidé sur le point de droit par le juge de cassation.

Art. 278. — L'assistance judiciaire est de droit pour l'employé ou l'ouvrier, dans tous les cas au premier degré de juridiction et, lorsqu'il est défendeur, devant la juridiction d'appel.

Les actes, documents et pièces quelconques à produire sont dispensés de timbre et enregistrés gratis.

Art. 279. — Les demandes qui sont de la compétence des tribunaux du travail et dont les juges de paix ou magistrats en tenant lieu sont saisis, dans les lieux où ces tribunaux ne sont pas établis, sont formées, instruites et jugées, tant devant la juridiction de première instance que devant les juges d'appel ou de cassation, conformément aux règles établies par les dispositions de la présente section.

Section II

Des différends collectifs

§ premier. — De la conciliation en matière de différends collectifs

Art. 280.— Pour l'application des dispositions de la présente section, l'expression « différend collectif », par opposition à l'expression « différend individuel », désigne tout différend entre un employeur et au moins dix de ses employés ou ouvriers, quel que soit, à l'un et aux autres, leur statut personnel, sous la condition que ce différend englobe au moins le quart des ouvriers ou employés d'une entreprise ou d'un chantier, usine, atelier d'une entreprise, ou bien le quart d'une catégorie d'employés ou d'ouvriers chargés, dans une entreprise, de travaux ou d'occupations de même nature.

Elle désignera également, sans égard à la proportion du quart fixée ci-dessus, tout différend intéressant dix employés ou ouvriers au moins dont la cessation de travail simultanée entraînerait la marche de tout ou partie d'une entreprise.

Les différends entre patrons et travailleurs qui ne répondent pas aux conditions ci-dessus définies sont considérés comme des différends individuels.

Art. 281.— Aucun différend collectif d'ordre professionnel, relatif aux conventions régissant les rapports des employeurs et des ouvriers ou employés — que ces conventions résultent d'un contrat individuel, d'une convention collective, d'un arrêté supplétif ou d'un règlement général, ou qu'elles résultent de l'usage des lieux — ne peut faire l'objet d'une demande principale introductive d'instance devant la juridiction de droit commun, avant que les questions qui divisent les employeurs, ouvriers ou employés n'aient été au préalable soumises à la conciliation et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

Art. 282.— L'inspecteur du travail du ressort est chargé de procéder à la conciliation des différends collectifs. Il prend le titre de commissaire de conciliation.

En cas d'empêchement de l'inspecteur du travail ou s'il n'en existe pas, le gouverneur régional charge, par décision spéciale, des fonctions de commissaire de conciliation un fonctionnaire présentant des garanties suffisantes de compétence.

Art. 283.— Les patrons, ouvriers ou employés entre lesquels s'élève un différend collectif, tel qu'il est défini à l'article 280, peuvent, soit ensemble, soit séparément, saisir le commissaire de conciliation par une simple requête écrite.

La requête doit indiquer le nombre total d'ouvriers ou employés de l'entreprise, de l'atelier ou du chantier, le nombre d'ouvriers ou employés parties au différend, et exposer, au moins sommairement, l'objet de la demande et les moyens à l'appui.

La requête doit être transcrise, à la date de sa réception, sur un registre ad hoc tenu par le commissaire de conciliation et qui devra être coté et paraphé par le gouverneur régional.

A défaut d'initiative de la part des intéressés, le commissaire de conciliation peut être saisi d'office, par réquisition du gouverneur régional.

Dans ce cas, la conciliation du gouverneur régional est transcrise sur le registre du commissaire de conciliation dont il a été fait mention ci-dessus.

Art. 284.— Le commissaire de conciliation se rend aussitôt sur les lieux. Il en avise le patron intéressé ou son représentant et convoque les ouvriers ou employés parties au différend collectif, à l'effet de comparaître tout d'abord devant lui pour choisir leurs mandataires à la conciliation, dans les conditions définies à l'article 285 ci après.

Art. 285.— Les ouvriers ou employés parties à un différend collectif comparaissent par la personne de mandataires choisis parmi eux devant le commissaire de conciliation, sans que le nombre de personnes ainsi déléguées puisse être supérieur à trois. Si, cependant, l'enquête révèle l'existence d'un groupe ou

de groupes dissidents, ce groupe ou ces groupes pourront comparaître par la personne de trois mandataires au plus chacun, sans que le nombre total des mandataires puisse dépasser douze.

Le commissaire de conciliation pourra récuser d'office les mandataires qui auraient été l'objet d'une condamnation pour crime ou délit, ou qui seraient privés de leurs droits civils et politiques, ou qui ne seraient pas de bonnes vie et moeurs. Il pourra également récuser les mandataires dont l'attitude en sa présence ne permettrait pas un examen calme et convenable du différend.

Dans les professions ou industries où les femmes sont employées, elles peuvent être désignées comme mandataires.

En invitant les travailleurs à désigner leurs mandataires, le commissaire de conciliation devra les aviser que la signature de ceux-ci sur le procès-verbal de conciliation les engagera collectivement et qu'ils devront, en conséquence, s'assurer en sa présence qu'ils sont d'accord avec leurs mandataires avant qu'ils n'apposent leur signature sur cet acte.

Art. 286.— Sous réserve des dispositions du paragraphe 2 de l'article précédent, les mandataires devront, en premier lieu, être choisis parmi les délégués du personnel qui auraient été désignés conformément aux dispositions du chapitre IX, s'il existe de ces délégués parmi les ouvriers ou employés parties au différend.

Art. 287.— Le commissaire de conciliation convoque ensuite devant lui, avec un délai d'au moins trois jours, par simple lettre ou par tout autre moyen, pour une première audience contradictoire, tant les patrons ou employeurs que les mandataires des ouvriers ou employés parties au différend, à moins qu'ils ne se soient mis d'accord pour tenir immédiatement cette audience lorsque le commissaire de conciliation s'est rendu pour la première fois sur le lieu du travail conformément aux dispositions de l'article 284.

Sur la requête motivée de l'une des parties, indiquant le délai supplémentaire demandé par elle, le commissaire de con-

ciliation pourra prolonger le délai de convocation dans une limite qui ne devra pas excéder trois jours.

Tout patron ou employeur, partie à un différend, peut comparaître en personne devant le commissaire de conciliation ou se faire représenter par un mandataire dûment habilité.

Art. 288.— L'intervention des avocats-défenseurs et, en général, de tout agent d'affaires n'est pas admise devant les commissaires de conciliation, que l'endit avocat-défenseur ou agents d'affaires interviennent en leur qualité professionnelle ou en qualité de simples mandataires.

Art. 289.— Le commissaire de conciliation s'efforce d'aboutir au règlement amiable du différend. A cet effet, il reçoit les déclarations et explications des parties, entend toutes personnes dont l'audition lui paraît utile, recueille tous renseignements, se fait apporter tous documents, livres ou comptes, procède à toutes investigations et vérifications qu'il juge propres à amener les parties à un règlement équitable du différend.

Art. 290.— Les parties en cause ne sont toutefois pas tenues de fournir au commissaire de conciliation des renseignements, ni de lui représenter leurs comptes, correspondances, livres ou documents quelconques dont la divulgation leur paraîtrait de nature à nuire à leurs affaires ou à leur crédit.

Art. 291.— L'omission ou le refus par une des parties de comparaître dans les délais devant le commissaire de conciliation, de répondre à ses questions, de lui fournir les éclaircissements ou justifications qu'il les invite à produire, seront tenus pour un refus de se concilier.

Art. 292.— Lorsque le commissaire de conciliation estime son enquête terminée, il s'efforce d'amener l'entente entre les parties et de constater leur accord dans une réunion commune qui a lieu sous sa présidence.

Les résultats de son intervention sont constatés dans un procès-verbal de conciliation ou de non conciliation, selon le cas, dont un exemplaire sera adressé au gouverneur régional et un autre à l'inspecteur général du travail.

Si un règlement par conciliation a pu être obtenu, il est tout entier inclus dans le procès-verbal de conciliation que les parties signent avec le commissaire de conciliation. Le procès-verbal a valeur authentique et, pour les obligations qui peuvent y être contenues, force exécutoire.

Les procès-verbaux du commissaire de conciliation sont conservés en minute à l'inspection du travail qui les notifie, par copies gratuites, à chacune des parties.

Mention du procès-verbal de conciliation ou de non conciliation, avec sa date, est inscrite sur le registre du commissaire de conciliation, mentionné à l'article 283, en regard de la copie de la requête introductory d'instance.

§ 2.— De l'arbitrage

Art. 293.— Si aucun règlement n'a pu être obtenu par conciliation, le différend est obligatoirement déféré à un organisme administratif dénommé conseil d'arbitrage et institué dans chacune des trois régions administratives et dont la composition et le fonctionnement sont fixés par les dispositions ci-après.

Art. 294.— Le conseil d'arbitrage est composé d'un président et de deux arbitres.

Le conseil d'arbitrage est présidé par un magistrat désigné chaque année par arrêté du ministre de la justice. Un président suppléant est désigné dans la même forme.

Art. 295.— Le commissaire de conciliation est tenu de déférer le différend au président du conseil d'arbitrage dans un délai de trois jours francs à partir de la date d'établissement du procès-verbal de non conciliation.

Le président du conseil d'arbitrage est saisi par la seule transmission du dossier de la non conciliation.

Art. 296. — Dans un délai de trois jours francs qui suit la date de réception du dossier, le président du conseil d'arbitrage convoque l'employeur ou les employeurs ainsi que les mandataires des travailleurs parties au différend.

Il invite l'employeur ou les employeurs à désigner séance tenante un arbitre et un suppléant.

Il invite également les mandataires des travailleurs à désigner séance tenante un arbitre et un suppléant.

L'arbitre ne peut être choisi parmi les personnes ayant participé à la procédure de conciliation.

Chaque année, le gouverneur régional établit par arrêté la liste des personnalités susceptibles d'être désignées comme arbitres.

Chaque partie peut user du droit de récusation pour les mêmes motifs que ceux indiqués à l'article 267. Il ne peut être fait usage du droit de récusation que séance tenante.

La partie qui use du droit de récusation doit indiquer le motif précis sur lequel elle s'appuie. Le président du conseil d'arbitrage statue sans appel sur le bien-fondé du motif invoqué.

Art. 297. — Au cas où l'une des parties ne se rendrait pas à la convocation du président du conseil d'arbitrage, ou refuserait de désigner un arbitre et son suppléant, ceux-ci seraient désignés par le gouverneur régional.

Art. 298. — Le ministre de la justice désignera par arrêté les agents administratifs qui assureront les fonctions de secrétaire et d'interprète du conseil d'arbitrage. Ces fonctions peuvent être confiées cumulativement au secrétaire et à l'interprète d'un tribunal du travail désignés comme il a été dit à l'article 255.

Art. 299.— Les locaux nécessaires aux réunions du conseil d'arbitrage seront fournis, éclairés et munis du matériel nécessaire par les soins de l'administration régionale.

Art. 300.— Le président du conseil d'arbitrage convoque les arbitres et cite les parties. Les convocations et les citations sont valablement faites par lettre recommandée, par le ministère de tout agent de la force publique, ou par un fonctionnaire de l'administration commis à cet effet par le président du conseil d'arbitrage.

Les convocations et les citations doivent indiquer les jour, heure et lieu de la comparution.

Art. 301.— Les parties peuvent se rendre en personne, au jour et à l'heure fixés, devant le conseil d'arbitrage ou se faire représenter par un mandataire dûment autorisé.

Art. 302.— Le conseil d'arbitrage pourra, par décision motivée, requérir toutes enquêtes, descentes sur les lieux et toutes mesures d'information quelconques notamment par l'intermédiaire des inspecteurs du travail ou contrôleurs du travail, sous les réserves faites à l'article 290.

Le président et les membres du conseil d'arbitrage sont tenus au secret professionnel.

Art. 303.— Le président du conseil d'arbitrage dirige les débats, interroge et confronte les parties, fait comparaître les témoins cités à la diligence des parties ou par lui-même dans les formes indiquées à l'article 300, procède à tous constats et expertises.

Le président pourra entendre, à titre de renseignement, toute personne, même non régulièrement citée, dont l'audition lui paraîtrait nécessaire.

Les audiences ne sont pas publiques. La police de la salle et des débats appartient au président qui est investi des pouvoirs attribués à cet effet au juge de paix par les articles 11 et 12 du code de procédure civile.

Art. 304. — En cas d'absence, d'empêchement ou de refus d'autorisation du mari, le conseil peut autoriser la femme mariée à demander ou à défendre devant lui.

Les mineurs qui ne peuvent être assistés de leur père ou tuteur peuvent être autorisés par le conseil à demander ou à défendre devant lui.

Art. 305. — Le conseil d'arbitrage ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par le procès-verbal de non conciliation ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont la conséquence du différend en cours.

Il statue en droit sur les points du différend d'ordre juridique, c'est-à-dire sur ceux relatifs à l'interprétation et à l'exécution soit des conventions collectives, arrêtés supplétifs ou règlements généraux, soit des textes législatifs et réglementaires sur le travail.

Il statue en équité sur tous les autres points du différend, et notamment sur ceux d'ordre économique, tels que : salaires ou conditions de travail qui ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, conventions collectives, règlements généraux ou accords en vigueur.

Art. 306. — Les procédures de conciliation et d'arbitrage s'appliquent, notamment en cas de variation notable du coût de la vie, au règlement des différends nés des conséquences de cette variation et ayant trait à la révision des clauses relatives aux salaires contenues dans les conventions collectives, arrêtés supplétifs ou règlements généraux.

Le conseil d'arbitrage doit proportionner à la variation constatée les salaires dont cette variation rend la modification nécessaire ainsi que les allocations familiales, à moins que ne soit rapportée la preuve que cet ajustement est incompatible avec les conditions économiques de la branche d'activité pour laquelle a été formulée la demande d'ajustement.

Dans ce dernier cas, les salaires seront fixés, par le conseil d'arbitrage, au niveau compatible avec les possibilités de la branche d'activité économique pour laquelle a été formulée la demande d'ajustement.

Lorsque la demande de révision sera de nature à exercer des répercussions sur des contrats conclus par l'Etat ou par des collectivités publiques, les industriels et commerçants que concernera cette demande devront en donner avis au service public intéressé, pour lui permettre de soumettre au conseil d'arbitrage toutes observations utiles.

Art. 307.— Les débats clos, le conseil d'arbitrage rend sa sentence arbitrale.

La sentence arbitrale est rendue par écrit, signée par le président et les arbitres; elle doit intervenir dans un délai de quinze jours francs à compter de la désignation des arbitres.

La sentence arbitrale est conservée en minute au greffe de la justice de paix ou du tribunal en tenant lieu qui en délivre gratuitement une expédition à chacune des parties et en adresse une autre au département du travail par l'entremise du gouverneur régional.

Art. 308.— La demande de conciliation ou la réquisition du gouverneur régional aux fins de conciliation, le procès-verbal de conciliation ou de non conciliation, la sentence arbitrale et, le cas échéant, le refus par les deux parties, ou l'une d'elles seulement, d'accepter cette sentence seront, par les soins des autorités provinciales ou municipales, rendus publics par affichage à la place réservée aux publications officielles.

L'affichage de ces décisions pourra, en outre, se faire à la porte de leurs établissements par les patrons intéressés.

Les sentences arbitrales seront également publiées par insertion dans les journaux officiels et par affichage dans les bureaux des inspections du travail et groupements professionnels intéressés.

Art. 309.— La procédure devant le conseil d'arbitrage est gratuite, sauf en ce qui concerne les frais occasionnés par les expertises demandées par les parties. La partie qui demande une expertise en supporte les frais.

Les frais d'expertise prescrite par le président du conseil d'arbitrage, les frais de transport, indemnités de déplacement du président et des arbitres et celles qui pourraient être accordées aux témoins entendus, sont fixés par arrêté du ministre de la justice et à la charge de l'administration régionale.

Art. 310.— Tous actes faits en exécution des dispositions du présent paragraphe sont dispensés de timbre et enregistrés gratis.

Art. 311.— Les procédures de conciliation et d'arbitrage instituées par les dispositions de la présente section s'appliqueront à défaut de procédures particulières de conciliation et d'arbitrage instituées par voie de convention collective, d'arrêté supplémentaire ou de règlement général.

* * *

Section III

D. La représentation professionnelle

§ premier. — Des commissions consultatives du travail

Composition

Art. 312 nouveau.* — Une commission consultative régionale du travail est instituée auprès de chaque représentant régional du Gouvernement.

Elle est composée comme suit :

- L'inspecteur régional du travail et de la sécurité sociale. président
- Un représentant des services relevant sur le plan régional, du ministre de la santé. . . . membre
- Un représentant des services relevant sur le plan régional, du ministre de l'action sociale. —
- Un représentant des services relevant sur le plan régional, du ministre de l'économie. . . . —
- Un représentant des services relevant sur le plan régional, du ministre du plan et de la reconstruction —
- Un représentant des services relevant sur le plan régional, du ministre des finances —
- Six représentants des employeurs. —
- Six représentants des travailleurs. —

Les membres sont désignés par arrêté du représentant régional du Gouvernement, sur la proposition selon le cas, des ministres intéressés ou des organisations syndicales ou professionnelles représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Art. 313 nouveau.* — Il est institué auprès du ministre du travail une commission consultative nationale du travail.

Cette commission est présidée par l'inspecteur général du travail et de la sécurité sociale et comprend, comme membres :

(*) Complété par ordonnance n° 10 du 8 février 1955.

- Les représentants des ministres de la santé, de l'action sociale, de l'économie, du plan et de la reconstruction et des finances ;
- Trois représentants des employeurs pour chaque région administrative ;
- Trois représentants des travailleurs pour chaque région administrative.

Les membres sont désignés par arrêté du ministre du travail, sur la proposition :

- Des ministres intéressés en ce qui concerne les représentants des départements ministériels ;
- Des représentants régionaux du Gouvernement pour le 1/3 des membres patronaux et ouvriers, à raison de un délégué employeur et de un délégué travailleur par région, lesdits délégués étant présentés par les délégués de la catégorie correspondante de la commission consultative régionale ;
- Des organisations syndicales et professionnelles les plus représentatives et dont l'activité s'exerce sur tout le territoire national pour les deux derniers tiers (2/3).

Art. 314. — Tant pour les commissions consultatives régionales que pour la commission consultative nationale, il est désigné autant de membres suppléants qu'il est prévu de membres titulaires et suivant la même procédure.

Art. 315.— Le mandat des membres titulaires et suppléants a une durée d'un an ; il est indéfiniment renouvelable.

Art. 316.— Les membres titulaires et suppléants représentant les travailleurs et les employeurs doivent justifier de la possession de leurs droits civils et politiques.

En outre, ils doivent n'avoir subi aucune condamnation correctionnelle, à l'exception toutefois des condamnations pour délit d'imprudence hors le cas de délit de fuite concomitant.

Le mandat d'un membre peut être annulé s'il a cessé de remplir les conditions exigées pour sa nomination. L'annulation est prononcée par l'autorité qui a procédé à la nomination et dans les mêmes formes.

Art. 317.— Le secrétariat permanent de la commission consultative nationale est assuré par un fonctionnaire désigné par l'inspecteur général du travail et de la sécurité sociale.

Le secrétariat permanent de la commission consultative régionale est assuré par un fonctionnaire désigné par l'inspecteur régional du travail et de la sécurité sociale.

§ 2.— Attribution des commissions consultatives du travail

Art. 318 nouveau.*— Outre les cas pour lesquels leurs avis ou leurs propositions sont obligatoirement requis en vertu de l'ordonnance n° 15 du 8 juillet 1952 et des textes subséquents, les commissions consultatives peuvent :

- Soit, être consultées sur toutes les questions relatives au travail, à la main-d'œuvre et à la sécurité sociale ;
- Soit, saisir les représentants régionaux du Gouvernement ou le ministre du travail, selon la portée régionale ou nationale, de toutes propositions ou de tous projets relatifs aux mêmes questions et en général de toutes questions intéressant les travailleurs et l'économie du pays.

Art. 319.— A la demande du président ou de la majorité des membres d'une commission consultative, peuvent être admis à y siéger, à titre consultatif, des fonctionnaires qualifiés, ou des personnalités compétentes en matière économique, médicale, sociale et ethnographique.

Art. 320.— Les fonctions de membre d'une commission consultative sont gratuites.

Les indemnités de déplacement auxquelles pourront prétendre les représentants travailleurs et employeurs seront fixées par arrêté conjoint des ministres des finances et du travail.

(*) Complété par ordonnance n° 10 du 8 février 1955.

CHAPITRE XIV *

Service du travail et de la sécurité sociale

Section I

Dispositions générales

Art. 321. — Un service du travail et de la sécurité sociale est chargé de veiller à l'exécution des dispositions de la présente ordonnance et des arrêtés pris pour leur application.

Il est également chargé d'assurer l'exécution des textes pris par les autorités compétentes et concernant le travail, la main-d'œuvre, la sécurité sociale, les accidents du travail, les conventions collectives, arrêtés supplétifs ou règlements généraux de travail.

Art 322. — Le service du travail et de la sécurité sociale comprend :

- 1) Un cadre des inspecteurs ;
- 2) Un cadre des contrôleurs ;
- 3) Un cadre des contrôleurs adjoints ;
- 4) Des médecins attachés au service **.

(Ordonnance n° 57.C du 24 10-1956)

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome 1) éd. 1962, page 149 — Arrêté du 7 août 1953.

(**) Art. 322 (*ancien*). — Le service du travail et de la sécurité sociale comprend :

- 1^o) Un cadre des inspecteurs ;
- 2^o) Un cadre des contrôleurs ;
- 3^o) Des médecins attachés au service.

Section II

De l'inspection du travail et de la sécurité sociale

§ premier. — Organisation et attributions

Art. 323. — Le cadre de l'inspection du travail et de la sécurité sociale comprend :

- Un inspecteur général ;
- Des inspecteurs hors classe et principaux ;
- Des inspecteurs et inspectrices.

Le statut de ce cadre est fixé par décret du Chef de l'Etat.

Art. 324. — L'inspecteur général qui, à défaut de fonctionnaires du cadre, peut être désigné parmi les hauts fonctionnaires d'autorité, est chargé, par délégation permanente du ministre du travail et sous son autorité, du contrôle supérieur et de la direction technique du service du travail et de la sécurité sociale, ainsi que des attributions qui lui sont dévolues par les textes en vigueur.

Art. 325. — Dans chacune des régions du Viet-Nam, le service du travail et de la sécurité sociale est dirigé par un inspecteur régional, assisté au besoin d'inspecteurs et de contrôleurs.

L'inspecteur régional, qui peut être choisi, à défaut de fonctionnaires du cadre, parmi les fonctionnaires d'autorité, est désigné par le ministre du travail, sur la proposition du gouverneur régional et l'avis conforme de l'inspecteur général du travail et de la sécurité sociale.

Art. 326. — L'inspection du travail et de la sécurité sociale dans les différentes provinces ou municipalités est assurée par des inspecteurs provinciaux ou municipaux assistés, au besoin, d'inspecteurs et de contrôleurs.

Le cas échéant, plusieurs provinces voisines pourront être réunies en un groupe de provinces confié à un même inspecteur du travail.

Les inspecteurs provinciaux ou municipaux du travail et de la sécurité sociale, ainsi que les inspecteurs chargés d'un groupe de provinces, sont désignés par le gouverneur régional, sur la proposition de l'inspecteur régional.

Art. 327.— Dans les mines, minières et carrières, ainsi que dans les établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, les fonctionnaires chargés de ce contrôle veillent à ce que les installations relevant de leur contrôle technique soient aménagées en vue de garantir la sécurité des travailleurs.

Ils assurent l'application de la réglementation générale du travail et des règlements spéciaux qui peuvent être pris dans ce domaine et disposent pour cela des pouvoirs des inspecteurs du travail et de la sécurité sociale.

Ils portent à la connaissance de l'inspecteur du travail les mesures qu'ils ont prescrites et, le cas échéant, les mises en demeure qui sont signifiées.

L'inspecteur du travail du ressort peut, à tout moment, effectuer, avec les fonctionnaires visés au paragraphe précédent, la visite des mines, minières, carrières, établissements et chantiers soumis au contrôle technique. La même prérogative appartient aussi à l'inspecteur général et à l'inspecteur régional.

Art. 328.— Dans les établissements militaires ou parties de ces établissements, employant de la main-d'œuvre civile, dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents étrangers au service, le contrôle de l'application de la réglementation du travail est assuré par les fonctionnaires ou officiers désignés à cet effet par les ministres intéressés.

La nomenclature de ces établissements ou parties d'établissements est dressée par les mêmes autorités.

§ 2. — Pouvoirs des inspecteurs du travail

Art. 329. — Les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale peuvent constater, par procès-verbal faisant foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions aux dispositions de la présente ordonnance et des arrêtés pris pour leur application. Ils sont habilités à saisir directement les autorités judiciaires compétentes.

Un exemplaire du procès-verbal est déposé au parquet du ressort, un second envoyé à l'inspecteur régional et le troisième classé aux archives de l'inspection provinciale ou municipale.

Art. 330. — Les inspecteurs régionaux, provinciaux, municipaux ou autres du travail et de la sécurité sociale prêtent serment de bien et fidèlement remplir leur charge et de ne pas révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Ce serment est prêté par écrit devant le tribunal de première instance.

Toute violation de ce serment est punie d'un emprisonnement d'un mois à six mois et d'une amende de quatre cents (400) à deux mille (2.000) piastres ou de l'une de ces deux peines seulement.

Ils doivent tenir pour confidentielle toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation d'une entreprise ou une infraction qui y est commise aux dispositions légales ou réglementaires. Ils ne doivent avoir aucun intérêt direct ou par personne interposée dans le ressort territorial où ils exercent leurs fonctions.

Art. 331. — Les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale ont le pouvoir de :

- 1° Visiter et inspecter, sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, tous les établissements visés par les dispositions dont ils ont à assurer l'exécution, à l'effet d'y procéder à la surveillance et aux enquêtes dont ils sont chargés ;

- 2°) Requérir, si besoin est, les avis et les consultations de médecins et techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène et de sécurité. Les médecins et techniciens sont tenus au même secret professionnel, dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que les inspecteurs du travail ;
- 3°) Se faire accompagner, dans leurs visites, d'interprètes officiels assermentés et des délégués du personnel de l'entreprise visitée, ainsi que des médecins et techniciens visés au paragraphe 2°) ci-dessus ;
- 4°) Procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales ou réglementaires sont effectivement observées et, notamment :
 - a) Interroger, avec ou sans témoin, l'employeur ou le personnel de l'entreprise ; contrôler leur identité, demander des renseignements à toute autre personne dont le témoignage peut sembler nécessaire ;
 - b) Requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par la législation du travail ;
 - c) Prélever et emporter, aux fins d'analyse, des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, à charge d'en aviser l'employeur ou son représentant. En vue de constater les infractions, ces prélèvements devront être faits conformément à la procédure instituée par la réglementation sur la répression des fraudes.

Art. 332. — Dans les deux premiers mois de chaque année, les inspecteurs régionaux du travail et de la sécurité sociale doivent fournir, à l'inspection générale, un rapport circonstancié sur l'application, pendant l'année écoulée, dans toute l'étendue de leur circonscription, des dispositions dont ils sont chargés d'assurer l'exécution.

Ce rapport mentionne les accidents dont les travailleurs ont été victimes et leurs causes.

Il contient des propositions relatives aux prescriptions nouvelles qui seraient de nature à mieux assurer la sécurité du travail.

Les inspecteurs provinciaux ou municipaux, ainsi que les inspecteurs chargés d'un groupe de provinces, doivent adresser le même rapport à l'inspecteur régional dans le premier mois de chaque année.

Avant l'expiration du premier trimestre, l'inspecteur général établit, pour l'année écoulée et l'ensemble du territoire du Viet-Nam, un rapport général qui est présenté au ministre du travail et transmis aux instances internationales intéressées.

Art. 333. — Les dispositions du présent paragraphe ne dérogent point aux règles du droit commun quant à la constatation et à la poursuite des infractions par les commissaires de police et autres officiers de police judiciaire.

Art. 334. — A défaut d'organisation professionnelle capable d'ester en justice, les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale sont habilités à représenter les employés ou ouvriers dans toutes les instances qu'ils peuvent avoir à introduire ou dans lesquelles ils peuvent avoir à défendre contre les employeurs. Les intéressés bénéficieront de plein droit de l'assistance judiciaire.

§ 3. — De l'inspection médicale du travail et de la sécurité sociale

Art. 335. — Des médecins inspecteurs du travail et de la sécurité sociale peuvent, si besoin est, être placés auprès des inspecteurs par décision du gouverneur régional, sur la proposition du directeur régional de la santé.

Ils ne peuvent cumuler leurs fonctions avec d'autres fonctions ou emplois privés rémunérés, sauf dérogation spéciale accordée par autorisation expresse et particulière du gouverneur régional. En pareil cas, l'autorisation précisera les conditions auxquelles elle est subordonnée.

Art. 336.— Les médecins inspecteurs du travail et de la sécurité sociale ont les attributions suivantes :

- 1°) Veiller, en contact immédiat et permanent avec le service du travail et de la sécurité sociale, à l'application de la législation relative à l'hygiène du travail et à la protection de la santé des travailleurs ;
- 2°) Exercer une action permanente en vue de la protection des travailleurs au lieu du travail. Cette action porte, en outre, sur le contrôle du fonctionnement des services médicaux créés dans les différentes entreprises ou sur les chantiers de travail dont l'inspection du travail a le contrôle, ainsi que sur l'hygiène et la salubrité des habitations mises par l'employeur à la disposition des travailleurs.

Art. 337.— Les dispositions de la présente ordonnance relatives aux pouvoirs et obligations des inspecteurs du travail et de la sécurité sociale sont étendues aux médecins inspecteurs, à l'exception des dispositions de l'article 329 relatives aux procès-verbaux.

En vue de la prévention des maladies professionnelles, les médecins inspecteurs sont autorisés à examiner les travailleurs et à faire, aux fins d'analyse, tous prélèvements portant notamment sur les matières mises en œuvre et les produits utilisés.

*
* * *

Section III

Du contrôle du travail et de la sécurité sociale

§ premier.— Organisation et attributions

Art. 338.— Le cadre des contrôleurs du travail et de la sécurité sociale comprend :

- Des contrôleurs hors classe et principaux ;
- Des contrôleurs.

Leur statut est fixé par arrêté du ministre du travail.

Art 338.2. - Le cadre des contrôleurs adjoints du travail et de la sécurité sociale comprend :

- Des contrôleurs adjoints hors classe et principaux ;
- Des contrôleurs adjoints.

Leur statut est fixé par arrêté du Secrétaire d'Etat au Travail.

Art 338 3 – Les dispositions du code du travail relatives aux attributions et pouvoirs des contrôleurs du travail sont applicables aux contrôleurs adjoints du travail

(Ordonnance n° 57-C du 24.10.1956)

Art. 339.— Les contrôleurs du travail et de la sécurité sociale sont placés sous l'autorité des inspecteurs.

Ils sont chargés d'assister les inspecteurs régionaux, provinciaux, municipaux et autres inspecteurs, soit dans leurs contrôles, enquêtes et missions, soit dans la gestion du service du travail et de la sécurité sociale.

Ils peuvent être affectés, à titre particulier, au contrôle de l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale dans un ou plusieurs secteurs, exploitations ou entreprises dont le contrôle incombe à l'inspection du travail et de la sécurité sociale.

En cas de nécessité, un contrôleur du travail peut être chargé, à titre provisoire, d'une inspection provinciale, municipale ou d'un groupe de provinces.

Art. 340. — Les contrôleurs du travail et de la sécurité sociale prêtent, devant le tribunal de première instance, le serment prévu à l'article 330.

§ 2. — Pouvoirs des contrôleurs du travail et de la sécurité sociale

Art. 341. — Les contrôleurs du travail ont entrée de jour comme de nuit dans tous les établissements et exploitations visés par les dispositions dont les inspecteurs ont à assurer l'exécution et peuvent, dans les mêmes conditions que les inspecteurs, se faire présenter les registres et documents prévus par la réglementation en vigueur.

Ils ont qualité pour constater et relever les infractions dans les mêmes formes et conditions que les inspecteurs.

Art. 342. — Les contrôleurs du travail et de la sécurité sociale sont tenus de ne point révéler les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Toute violation de cette obligation sera punie conformément à l'article 330 de la présente ordonnance.

Section IV

Dispositions diverses

Art. 343. — Dans les circonscriptions administratives où l'effectif du personnel des cadres spécialisés ne permet pas d'affecter un inspecteur ou un contrôleur du travail et de la sécurité sociale, le chef de circonscription ou son adjoint peut être habilité, par arrêté du gouverneur régional, à exercer les fonctions d'inspecteur ou de contrôleur du travail.

Dans ce cas, ces fonctionnaires auront, dans les limites de leur circonscription, les mêmes pouvoirs, attributions et obligations que ceux dévolus aux inspecteurs et contrôleurs du travail par la présente ordonnance.

Art. 344. — Les dépenses de toute nature occasionnées par le fonctionnement des inspections régionales, provinciales ou municipales sont à la charge du budget des collectivités intéressées.

Si une même inspection du travail est commune à plusieurs collectivités, le budget de chacune de ces collectivités contribue aux dépenses de fonctionnement de ladite inspection, dans une proportion fixée par le gouverneur régional.

* *

CHAPITRE XV

Des pénalités

Section I

Dispositions générales

Art. 345. — Les dispositions de la présente section s'appliquent à toutes les infractions aux dispositions de la présente ordonnance et des arrêtés pris pour son application.

Art. 346. — Les chefs d'établissements, directeurs ou gérants qui ont commis une des infractions pour lesquelles des dispositions répressives spéciales ne sont pas prévues dans la section II ci-après sont passibles d'une amende de six (6) piastres à soixante (60) piastres et, en cas de récidive, d'une amende de soixante (60) piastres à six cents (600) piastres.

Art. 347. — Il y a récidive lorsque, dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a déjà subi une condamnation pour une infraction identique.

Art. 348. — En cas de pluralité d'infractions de même nature concernant plusieurs travailleurs, l'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées dans les conditions contraires aux prescriptions légales, sans qu'elle puisse dépasser mille deux cents (1.200) piastres.

Art. 349. — En cas de pluralité d'infractions à des dispositions différentes entraînant l'application des peines de la récidive, l'amende sera prononcée autant de fois qu'il aura été relevé de nouvelles contraventions, sans que le maximum puisse dépasser douze mille (12.000) piastres.

Art. 350. — En cas de récidive, le tribunal peut, suivant les circonstances, ordonner l'affichage du jugement et son insertion dans un ou plusieurs journaux de la région, le tout aux frais du contrevenant.

Art. 351. — Les chefs d'entreprise sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs directeurs, gérants ou préposés.

* * *

Section II

Dispositions spéciales

§ premier.— Travail forcé ou obligatoire

Art. 352.— Tous moyens ou procédés de contrainte directe ou indirecte, aux fins d'embaucher ou de maintenir sur les lieux du travail un individu non consentant, et, d'une manière générale, toute infraction aux dispositions de l'article 8, seront punis d'une amende de cinq centis (500) à deux mille (2.000) piastres et d'un emprisonnement de six (6) jours à trois (3) mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, la peine d'emprisonnement sera obligatoirement prononcée.

§ 2.— Apprentissage

Art. 353.— Toute contravention aux articles 13, 14, 15 et 16 sera passible d'une amende de vingt (20) à soixante (60) piastres.

Le tribunal de police pourra, en cas de récidive, prononcer, outre l'amende, un emprisonnement de deux (2) à cinq (5) jours.

En cas de récidive, la contravention au paragraphe 3 de l'article 13 sera poursuivie devant les tribunaux correctionnels et punie d'un emprisonnement de quinze (15) jours à trois (3) mois sans préjudice d'une amende de deux cents (200) piastres à mille deux cents (1.200) piastres.

§ 3.— Règlement intérieur

Art. 354.— Les infractions aux prescriptions des articles 27 et 28 seront punies d'une amende de vingt (20) à soixante (60) piastres.

En cas de récidive, le tribunal pourra prononcer, outre l'amende, un emprisonnement de deux (2) à cinq (5) jours.

§ 4.— Interdiction des amendes

Art. 355.— Toute infraction au paragraphe premier de l'article 29 sera passible d'une amende de soixante (60) à quatre cents (400) piastres et, en cas de récidive, d'une amende de quatre cents (400) à mille deux cents (1.200) piastres.

Toute infraction aux autres paragraphes de l'article 29 sera passible d'une amende de soixante (60) à huit cents (800) piastres qui pourra être portée à deux mille (2.000) piastres en cas de récidive.

§ 5. — Tâcheronnat — Marchandise

Art. 356. — Toute exploitation de l'ouvrier par voie de marchandise, interdite par l'article 62, sera punie d'une amende de cinq cents (500) à deux mille (2.000) piastres et d'un emprisonnement d'un (1) à quinze (15) jours ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, le contrevenant sera puni d'une amende de deux mille (2.000) à vingt mille (20.000) piastres et d'un emprisonnement d'un (1) à six (6) mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

Le produit des amendes sera versé à une caisse de secours ou à toute autre œuvre de bienfaisance instituée en faveur des travailleurs.

Art. 357.— Sont passibles d'une amende de soixante (60) à mille deux cents (1.200) piastres et, en cas de récidive, de mille deux cents (1.200) à dix mille (10.000) piastres, le caï-tâcheron qui exerce son activité et le chef d'entreprise qui l'utilise sans s'être conformés aux dispositions des articles 63, 64, 67 et 68.

§ 6.— Conventions collectives

Règlements généraux de travail

Art. 358.— Les employeurs des entreprises et étendues de territoire comprises dans le champ d'application d'une convention collective ou d'un règlement général du travail qui auront payé des salaires inférieurs à ceux qui sont fixés par cette convention ou ce règlement seront punis d'une amende de vingt (20) à soixante (60) piastres.

§ 7. — Cautionnement

Art. 359.— Toute infraction aux prescriptions des articles 103, 104 et 105 sera passible d'une amende de soixante (60) à deux mille (2.000) piastres.

Si l'employeur a retenu ou utilisé, dans son intérêt personnel ou pour les besoins de son entreprise, les espèces ou titres remis à titre de cautionnement, il sera passible des peines prévues pour abus de confiance.

§ 8.— Salaires — Pourboires

Art. 360.— Est passible d'une amende de soixante (60) à mille deux cents (1.200) piastres et, en cas de récidive, d'une amende de mille deux cents (1.200) à dix mille (10.000) piastres, tout chef d'entreprise qui emploie un travailleur à des conditions de salaire inférieures au salaire minimum garanti déterminé conformément aux dispositions de la section I du chapitre VII.

Art. 361.— Sans préjudice de la responsabilité civile, toute contravention aux prescriptions des articles 123, 124 et 125 sera punie d'une amende de vingt (20) à soixante (60) piastres ou, le cas échéant, des peines prévues pour abus de confiance.

§ 9. — Economats

Art. 362.— Toute infraction aux articles 136, 137, 138 et 139 sera passible d'une amende de deux cents (200) à huit cents (800) piastres qui pourra être portée à deux mille (2.000) piastres en cas de récidive.

§ 10. — Placement des travailleurs

Art. 363.— Toute personne qui aura contrevenu aux dispositions des articles 140 et 142 ainsi qu'aux mesures réglementaires prises pour leur application sera poursuivie devant le tribunal de simple police et punie d'une amende de six (6) à vingt (20) piastres et, en cas de récidive, d'une amende de vingt (20) à soixante (60) piastres.

Art. 364.— Toute infraction aux prescriptions de l'article 144 sera punie d'une amende de soixante (60) à mille deux cents (1.200) piastres et d'un emprisonnement de six (6) jours à un (1) mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, le maximum des deux peines sera toujours appliqué au délinquant.

§ 11. — Délégués du personnel

Art. 365.— Quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte soit à la libre désignation des délégués du personnel telle

qu'elle est prévue à l'article 149 et aux arrêtés pris pour son application, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions, sera puni d'une amende de quatre cents (400) à mille (1.000) piastres et d'un emprisonnement de six (6) jours à un (1) an, ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, l'emprisonnement sera toujours prononcé.

§ 12. — Conditions du travail

Art. 366. — Est passible d'une amende de vingt (20) à quatre cents (400) piastres et, en cas de récidive, de quatre cents (400) à trois mille (3.000) piastres, tout chef d'établissement qui contrevient aux dispositions des articles suivants ainsi que des arrêtés pris pour leur application :

- Article 159 (âge d'admission) ;
- Article 160 (durée de l'enseignement manuel ou professionnel dans les orphelinats et institutions de bienfaisance) ;
- Article 163 (durée du travail) ;
- Article 167 (durée du travail souterrain) ;
- Articles 168 et 170 (travail de nuit des femmes et des enfants) ;
- Article 211 (interdiction du travail souterrain aux femmes et enfants).

Art. 367. — Aucune infraction aux dispositions concernant le travail des enfants ne peut donner lieu à condamnation si elle a été le résultat d'une erreur provenant de l'absence d'état-civil ou de la production d'actes de naissance ou de toute autre pièce d'identité contenant de fausses énonciations ou délivrées pour une autre personne.

Art. 368. — En cas d'infraction aux dispositions concernant le travail des femmes récemment accouchées, les pénalités ci-dessous sont appliquées :

nalités prévues ne sont applicables au chef d'établissement ou à son préposé que s'il a agi sciemment.

Art. 369. — En cas d'infraction aux dispositions relatives à la durée des travaux souterrains, aucune peine n'est applicable lorsqu'un ouvrier est resté au fond après l'heure fixée par la consigne en vue de prêter assistance à cause d'un accident ou pour parer à un danger existant ou imminent, ou en raison d'un cas de force majeure, ou aussi lorsque le dépassement de la journée est imputable à une infraction personnelle et exceptionnelle de l'ouvrier à l'article 167 de la présente ordonnance.

§ 13.— Professions ambulantes

Art. 370. — Toute infraction aux dispositions des articles 214 et 215 est punie d'un emprisonnement de six (6) mois à deux (2) ans et d'une amende de deux cents (200) à deux mille quatre cents (2.400) piastres.

La condamnation pour infraction aux dispositions de l'article 215 entraîne de plein droit, pour les tuteurs, la destitution de la tutelle ; les pères et mères peuvent être privés de la puissance paternelle.

Art. 371. — Quiconque contrevient aux dispositions de l'article 216 est considéré comme auteur ou complice du délit de mendicité en réunion et puni d'un emprisonnement de six mois à deux ans.

Dans le cas où le délit a été commis par les pères, mères ou tuteurs, ils peuvent être privés des droits de la puissance paternelle ou être destitués de la tutelle.

§ 14.— Hygiène et sécurité des travailleurs

Art. 372. — Les chefs d'établissements, directeurs, gérants ou préposés qui ont contrevenu aux dispositions des sections I et IV du chapitre XI et des arrêtés relatifs à leur exécution sont poursuivis devant le tribunal de simple police et punis d'une amende de vingt (20) à soixante (60) piastres.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de contraventions distinctes constatées par le procès-verbal,

Sont soumis aux mêmes pénalités et dans les mêmes conditions les expéditeurs ou leurs mandataires qui ont contravenu aux dispositions de l'article 232 et à l'arrêté prévu à l'article 233.

Art. 373. — En cas de contravention aux dispositions de la section I du chapitre XI et des arrêtés pris pour leur application, le jugement fixe en outre le délai dans lequel sont exécutés les travaux d'hygiène et de sécurité imposés par lesdites dispositions.

Art. 374. — En cas de contravention aux dispositions des sections I et II du chapitre XI et des arrêtés pris pour leur application, le tribunal ordonne l'affichage du jugement aux portes des magasins, usines ou ateliers du contrevenant et sa publication dans tels journaux qu'il désignera, le tout aux frais du contrevenant.

Art. 375. — Si, après une condamnation prononcée en vertu de l'article 373, les mesures d'hygiène ou de sécurité n'ont pas été exécutées dans le délai fixé par le jugement qui a prononcé la condamnation, l'affaire est, sur un nouveau procès-verbal, portée devant le tribunal correctionnel qui peut, après une nouvelle mise en demeure restée sans résultat, ordonner la fermeture de l'établissement.

Le jugement est susceptible d'appel ; la cour statue d'urgence.

Art. 376. — En cas de récidive, le contrevenant est poursuivi devant le tribunal correctionnel et puni d'une amende de deux cents (200) à deux mille (2.000) piastres, sans que la totalité des amendes puisse excéder douze mille (12.000) piastres.

Le jugement est soumis aux formalités de publicité prévues à l'article 374.

Art. 377. — Seront poursuivies et punies comme il est prévu aux articles 366, 373, 374, 375 et 376, les infractions aux dispositions des arrêtés pris en exécution des articles suivants :

- Article 228 (dispositions d'hygiène et de sécurité spéciales aux mines, minières, carrières et exploitations agricoles) ;
- Article 241 (service médical et sanitaire).

Section III

Défendus collectifs

Art. 378.— Sont interdits toute grève et tout lock-out avant épuisement des procédures de conciliation et d'arbitrage prévues à la section II du chapitre XIII ou par les dispositions des conventions collectives, arrêtés supplétifs ou règlements généraux de travail.

La grève ou le lock-out intervenant en contravention des dispositions du paragraphe précédent peut entraîner :

- a) Pour les employeurs, pendant une période de deux ans au minimum et par décision du gouverneur régional, l'inéligibilité aux fonctions de membre des chambres de commerce, l'inaptitude à faire partie d'une commission consultative du travail, d'un tribunal du travail et d'un conseil d'arbitrage ainsi qu'à participer, sous une forme quelconque, à une entreprise de travaux ou à un marché de fournitures pour le compte de l'Etat ou d'une collectivité publique ;
- b) Pour les travailleurs, la perte du droit à l'indemnité de délai-congé et aux dommages-intérêts pour rupture de contrat.

Art. 379.*— Toute personne qui participe ou qui incite à un lock-out ou à une grève intervenant dans un service d'utilité publique, en contravention des dispositions du paragraphe premier de l'article 378, est passible d'une peine d'emprisonnement de six (6) jours à six (6) mois et d'une amende de soixante (60) piastres à deux mille quatre cents (2.400) piastres ou de l'une de ces deux peines seulement.

L'expression « service d'utilité publique » comprend les services ferroviaires privés, les services privés de transports postaux, les entreprises de production et de distribution d'énergie électrique, les entreprises d'épuration, d'élévation et de distribution d'eau potable, les services sanitaires et médicaux privés, ainsi que les services que le ministre du travail, par arrêté pris après avis de la commission consultative nationale du travail, déclarera d'utilité publique aux fins d'application du présent article.

(*) Voir Recueil des textes d'application du Code du travail (tome I) éd. 1962, pages 175 et 176 — Arrêté du 27 avril 1954 <http://leulun.hopto.org>

Art. 380. — Est également interdit tout lock-out ou toute grève, englobant le nombre ou la proportion de travailleurs déterminé à l'article 280, qui poursuit un but autre que le règlement d'un différend d'ordre professionnel et qui, en outre, est de nature ou qui vise à infliger une gêne prolongée au public et, par suite, à contraindre le Gouvernement à suivre ou à s'abstenir de suivre une ligne de conduite donnée.

Toute personne qui participe ou qui incite à un lock-out ou à une grève visés au paragraphe précédent est passible d'une peine d'emprisonnement de six (6) jours à deux (2) ans et d'une amende de soixante (60) piastres à huit mille (8.000) piastres ou de l'une de ces deux peines seulement, sans préjudice des sanctions qui pourraient être prononcées par application des articles 414, 415 et 416 du code pénal et des règlements en vigueur.

Les coupables pourront être interdits de séjour pendant deux ans au moins et cinq ans au plus.

* * *

Section IV

Inspection du travail

Art. 381. — Sont punis d'une amende de quatre cents (400) à deux mille (2.000) piastres et, en cas de récidive, de deux mille (2.000) à quatre mille (4.000) piastres et d'un emprisonnement de quinze (15) jours à trois (3) mois, ou de l'une de ces deux peines seulement, tous ceux qui ont mis obstacle, par quelque moyen que ce soit, à l'exécution des obligations qui incombent aux inspecteurs, contrôleurs et médecins du service du travail et de la sécurité sociale ou à l'exercice de leurs pouvoirs.

Art. 382. — Les dispositions pénales qui prévoient et répriment les actes de résistance, les outrages et les violences contre les officiers de police judiciaire sont, en outre, applicables à ceux qui se rendent coupables de faits de même nature à l'égard des inspecteurs, contrôleurs et médecins du service du travail et de la sécurité sociale.

CHAPITRE XVI

Dispositions finales

Art. 383. — Les dispositions de la présente ordonnance sont de plein droit applicables aux contrats individuels en cours.

Elles ne peuvent constituer une cause de rupture de ces contrats.

Ceux qui ne sont pas conformes à ces dispositions doivent être modifiés dans un délai de trois mois à compter de la mise en application de la présente ordonnance.

Au cas de refus de l'une des parties, la juridiction compétente pourra, sur requête de l'autre partie, ordonner, sous peine d'astreinte, les modifications qui seront jugées nécessaires.

Art. 384. — Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à celles édictées par la présente ordonnance, notamment les textes ci-après :

- Décret du 30 décembre 1936 sur le travail indochinois, promulgué par arrêté du Gouverneur général de l'Indochine en date du 27 janvier 1937, et textes subséquents ;
- Décret du 24 février 1937 sur le travail européen, promulgué par arrêté du Gouverneur général de l'Indochine en date du 9 avril 1937, et textes subséquents ;

- Décret du 2 avril 1932 portant organisation de la conciliation et de l'arbitrage dans les différends collectifs entre les ouvriers et employés indochinois ou asiatiques assimilés et leurs employeurs, promulgué par arrêté du Gouverneur général de l'Indochine en date du 7 juin 1932 ;
- Décret du 11 octobre 1937 portant réorganisation de la procédure de conciliation et de jugement des différends individuels de travail entre patrons et ouvriers ou employés, promulgué par arrêté du Gouverneur général de l'Indochine en date du 22 novembre 1937 ;
- Arrêté du 30 octobre 1944 du Gouverneur général de l'Indochine sur le congé annuel payé des salariés européens et assimilés.

Art. 385.— La présente ordonnance entrera en application dès sa publication.

Jusqu'à la promulgation des arrêtés d'application, ceux en vigueur au moment de cette publication seront maintenus.

Art. 386.— La présente ordonnance sera publiée au Journal officiel du Viet-Nam et exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Dalat, le 8 juillet 1952

B A O D A I

Par le Chef de l'Etat ;

Le Président du Gouvernement

NGUYEN VAN TAM

Le ministre de l'action sociale
et du travail

LE THANG
<http://tieulun.hopto.org>

Mục-lục

(*Table des matières*)

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

DƯ số 15 ngày mồng 8 tháng bảy năm 1952
ban-hành bộ luật lao-động Việt-nam (bổ-túc và sửa đổi bởi dự số 9 và số 10
ngày mồng 8 tháng hai năm 1955).

Chương I

Qui-dinh lồng-quát	15
--------------------------	----

Chương II

Về sự lập nghề	19
----------------------	----

Đoạn I. — Bản-chất và hình-thức khé-ước lập nghề.. 19

Đoạn II. — Điều-kiện lập khé-ước và lập-sự thực-hành nghề nghiệp..... 21

Đoạn III. — Nghĩa-vụ của chủ-nhân và người học nghề. 23

Đoạn IV. — Về sự hủy bái khé-ước..... 23

Chương III

Về khé-ước lao-động	25
---------------------------	----

Đoạn I. — Về sự lập thành và thi-hành khé-ước... 25

Đoạn II. — Về sự hủy bái khé-ước lao-động — Thời-hạn bái-ước..... 27

Đoạn III. — Qui-tắc riêng về công-nhân nhập-ngũ..... 37

Đoạn IV. — Qui-dinh riêng cho các sản-phụ..... 39

Đoạn V. — Về sự vắng mặt vì có bệnh 40

Đoạn VI. — Về sự công-nhân được mờ xa sở làm... 41

Chương IV

Về việc bao công (làm khoản).....	43
-----------------------------------	----

Chương V

Về cộng-đồng hiệp-ước lao-động và lồng-quí lao-động.....	47
--	----

Đoạn I. — Bản-chất và hiệu-lực của cộng-đồng hiệp-ước lao-động..... 47

Đoạn II. — Thủ-tục về sự phđ-cập cộng-đồng hiệp-ước. 53

Đoạn III. — Về sự thi-hành cộng-đồng hiệp-ước..... 55

Đoạn IV. — Về lồng-quí lao-động..... 57

	Pages
CODE DU TRAVAIL	
ORDONNANCE n° 15 du 8 juillet 1952 promulguant le code du travail du Viet- Nam (complétée et modifiée par les ordon- nances n° 9 et 10 du 8 février 1955).	
Chapitre I	
Dispositions générales.....	181
Chapitre II	
De l'apprentissage	185
Section I.— De la nature et de la forme du contrat.....	185
Section II.— Des conditions du contrat et du stage de formation pratique.....	187
Section III.— Des devoirs des maîtres et des apprentis.....	189
Section IV. De la résolution du contrat.....	189
Chapitre III	
Du contrat du travail	191
Section I.— De la conclusion et de l'exécution du contrat.....	191
Section II.— De la résiliation du contrat — Du délai- congé.....	193
Section III.— Règles particulières aux travailleurs appelés sous les drapeaux.....	203
Section IV.— Règles particulières aux femmes en couches	205
Section V. — Absences pour maladie	206
Section VI.— Travailleurs recrutés hors du lieu du travail.....	207
Chapitre IV	
Du tâcheronsat	209
Chapitre V	
De la convention collective de travail et du règle- ment général de travail	213
Section I.— De la nature et de la validité de la con- vention collective.....	213
Section II.— De la procédure d'extension des conven- tions collectives	219
Section III.— De l'exécution de la convention collective.....	221
Section IV.— Du règlement général de travail	223

	Trang
Chương VI	
Về tiền bao-chứng	59
Chương VII	
Về lương-bằng	61
Đoạn I.— Sự ổn-dịnh tiền lương	61
Đoạn II.— Về việc trả lương	63
Đoạn III.— Qui-dịnh riêng về sự kiêm-tra và phân-phát tiền thường thêm	67
Đoạn IV.— Về đặc-quyền và đảm-bảo nợ lương-bằng	67
Đoạn V.— Tiêu-diệt thời-hiệu về sự tố-tung đòi lương	69
Đoạn VI.— Về việc khấu-trú lương-bằng	69
Đoạn VII.— Về sở cung-cấp thực-phẩm	71
Chương VIII	
Về sự tìm việc cho công-nhan	73
Đoạn I.— Qui-dịnh tổng-quát	73
Đoạn II.— Về sự id-chức sở tìm việc	75
Chương IX	
Về đại-biểu công-nhan trong xí-nghiệp	77
Đoạn I.— Qui-dịnh tổng-quát	77
Đoạn II.— Về trách-vụ của đại-biểu công-nhan	79
Chương X	
Về điều-kiện lao-dộng	81
Đoạn I.— Về việc khai kỹ-nghệ và thương-mại	81
Đoạn II.— Về sở chủ-nhan	83
Đoạn III.— Về tuổi được nhận làm việc	83
Đoạn IV.— Về thời-gian làm việc	85
§.— 1.— Qui-dịnh tổng-quát	85
§.— 2.— Qui-dịnh về công việc làm dưới hầm mỏ	86
Đoạn V.— Về sự làm việc ban đêm	87
Đoạn VI.— Về sự nghỉ hàng tuần và nghỉ trong các ngày lê	89
§.— 1.— Nghỉ hàng tuần	89
§.— 2.— Về sự nghỉ trong các ngày lê	94

	Pages
Chapitre VI	
Du cautionnement	225
Chapitre VII	
Du salaire	227
Section I.— De la détermination du salaire.....	227
Section II.— Du paiement des salaires	229
Section III.— Règles particulières au contrôle et à la répartition des pourboires.....	233
Section IV.— Des priviléges et garanties de la créance de salaire.....	233
Section V.— De la prescription de l'action en paiement du salaire.....	235
Section VI.— Des retenues sur les salaires.....	235
Section VII. - Des économats.....	237
Chapitre VIII	
Du placement des travailleurs	239
Section I.— Dispositions générales.....	239
Section II.— De l'organisation du placement	241
Chapitre IX	
Des délégués du personnel dans les entreprises	243
Section I.— Dispositions générales.....	243
Section II.— Attributions des délégués du personnel	245
Chapitre X	
Conditions du travail	247
Section I.— Déclaration des établissements industriels et commerciaux.....	247
Section II.— Du registre d'employeur.....	249
Section III.— Age d'admission.....	249
Section IV.— Durée du travail.....	251
§ 1 ^e .— Dispositions générales	251
§ 2.— Dispositions concernant les travaux souterrains	252
Section V.— Travail de nuit	253
Section VI.— Repos hebdomadaire et des jours fériés	255
§ 1 ^e .— Repos hebdomadaire	255
§ 2.— Jours fériés	260

Trang

Chương X

Về điều-kiện lao-dộng (tiếp theo)	
Đoạn VII. — Về sự nghỉ của dân bà đẻ và dân bà cho con bú.....	95
Đoạn VIII. — Về sự nghỉ hàng năm.....	97
Đoạn IX. — Qui-định riêng...	100
§. — 1.— Qui-định về công-nhan dân bà và con nít.....	100
§. — 2.— Về công việc làm dưới hầm mỏ.....	100
§. — 3.— Nhà hát và gánh hát dạo.....	100

Chương XI

Về vệ-sinh và an-ninh công-nhan	103
Đoạn I. — Qui-định tổng-quát	103
Đoạn II. — Qui-định riêng về sự làm việc của con nít và dân bà	107
Đoạn III. — Qui-định riêng về hầm mỏ, hầm đá và sô-canh nòng	107
Đoạn IV. — Qui-định riêng về sử dụng hóa-học-vật-loại chí trong công việc sơn-piêt	109
Đoạn V. — Qui-định riêng về sự ghi-sắc nang-trên các thùng, bao-lon phải chuyên-chở bằng tay hay bằng thuyền	109
Đoạn VI. — Sở y-té và vệ-sinh	111

Chương XII

Về tai-nạn lao-dộng	115
---------------------------	-----

Chương XIII

Về sự phản-tranh lao-dộng và sự giải-quyet —	
Về sự đại-diện nghề nghiệp.....	119
Đoạn I. — Về cá-nhan phản-tranh.....	119
§. — 1.— Tòa-an lao-dộng — Sự lập-tòa — Chức-chưởng và là-chức.....	119
§. — 2.— Về thủ-tục trước tòa-an lao-dộng.....	123
Đoạn II. — Về cộng-dồng phản-tranh.....	129
§. — 1.— Sự hòa-giải cộng-dồng phản-tranh.....	129
§. — 2.— Về "ý-trong-tài"	133
Đoạn III. — Về chức-nghiệp đại-diện	139
§. — 1.— Ủy-ban tư-vấn lao-dộng — Cách-thức tò-hợp.....	139
§. — 2.— Chức-chưởng của ủy-ban tư-vấn lao-dộng	141

	Pages
Chapitre X	
Conditions du travail (suite)	
Section VII. — Repos des femmes en couches et des femmes allaitant leurs enfants	261
Section VIII. — Congés annuels	263
Section IX. — Dispositions spéciales	267
§ 1 ^{er} . — Dispositions concernant les femmes et les enfants	267
§ 2. — Travaux souterrains	267
§ 3. — Théâtres et professions ambulantes	267
Chapitre XI	
Hygiène et sécurité des travailleuses	269
Section I. — Dispositions générales	269
Section II. — Dispositions spéciales au travail des enfants et des femmes	273
Section III. — Dispositions spéciales aux mines, minières, carrières et exploitations agricoles	273
Section IV. — Dispositions spéciales à l'emploi des composés du plomb dans les travaux de peinture	275
Section V. — Dispositions spéciales concernant l'indication du poids sur les gros colis destinés à être transportés par bateau ou par jonque	275
Section VI. — Service médical et sanitaire	277
Chapitre XII	
Des accidents du travail	281
Chapitre XIII	
Des différends du travail et de leur règlement — De la représentation professionnelle	285
Section I. — Des différends individuels	285
§ 1 ^{er} . — Des tribunaux du travail — Institution — Attributions et organisation	285
§ 2. — De la procédure devant les tribunaux du travail	289
Section II. — Des différends collectifs	291
§ 1 ^{er} . — De la conciliation en matière de différends collectifs	291
§ 2. — De l'arbitrage	299
Section III. — De la représentation professionnelle	305
§ 1 ^{er} . — Des commissions consultatives du travail — Composition	305
§ 2. — Attributions des commissions consultatives du travail	307

	Pages
Chapitre XIV	
Service du travail et de la sécurité sociale	309
Section I.— Dispositions générales.....	309
Section II.— De l'inspection du travail et de la sécurité sociale	311
§ 1 ^{er} .— Organisation et attributions	311
§ 2.— Pouvoirs des inspecteurs du travail	313
§ 3.— De l'inspection médicale du travail et de la sécurité sociale	315
Section III.— Du contrôle du travail et de la sécurité sociale	317
§ 1 ^{er} .— Organisation et attributions	317
§ 2.— Pouvoirs des contrôleurs du travail et de la sécurité sociale	318
Section IV.— Dispositions diverses	319
Chapitre XV	
Des pénalités	321
Section I.— Dispositions générales.....	321
Section II.— Dispositions spéciales	323
§ 1 ^{er} .— Travail forcé ou obligatoire	323
§ 2.— Apprentissage	323
§ 3.— Règlement intérieur	323
§ 4.— Interdiction des amendes	323
§ 5.— Tacheronnat — Marchandage	324
§ 6.— Conventions collectives — Règlements généraux de travail	324
§ 7.— Cautionnement	324
§ 8.— Salaires — Pourboires	325
§ 9.— Economats	325
§ 10.— Placement des travailleurs	325
§ 11.— Délégués du personnel	325
§ 12.— Conditions du travail	326
§ 13.— Professions ambulantes	327
§ 14.— Hygiène et sécurité des travailleurs	327
Section III.— Différends collectifs	329
Section IV.— Inspection du travail	330
Chapitre XVI	
Dispositions finales	331

Số bản-bản : 65.965

Người Đệ-tứ tam-cá-nguyệt 1962

1962
NHÀ IN CÁC CÔNG-BÁO
63, Đường Tự Do, 63
Sài-gòn
•