

FRANCE



Treaty Series No. 6 (1969)

Exchange of Notes

between the Government of the
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland
and the Government of the French Republic

amending the Protocol respecting the
New Hebrides signed at London on
6 August 1914 and authorising new Joint
Labour Regulations

London, 14 February 1967

*Presented to Parliament
by the Secretary of State for Foreign and Commonwealth Affairs
by Command of Her Majesty
January 1969*

LONDON
HER MAJESTY'S STATIONERY OFFICE

5s. 6d. net

Cmnd. 3864

**EXCHANGE OF NOTES
BETWEEN THE GOVERNMENT OF THE UNITED KINGDOM OF
GREAT BRITAIN AND NORTHERN IRELAND AND THE
GOVERNMENT OF THE FRENCH REPUBLIC AMENDING THE
PROTOCOL RESPECTING THE NEW HEBRIDES SIGNED AT
LONDON ON 6 AUGUST 1914 AND AUTHORISING NEW
JOINT LABOUR REGULATIONS**

No. 1

The Secretary of State for Foreign Affairs to the French Ambassador

Foreign Office,

14 February, 1967.

Your Excellency,

Following recent discussions between representatives of the Government of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland and the Government of the French Republic respecting labour regulations and labour disputes in the New Hebrides, I have the honour to propose that:

- (1) The Government of the United Kingdom and the Government of the French Republic approve the draft New Hebrides Joint Labour Regulations, submitted to them by Joint Note of August 1963, of the British and French Resident Commissioners, as amended to date and the text of which is annexed to the present Note.
- (2) Paragraph 3 of Article 12 of the Protocol respecting the New Hebrides of the 6th August, 1914,⁽¹⁾ shall be abrogated and replaced by the following:

“ 3. Over all matters in respect of Joint Labour Regulations made under Article 31 of the present Convention.”
- (3) Articles 31 to 56 (inclusive) of the Protocol respecting the New Hebrides of the 6th August, 1914, as subsequently amended, shall be abrogated and replaced by the following:

“ ARTICLE 31

1. Without prejudice to the generality of the powers conferred by Article 7, the High Commissioners may, after receipt of the authorisation of their respective Governments to that effect, issue Joint Labour Regulations, and may, as often as may be necessary, amend and revoke such Regulations after having, in each case, obtained such authorisation.

2. The procedure in relation to the prosecution and trial of offences against Joint Labour Regulations and the hearing of labour and trade disputes shall be prescribed by rules made in that behalf by the Joint Court based on British and French legislation on such matters.”

(1) “ Treaty Series No. 7 (1922)”, Cmd. 1681.

2. If the foregoing proposals are acceptable to the Government of the French Republic, I have the honour to suggest that the present Note and Your Excellency's reply in that sense should be regarded as constituting the approval referred to in sub-paragraph (1) of this Note, and as formally recording the Agreement of the two Governments to amend the said Protocol of the 6th August, 1914, accordingly, with immediate effect.

I have the honour to be,
with the highest consideration,
Your Excellency's obedient Servant,
(For the Secretary of State)

D. F. MURRAY.

ANNEX

NEW HEBRIDES CONDOMINIUM

JOINT REGULATION⁽²⁾

To Control Conditions of Employment

Made by the Resident Commissioners under the provisions of paragraph 2 of Article 2, Article 7 and Article 31 of the Anglo-French Protocol, 1914.

PART I

General provisions

Repeal

1. The Native Recruiting and Employment Registration Joint Regulation No. 20 of 1941, the Trade Union and Trade Disputes Regulation No. 8 of 1957 as amended by Joint Regulation No. 8 of 1958 and Joint Regulation No. 3 of 1962 and the Labour Advisory Committee Joint Regulation No. 16 of 1962 are hereby repealed.

Application

2. (1) This Joint Regulation shall be applied in the New Hebrides Condominium.

Definition of worker

(2) Any person, whatever may be his sex or nationality, who undertakes to put his services in return for remuneration under the direction or authority of another person, or corporate body, whether public or private, shall be considered as a worker for the purposes of this Regulation: Provided that the following shall not be so considered:—

Persons appointed to permanent employment by a public administration;

Seamen;

Aircrew;

Teaching staff;

The staff of ecclesiastical bodies;

(²) The text of the Regulation reproduced here represents the draft as agreed at the time the Notes were exchanged. Certain discrepancies which have since been discovered between the English and French versions will be corrected in the Regulation to be made by the two High Commissioners.

Employees of local authorities or public services who do not give their full time to the said bodies or services, whose employment with such authorities or services does not represent their principal occupation and who are remunerated at a flat rate.

(3) This Regulation shall not apply to persons who are working as jobbing contractors or in pursuance of a contract for the harvesting of crops and whose conditions of work may be the subject of Joint Rules made by the Resident Commissioners.

Forced labour

3. (1) No person shall exact, procure, or employ forced or compulsory labour.

(2) By forced or compulsory labour is meant all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty, and for which the said person has not offered himself voluntarily, but does not mean:—

- (a) any work or service exacted from any person as a consequence of a conviction in a Court of Law: Provided that the said work or service shall be carried out under the supervision and control of a public authority and that the said person shall not be hired to or placed at the disposal of private individuals, companies or associations;
- (b) any work or service exacted in cases of emergency, that is to say, in the event of war, or of a calamity or threatened calamity such as fire, flood, famine, earthquake, violent epidemic or animal disease, invasion by animal or vegetable pests, and in general any circumstances that would endanger the existence or the well-being of the whole or part of the population;
- (c) any minor village work of a kind performed by members of a community in the direct interest of such community and which is therefore a civic obligation normally incumbent upon members of such community: Provided always that before exaction of such minor communal services consultation shall have been had with the inhabitants of the community or their direct representatives in regard to the need for such services.

Recruiting

4. The Resident Commissioner may make rules to govern the recruitment of workers and without derogation from the generality of the foregoing, for all or any of the following purposes:—

- (a) the definition of recruiting operations;
- (b) the closing of areas to recruiting;
- (c) the employment of recruiting agents;
- (d) the conduct of recruiting operations;
- (e) the issue of licences to recruiters;
- (f) the medical examination of recruited workers;
- (g) the conditions of transport for recruited workers;
- (h) the repatriation of recruited workers;

- (i) the payment of advances to workers being recruited;
- (j) the recruitment of workers for work in the New Hebrides from a territory outside;
- (k) the recruitment of workers in the New Hebrides for work outside the territory.

PART II

Contracts of employment

Form of contract

5. (1) Contracts shall be drawn up freely in whatever form appears suitable to the parties concerned and proof of the existence of an agreement may be afforded in any way desired: Provided that any contract which is valid for a specified period exceeding six months or necessitates the residence of workers away from their normal place of residence as defined in section 45 (3) of this Regulation shall be in writing and shall be submitted to the Inspector of Labour for his approval not later than one month after the date of signature.

(2) Any amendment made to such a contract in accordance with an agreement between the parties concerned shall also be subject to such authorisation.

(3) If the Inspector of Labour disapproves of any contract as failing to be drawn in compliance with any provisions of this Regulation he shall immediately:—

- (a) notify the employer and worker of in what respect the contract fails so to comply; and
- (b) request the said employer to amend the said contract so as to comply.

(4) On receipt of such a notification and request the employer shall re-draw the contract so as to comply with the provisions of this Regulation and shall within 30 days re-submit the said contract for the approval of the Inspector of Labour.

(5) If:—

- (a) any employer fails to re-submit the said contract within the prescribed period; or
- (b) after re-submission the Inspector of Labour refuses to approve it, the said contract shall be null and void and the employer shall return the worker at the employer's own expense to his normal place of residence by the first available means of transport:

Provided that the employer's obligation to repatriate the worker under the provisions of this sub-section shall cease three months after the contract has become null and void.

(6) No employer shall employ any worker after the worker's contract has been rendered null and void by the operation of the provisions of sub-section (5) of this section.

(7) Where any worker is obliged to remain at his place of employment awaiting transport to his normal place of residence after his contract has

become null and void the employer shall pay the cost of the said worker's subsistence during the period that he so remains.

(8) Where any contract is submitted by an employer to the Inspector of Labour for his approval and he does not within one month from the date of the submission thereof notify the employer of in what respect it fails to comply with the provisions of this Regulation the said contract shall be deemed to have been approved.

Medical examination

6. (1) Every worker whose contract of employment is subject to authorisation as provided for in sub-section (1) of section 5 shall be examined by a recognised medical practitioner and declared fit for the work that he will be called upon to perform by virtue of his contract: Provided that if it is impossible for the worker to be medically examined before signature of the contract the Inspector of Labour shall fix the latest date by which the medical examination must take place.

(2) If a worker is found to be unfit for the work for which he has been engaged his contract shall automatically be terminated and any expense incurred on his return from the place of employment to his place of normal residence shall be borne by the employer if the worker has been brought to the place of work at the employer's expense.

Contents of contracts

7. (1) The contract shall state the name of the employer and of the worker, the nature of the employment, the amount of wages to be paid, the duration of the contract and, where appropriate, any special conditions of employment, housing, rations or transport.

(2) Written contracts shall be exempt from all stamp duty and registration fees.

Contracts signed outside the New Hebrides

8. (1) Contracts signed outside the New Hebrides and which are to be executed in the New Hebrides shall be submitted to the Inspector of Labour for his approval not later than one month after the arrival of the worker in the Group.

(2) Sub-sections (3), (4), (5), (6), (7) and (8) of section 5 shall apply to contracts signed outside the New Hebrides which are to be executed in the New Hebrides.

Termination of a contract for a specified period

9. (1) A contract for a specified period may not cease to have effect at the wish of only one of the parties thereto except in the circumstances specially provided for therein or in the case of a serious offence.

(2) The following shall be considered as serious offences for the purposes of this section and of section 16:—

- misconduct;
- wilful disobedience;
- assault;
- habitual (or substantial) neglect of duty;
- repeated unjustified absence from work without leave;
- drunkenness of a kind liable to have a serious effect upon work:

Provided that the foregoing definition shall not be exclusive and provided further that the Joint Court having jurisdiction shall, in case of litigation, decide what constitutes a serious offence within the meaning of this section.

(3) Any unjustified breach of contract by one of the parties shall entitle the other party to claim damages.

Period of contract

10. The maximum duration of a worker's employment that may be stipulated or implied in any contract shall in no case exceed three years: Provided that in the case of a married man if he is to be unaccompanied by his family at the place of employment during the contract period the maximum duration so stipulated or implied:—

- (a) if the distance between the worker's normal place of residence and the place of employment within the New Hebrides exceeds 50 kilometres shall not exceed twelve months; and
- (b) if the worker's normal place of residence is within a territory other than that of the place of employment shall not exceed two years.

Crimping

11. When a worker who has wrongfully broken a contract for a specified or unspecified period takes service with a new employer, the new employer shall be liable jointly and severally with the said worker for any prejudice caused to the former employer if he has induced the employee, either directly or through a third person, to leave his former employment or if he has engaged or continued to employ a worker whom he knew to be already bound by a contract.

Termination of contract for an unspecified period

12. (1) A contract for an unspecified period may at any time be terminated at the wish of one of the two parties: Provided that notice shall be given by the party proposing to terminate.

(2) At the request of any worker who has been dismissed the dismissal shall be confirmed in writing within eight days.

(3) If a contract is broken without proper notice payment of compensation in pursuance of the provisions of section 16 of this Regulation shall not preclude an action for damages.

Period of trial

13. (1) Every contract of employment for an unspecified period shall be subject to a period of trial of fifteen days. This period may be increased to a maximum of six months, including renewals, by agreement between the parties to the contract.

(2) At the expiry of the period of trial, during which a contract may be terminated at any time, notice of intention to terminate shall be compulsory.

Period of notice

14. In the absence of any more favourable special provisions contained in a written contract the period of notice applicable to all trades shall be, irrespective of the manner in which the wage is calculated :

- (a) one hour for every hourly or daily paid worker;
- (b) seven days for every weekly paid worker;
- (c) fifteen days for every fortnightly-paid worker: Provided that if the worker has less than one year's service with his employer notice shall be one week;
- (d) thirty days for every monthly-paid worker: Provided that if the worker has less than one year's service with his employer notice shall be fifteen days;
- (e) seven days for every domestic servant.

Obligations during period of notice

15. (1) During the period of notice the employer and the worker shall respect all the reciprocal obligations incumbent upon them.

(2) So that he may look for other employment a worker shall, during the period of notice, have one day off work weekly which may be taken in one day or hour by hour and shall be paid for at full wages.

(3) Any party in regard to whom these obligations are not respected shall not be obliged to respect the period of notice and nothing that is herein contained shall affect the right of such party to bring an action for damages before the Joint Court.

Breach of contract

16. If a contract drawn up for an unspecified period is broken without notice or without the full period of notice observed the party responsible shall be obliged to pay to the other party a sum in compensation, the amount of which shall be equal to the wages and other benefits of whatever nature they may be, which the worker would have received during that part of the notice period that has not been respected: Provided that a contract may be terminated without notice in the case of a serious offence subject to assessment of its gravity by the Joint Court.

Certificate of employment

17. (1) At the demand of a worker whose contract has expired his employer shall give him a certificate indicating on the date of his commencing and leaving work, the kind of work on which he was employed and the dates of whatever posts he may have held.

(2) Such certificates shall be exempt from all registration charges.

Change in situation of undertaking

18. If a change occurs in the existing state of affairs of an undertaking as a result of sale, inheritance, formation of a company or any other cause, every contract current at the time of such change shall remain in force between the new employer and the staff of the undertaking.

Absence from work as a result of illness

19. (1) If any worker is absent from work as a result of illness duly certified by a medical practitioner his contract of employment shall be deemed to be suspended during the period of such absence for a maximum of six months.

(2) Every worker absent from work as a result of illness duly certified by a medical practitioner shall be entitled to receive from his employer sickness pay equivalent to half wages for a period not exceeding the period of notice of termination of employment to which he is subject: Provided that such entitlement may only be exercised once in the same year.

PART III

Collective agreement and Trade Unions

Collective agreements

20. (1) In this Regulation "collective agreement" means any agreement relating to conditions of employment made between one or more Trade Unions or workers' trade associations on the one hand and one or more employers' associations or one or more employers acting individually of the other.

(2) Any collective agreement may provide for conditions that are more favourable, and shall not provide for conditions that are less favourable, to the worker than those provided by law.

(3) Every collective agreement shall determine the area for which it is valid which may be either territory-wide or local.

(4) The Resident Commissioners may make Joint Rules for the better carrying out of the provisions of this section.

Interpretation of "Trade Unions"

21. "Trades Unions" means unions and associations which are concerned with the study and defence of economic, industrial, commercial and agricultural interest and with the regulation of the relations between workmen and employers.

Trade Unions not criminal

22. The purposes of any Trade Union shall not, by reason merely that they are in restraint of trade, be deemed to be unlawful so as to render any member of such Trade Union liable to criminal prosecution for conspiracy or otherwise.

Trade Unions not unlawful for civil purposes

23. The purposes of any Trade Union shall not, by reason merely that they are in restraint of trade, be unlawful so as to render voidable any agreement or trust.

Formation of Trade Unions

24. Persons exercising or engaged in the same profession or trade, or similar professions or trades, may form a Trade Union in accordance with the provisions of this Joint Regulation.

Registrar of Trade Unions

25. The Resident Commissioners may jointly appoint such person as they may think fit to be Registrar of Trade Unions, hereinafter referred to as the Registrar.

Compulsory registration

26. Every Trade Union shall be registered in accordance with the provisions of this Joint Regulation, or be dissolved within three months of the date

- (a) of its formation; or
- (b) of any notification by the Registrar that he has refused to register the Trade Union under section 27.

Rules for registry

27. (1) An application to register the Trade Union and its rules shall be sent to the Registrar with copies of the rules and a list of the titles and names of the officers of the Trade Union. If the Registrar is satisfied that:—

- (a) the applicants have been duly authorised to apply for registration, and
- (b) the purpose of the Trade Union are lawful, and
- (c) the application is in conformity with the provisions of this Joint Regulation;

he shall register the Trade Union and rules and issue a Certificate of Registration. Should he not be so satisfied he may refuse registration.

(2) An appeal shall lie to the Joint Court from the refusal of the Registrar to register a Trade Union and on such appeal being made, the Court may make any such order as it thinks proper, including any directions as to the costs of the appeal. Any such order of the Court shall be final.

Cancellation of registration

28. (1) It shall be lawful for the Registrar to cancel the registration of any Trade Union:

- (a) at the request of the Trade Union,
- (b) on proof to his satisfaction that a Certificate of Registration has been obtained by fraud or mistake, or that such Trade Union has wilfully, and after notice from the Registrar, violated any of the provisions of this Joint Regulation, or has ceased to exist.

(2) An appeal from the decision of the Registrar under this section shall lie to the Joint Court subject to the same conditions as are provided for in section 27 (2).

Alteration of rules

29. Every alteration of the rules of a registered Trade Union shall be registered with the Registrar and shall take effect from the date of registration unless some later date is specified in the rules.

Officers

30. The officers of a Trade Union, who may be men or women, married or unmarried, shall be more than 21 years of age and shall not have been convicted of an offence connected with dishonesty.

Minors may be members

31. Minors over the age of 16 may be members of a Trade Union unless their father, mother or guardian is opposed to such membership.

32. Persons who have given up their employment or their profession may continue to be members of a Trade Union provided that they have exercised their employment or profession for at least one year.

Resignation of members

33. Any member of a Trade Union may resign at any time despite any provisions to the contrary in the rules of the Trade Union without prejudice to the right of the Trade Union to claim from him his subscription to the Trade Union for the six months following resignation.

Dissolution of Trade Unions

34. In the event of the dissolution of a Trade Union, whether in accordance with its Rules or as a result of a Court order, its property shall be disposed of in accordance with its rules, or in default of any provision in the rules in accordance with the procedure laid down by a general meeting called for that purpose. In no case may it be distributed among the members.

Trade Unions to be bodies corporate

35. Trade Unions shall be bodies corporate. They shall have the right to institute legal proceedings and to acquire, either as a gift, or for consideration, property whether movable or immovable.

36. Trade Unions may in any Court having jurisdiction exercise all the rights of a party in a civil suit in respect of matters which directly or indirectly injure the collective interests of the industry, profession or trade which they represent.

Immunity of Trade Unions from actions of tort

37. (1) An action against a Trade Union, whether of workmen or employers, or against any members or officials thereof on behalf of themselves and all other members of the Trade Union in respect of any tortious act alleged to have been committed by or on behalf of the Trade Union, shall not be entertained by any Civil Court.

(2) Nothing in this section shall affect the liability of a Trade Union or any official thereof to be sued in any Civil Court touching or concerning the property or rights of a Trade Union, except in respect of a tortious act committed by or on behalf of the union in contemplation or in furtherance of a trade dispute.

Conspiracy in relation to trade disputes

38. An act done in pursuance of an agreement or combination by two or more persons shall, if done in contemplation or furtherance of a trade dispute not be actionable unless the act, if done without any such agreement or combination, would be actionable.

Removal of liability for interfering with another person's business

39. An act done by a person in contemplation or furtherance of a trade dispute shall not be actionable on the ground only that it induces some other person to break a contract of employment or that it is an interference with the trade, business, or employment of some other person, or with the right of some other person to dispose of his capital or his labour as he will.

Combination of Trade Unions

40. Trade Unions properly constituted in accordance with the provisions of this Joint Regulation, may freely combine for the study and defence of their economic, industrial, commercial and agricultural interests. No restriction shall be placed on the manner in which they may combine.

41. The provisions of sections 21, 26, 27, 29, 30 and 31 are applicable to combinations of Trade Unions, which must moreover make known in the manner prescribed in section 27 the name and headquarters of the Trade Unions which they comprise. The constitution of combinations of Trade Unions shall prescribe the manner in which the Trade Unions which form the combination are represented in the Group Council and at general meetings.

42. Combinations of Trade Unions shall enjoy all the rights conferred upon individual Trade Unions.

PART IV

Wages

CHAPTER I. DETERMINATION OF WAGES

Equal pay

43. Subject to the provisions of this part, wages shall be the same for all workers, whatever may be their origin, sex, age or status, whenever conditions of work, trade qualifications and output are equal.

Minimum wages and wage zones

44. The Resident Commissioners may, after consulting the Labour Advisory Committee, make Joint Rules fixing:—

- (a) wage zones and guaranteed minimum wages applicable to all trades;
- (b) minimum wages for certain trades.

Housing

45. (1) Every employer shall provide proper and adequate accommodation, in accordance with the standards prescribed in Joint Rules for any worker, together with his wife and dependent children, whose normal place

of residence is not at or near his place of employment and who cannot by his own means obtain such accommodation.

(2) The rental value of accommodation provided under the provisions of this section shall be fixed by Joint Rules.

(3) For the purposes of this section any worker who has been brought to his place of employment at his employer's expense shall be deemed to have his normal place of residence away from his place of employment.

Rations

46. (1) Every employer shall provide rations, in accordance with the scales prescribed by Joint Rules, for those of his workers who are unable by their own means to obtain for themselves and their dependants a regular supply of the basic items of food.

(2) The reimbursement value of such rations shall also be fixed by Joint Rules.

Piece and task rates

47. Wages for task or piece work shall be calculated in such a way as to provide a worker of average ability working normally a wage at least equal to that of a worker remunerated on a time basis.

Minimum rates to be posted up

48. Minimum rates of wages and conditions of remuneration of task or piece work shall be posted up at the offices of the employer and at the place where the workers are paid.

Wages not due in case of absence

49. Except when otherwise agreed by the parties concerned no wages shall be due to any worker who is absent from work for any reason other than the cases provided for in this Regulation.

CHAPTER II. PAYMENT OF WAGES

Wages to be paid in legal tender

50. (1) Wages shall be paid in legal tender notwithstanding any provision to the contrary.

(2) Payment of all or part of wages in alcohol or alcoholic liquor is prohibited.

(3) The payment of all or part of wages in kind is also prohibited subject to the provisions of sections 45 and 46 of this Regulation.

(4) Wages shall be paid, except in cases of force majeure, at the place of work or at the office of the employer when it is near to the place of work.

(5) Wages shall in no case be paid in an establishment for the sale of liquor or a shop, except to those workers who are normally employed there.

(6) Wages shall not be paid on a day when the worker is entitled to rest.

Intervals of pay

51. (1) Wages shall be paid at regular intervals not exceeding fifteen days to every worker whose remuneration is calculated by the hour, the day or the week and monthly to every other worker: Provided that when, in pursuance of this subsection, wages are paid twice monthly the employer may pay allowances and accessories to wages at the end of each month.

(2) Wages shall be paid not later than eight days after the end of the period to which they apply.

(3) In cases of termination or breach of contract, wages and allowances, including where appropriate, payments in lieu of holidays, shall be paid as soon as the service has ceased: Provided that, in the case of litigation, the employer may obtain from the Joint Court an order enabling him to retain provisionally in his hands all or part of the wages which is seizable by virtue of section 60 of this Regulation.

Wage documents

52. (1) Payment of wages shall be recorded on a document prepared or certified by the employer or his representative and initialled by each payee: Provided that if the worker is unable to sign his name he shall mark the said document with his thumbprint.

(2) These documents shall be preserved by the employer in the same way as accountancy documents and shall be presented to an Inspector of Labour on demand.

(3) Except where otherwise authorised by the Resident Commissioners the employer shall give an individual pay voucher to the worker at the time of payment of wages if the worker requests such a voucher.

(4) This voucher shall be in any form that it is convenient for the employer to adopt but shall mention the name of the employer and of the worker and give details of the way in which the remuneration has been calculated.

Acceptance by worker of pay no bar to subsequent proceedings

53. (1) No statement such as "received in full settlement of all claims" made by the worker during the period of his contract or after its termination, shall have the effect of waiving any rights he may have under the said contract.

(2) The acceptance without protest or reservation by a worker of a pay document shall not be held to imply renunciation on his part of the payment of all or part of wages, allowances and other accessories to wages which may be due to him in law or by virtue of his contract and such acceptance may not be held to imply the settlement of all claims.

Guarantees as regards wages

54. (1) No sum due to a contractor undertaking any works having the nature of public works shall be the subject of a garnishee order nor shall payment thereof be stopped to the prejudice of the workers to whom wages are due.

(2) Sums due to workers in wages shall be paid in priority over those due to suppliers.

(3) The term “wages” shall include not only wages properly speaking but also accessories to wages and, where appropriate, wages in lieu of notice and holiday pay.

Period of limitation

55. No proceedings may be instituted by a worker for the recovery of wages after the expiry of one year.

CHAPTER III. DEDUCTIONS FROM WAGES

Fines prohibited

56. An employer shall not impose fines.

Deductions from wages

57. (1) Except for compulsory deductions, reimbursements consented to under the Joint Rules provided for in sections 45 and 46 and any deposits which may be provided for by contract, no docking of salaries may take place other than as a result of a garnishee order or of a deduction consented to before the Inspector of Labour for the reimbursement of agreed advances of money made by the employer to the worker: Provided that when the Inspector of Labour lives more than 25 kilometres away, deductions may be made by mutual and written consent and such consent shall be sent to the said Inspector not later than one month after its signature.

(2) Money given on account of work in progress shall not be considered as an advance.

Deductions when permissible

58. An employer may not make deductions from the wages due to his workers in respect of sums owing to himself: Provided that compulsory deductions in respect of reimbursements provided for in sections 45 and 46 and deposits provided for by contract shall not be subject to such restriction.

Reimbursement of advances

59. Any employer who has made an advance in cash may be reimbursed by means of successive voluntary deductions consented to in the way prescribed in section 57 and within the limits laid down in section 60.

Method of calculating deductions

60. (1) Wages shall be subject to seizure or voluntary transfer up to one-fifth of that part of wages that is less than or equal to £A48 per month; up to one-quarter of that part exceeding £A48 and less than or equal to £A60; up to one-third of that part exceeding £A60 and less than or equal to £A75; up to one-half of that part exceeding £A75 and less than or equal to £A150 and without limitation for the part of wages exceeding this last figure.

(2) In calculating deductions, account shall be taken not only of wages properly speaking but also of all accessories to wages with the exception

of allowances declared to be non-seizable by the legislation in force, of sums paid as reimbursement of expenses incurred by the worker and of family allowances.

(3) The Resident Commissioners may make Joint Rules amending the proportions and limitations fixed in sub-section (1) of this section.

CHAPTER IV.—EMPLOYERS' SHOPS AND PLANTATION STORES

Employer's shop conditions to which subject

61. (1) In this section "shop" means any arrangement whereby the employer directly or indirectly sells or supplies goods exclusively to the workers in his undertaking for their personal and ordinary needs.

(2) An employer may establish a shop on condition:—

(a) that the workers are not obliged to make purchases therein;

(b) that the sale of goods shall be made therein exclusively on a cash basis and without profit;

(c) that the accounts of the shop shall be kept separate from the accounts of other undertakings of the employer and shall be readily available for inspection by the Inspector of Labour.

(3) The prices of goods on sale shall be displayed in a legible manner.

(4) Every shop operated by an undertaking for the exclusive purpose of selling goods to the workers thereof shall be subject to the provisions of this section except a workers' co-operative.

Opening of shop subject to authorisation

62. The opening of a shop under the provision of section 61 shall be subject to an authorisation given by the Inspector of Labour.

Operation of shop to be supervised

63. (1) The operation of every employer's shop shall be supervised by the Inspector of Labour.

(2) If any abuse is found, the Inspector of Labour may order the provisional closure of an employer's shop for a maximum period of one month.

(3) The Resident Commissioners, acting jointly, may on the recommendation of the Inspector of Labour order the permanent closure of any employer's shop.

Control of prices by Inspector of Labour

64. When an employer sells or supplies goods to the public and when in the absence of any other source of supply close to the place of work his workers are obliged to provision themselves in his shop the manner in which such sales or supplies are made shall be subject to inspection by the Inspector of Labour who shall have the power to fix maximum prices based on the prices currently charged in the Group.

PART V

Conditions of work

CHAPTER I. HOURS OF WORK

Normal hours of work

65. (1) In all undertakings whether public or private including charitable or educational establishments the normal hours of work for employees of both sexes of any age whether working on a time, piece or task basis may not exceed 44 hours per week.

(2) Work carried out in excess of the normal hours of work shall give rise to the payment of overtime.

(3) Such overtime shall be paid at the following rates:—

(a) for public holidays and Sundays: at a minimum rate equal to one-and-a-half times the normal hourly wage;

(b) for work carried out in excess of the normal weekly hours of work:

(i) for the first four hours: at a minimum rate equal to one-and-a-quarter times the normal hourly wage;

(ii) in excess of four hours: at a minimum rate equal to one-and-a-half times the normal hourly wage.

(c) for work carried out at night from 8 p.m. to 4 a.m. in excess of the normal weekly hours of work: a rate equal to one-and-three-quarter times the normal hourly wage.

(4) In all agricultural undertakings the hours of work shall be calculated on the basis of a yearly total of 2,400 hours.

Permanent extensions of working hours

66. (1) The period of attendance deemed to be equivalent to 44 hours of effective work may be extended to 52 hours in respect of certain categories of worker whose employment, because of its intermittent nature, involves long periods of inaction. The categories to which these provisions shall apply shall be fixed by Joint Rules.

(2) The weekly period of attendance required of any watchman or caretaker may be extended to a maximum of 66 hours if he is not housed on the premises of the undertaking and shall be continuous if he is housed on the said premises: Provided that every such watchman or caretaker shall be given a weekly period of rest of not less than 24 consecutive hours and compensatory paid holiday of not less than 12 working days per annum.

(3) Any worker whose working hours are extended by virtue of this section shall be paid wages as if he had worked for 44 hours a week.

67. The working hours of any worker employed on preparatory or supplementary work which necessarily has to be carried out outside the general working hours of the undertaking may be legally extended by one hour per diem and such hours shall be paid at the normal rate.

68. (1) The working hours prescribed in section 65 may be extended in undertakings where, owing to the nature of the work carried out, continuous shift working takes place: Provided that the average weekly working hours

shall not exceed 56 hours, and provided further that holiday given to a worker in lieu of his weekly day of rest shall not be affected thereby.

(2) Work carried out by virtue of the provision of this section shall be remunerated at an increased rate.

(3) The Resident Commissioners may if necessary make Joint Rules fixing the categories of work to which the provisions of this section shall apply.

Temporary extension of working hours

69. (1) Effective working hours may temporarily be extended beyond the normal hours worked in the undertaking or beyond the 44-hour week in the case of:—

- (a) urgent work which is necessary to prevent imminent accidents or to repair the damage caused by any accident which affects the operation of the undertaking. In such cases there shall be no limit to the hours which may be worked on the first day and two additional hours may be worked on each following day up to a maximum of one week. Hours worked by virtue of these provisions shall be paid at the normal rate.
 - (b) exceptional work or of an unusual increase in work. In such cases working hours may be extended by four hours on the first day and two hours on each following day up to a maximum of one week. Hours worked by virtue of these provisions shall be paid at overtime rates.
- (2) Temporary extensions of working hours may be effected either:
- (a) without authorisation in the case of exceptional work arising from normally unforeseeable circumstances subject to the submission of a written report to the Inspector of Labour; or
 - (b) with the approval of the Inspector of Labour upon submission of a written application in the case of additional work necessitated by foreseeable circumstances.

Recovery of lost working time

70. In any undertaking where seasonal reductions in activity occur working time lost as a result thereof may be recovered at peak periods: Provided that such recovery shall be subject to authorisation by the Inspector of Labour who shall fix the length of the recovery period and the length of the working day.

71. (1) In cases of general stoppage of work resulting from accidental causes or cases of force majeure, with the exception of time lost as a result of strikes or lockouts, the working day may be extended with a view to recovery of time lost. Time lost on public holidays may also be so recovered.

(2) The total number of hours recovered in this manner shall not exceed 100 per annum or lead to a working day in excess of nine hours.

(3) Such recovery shall be effected during working days, shall not affect the weekly day of rest and shall be notified to the Inspector of Labour.

Timetable

72. In each undertaking there shall be a timetable fixing the daily working hours. This timetable, together with any changes made thereto shall be permanently exhibited in such a way that it may be read by all staff of the undertaking.

Managerial staff and domestic servants

73. The provisions of this chapter shall not be applicable to managerial staff occupying posts of responsibility or to domestic servants.

CHAPTER II. EMPLOYMENT OF WOMEN

Interpretation

74. For the purposes of this chapter "night" means the interval between 7 o'clock in the evening and 6 o'clock the next morning; "Woman" includes all persons of the female sex regardless of age.

Prohibition of employment of women at night

75. Women shall not be employed during the night in any undertaking, except where the night work:—

- (a) has to do with raw materials or materials in course of treatment which are subject to rapid deterioration; or
- (b) is necessitated by an emergency which it was impossible to foresee and which is not of a recurring character; or
- (c) is that of a responsible position of management held by a woman who is not ordinarily engaged in manual work; or
- (d) is that of nursing and of caring for the sick, or other health of welfare work, including work in a registered pharmacy; or
- (e) is carried on in a cinematograph or other theatre while such theatre is open to the public; or
- (f) is carried on in connection with an hotel or guest house, or with a bar, restaurant or club; or
- (g) is authorised by the Resident Commissioners in conformity with international conventions.

Suspension of prohibition

76. The Resident Commissioners may by Joint Rules from time to time suspend the prohibition of the employment of women during the night when in case of serious emergency the public interest so demands.

Prohibition of employment of women underground

77. No woman shall be employed on underground work in any mine, provided that this section shall not apply:—

- (a) to women holding positions of management who do not perform manual labour;

- (b) to women employed in health or welfare services;
- (c) to women who, in the course of their studies, spend a period of training in the underground parts of a mine; and
- (d) to any other women who may occasionally have to enter the underground parts of a mine for the purpose of a non-manual occupation.

Women employed to be permitted to be absent from work in certain circumstances

78. (1) Notwithstanding any agreement to the contrary expressed or implied, an employer shall allow a woman employee to leave her work upon production by her of a medical certificate stating that the confinement will probably take place within six weeks, and shall not permit her to work during the six weeks following her confinement.

(2) While absent from her work in pursuance of the provisions of sub-section (1) a woman employee shall be entitled to be paid not less than half of the wages she would have earned had she not been so absent.

(3) An employer shall allow a woman employee who is nursing a child half an hour twice a day during her working hours for this purpose.

Restriction on dismissal of women employees

79. No employer shall give notice of dismissal to a woman employee who is absent in pursuance of the provisions of sub-sections (1) or (2) of section 78 or who remains absent as a result of illness certified by a medical practitioner to arise out of pregnancy or confinement and rendering her unfit for work: Provided that such additional absence from work shall not exceed three weeks.

CHAPTER III. EMPLOYMENT OF CHILDREN AND OTHER YOUNG PERSONS

Interpretation

80. For the purpose of this part—"night" means a period of at least 12 consecutive hours including the interval between 10 o'clock in the evening and 6 o'clock in the morning; and "ship" means any sea-going ship or boat of any description, and includes publicly-owned ships and boats: Provided that the Resident Commissioners by Joint Rules exclude from this definition ships of less than a prescribed minimum tonnage and carrying a crew of less than a prescribed minimum number.

Employment of children under 12

81. A child under the age of 12 shall not be employed except on light work of an agricultural or domestic character in which members of the employer's family are employed with him, or on agricultural light work carried on collectively by the local community.

Employment of persons under 15

82. A person under the age of 15 shall not be employed on work:—
- (a) in any industrial undertaking, or in any branch thereof except in employment approved by the Resident Commissioners in Joint Rules; or
 - (b) on any ship.

Employment of persons under 16

83. A person under the age of 16 shall not be employed underground in any mine.

Employment of persons under 18

84. A person under the age of 18 shall not be employed or work:—
- (a) underground in any mine unless he has attained the age of 16 and produces a medical certificate attesting his fitness for such work.
 - (b) on any ship as a trimmer or stoker except on a ship mainly propelled by means other than steam: Provided a person between the ages of 16 and 18 may be employed as a trimmer or stoker on a ship exclusively engaged in the coastal trade if he is certified by a medical practitioner to be physically fit for such work;
 - (c) on any kind of work on a ship unless certified by a medical practitioner to be fit for such work: Provided that in urgent cases the Inspector of Labour may permit the embarkation of a person under the age of 18 without prior medical examination, and in such case the employer shall at his own expense have such a person medically examined at the first place of call at which there is a medical practitioner, and should such practitioner not attest such person as fit for the work, the employer shall at his own expense return such person as a passenger to the port or place where he was engaged, or to his home, whichever is the nearer;
 - (d) during the night in any industrial undertaking: Provided that a person over the age of 16 may be so employed with the permission in writing of the Inspector of Labour.

Register of young persons

85. Every employer in an industrial undertaking and every master of a ship shall keep a register of all persons under the age of 18 years employed in such undertaking or on such ship, and shall enter therein the names of such employed young persons, the dates of their birth and the dates when their employment begins and ceases. Such register shall be open to inspection by the Inspector of Labour.

Presumption of age

86. In the case of proceedings in respect of an offence under the provisions of this part the Joint Court shall be empowered to determine the age of the person employed and to decide whether the offender has acted in good faith.

CHAPTER IV. WEEKLY DAY OF REST

Every worker entitled to weekly day of rest

87. Every worker shall be entitled to a weekly rest of 24 consecutive hours which shall normally fall on a Sunday except where another day has been fixed by agreement between worker and employer or in any trades where it is usual to take another day: Provided that in any undertaking where work is continuous and where simultaneous taking of the day of rest by all the staff would be to the prejudice of either the public or the proper working of the undertaking the management may grant the weekly day of rest by rotation or may divide it into two half-days. In such case the allocation of the weekly day of rest shall be posted up at the place of work.

CHAPTER V. HOLIDAYS AND TRANSPORT

Definition of effective service

88. In this chapter "effective service" shall mean periods of time actually worked together with periods of absence caused by:—

- (a) an accident at work duly certified by a recognised medical practitioner;
- (b) illness arising from employment duly certified by a recognised medical practitioner;
- (c) maternity leave up to a maximum period of six weeks;
- (d) illness duly certified by a recognised medical practitioner up to a maximum period of three months.

Entitlement to holiday

89. (1) Except where more favourable conditions are provided for in individual contracts, entitlement to paid holidays shall be acquired at the rate of one working day for each month of effective service: Provided that in agricultural undertakings such entitlement shall be acquired at the rate of one working day for each two months of effective service.

(2) When the number of working days calculated in this manner is not a complete number the length of the holiday shall be brought to the nearest complete number above.

(3) Provided that he has carried out a minimum of six months effective service with the same employer, and subject to the provisions of sub-section (1) of this section and section 90 of this Regulation, every worker in employment at the date when this Regulation comes into force shall be entitled to paid holiday as though his employment had commenced six months before such date.

(4) The length of the holiday provided for in sub-section (1) of this section shall be increased at the rate of two working days after twenty years, by four working days after twenty-five years, and by six working days after thirty years service in the same undertaking, whether continuous or not.

When entitlement acquired

90. Entitlement to paid holidays shall be acquired:—

- (a) in the case of any worker employed on a contract for a specified period: at the expiry of the contract;
- (b) in the case of any worker engaged for an unspecified period: after working for one year with the same employer:

Provided that such worker shall have the right at his own request to accumulate his entitlement to holiday for a period of two years and provided further that this period may be extended to a maximum of three years by agreement with the employer.

Manner in which holiday to be taken

91. (1) The holiday shall be given and taken in one period: Provided that if the employer and the worker so agree such holiday may be taken in a maximum of two separate parts.

(2) If the employer and the worker so agree, the holiday, or either of its parts, may be taken wholly or partly in advance before the worker has acquired entitlement thereto.

(3) The date of commencement of holiday shall be fixed by the employer, who shall inform the worker thereof at least fifteen days in advance.

(4) No holiday may be postponed for more than three months: Provided that with the agreement of the Inspector of Labour the holiday may be further postponed in any cases where the efficiency of the undertaking so requires and provided further that the family situation and seniority of the worker shall be taken into consideration before such postponement is granted.

(5) The provisions of the preceding subsection shall not apply to any worker recruited outside the Group on a contract for a specified period who shall not be permitted to work for more than four years without taking a holiday.

Remuneration during holiday

92. The employer shall pay to the worker during his holiday remuneration at least equal to the average wages and allowances received by the worker during the twelve months preceding the commencement of the holiday: Provided that such remuneration shall not include bonuses, overtime payment, expatriation allowances or reimbursement of expenses.

Entitlement when contract terminated

93. (1) If a contract of employment expires or is broken before the worker has acquired entitlement to holiday, an allowance calculated on the basis of the entitlement provided for in section 89 of this Regulation shall be paid in the place of holiday: Provided that where the contract has been broken by the worker such allowance shall only be payable on condition that the worker has accomplished at least six months effective service and provided further that in the case of hourly or daily paid workers one month's effective service shall mean twenty-two days work carried out within the month.

(2) The Resident Commissioners may make Joint Rules varying the period of effective service and the equivalent provided for respectively in sub-sections (2) and (3) of this section.

Payment of travel costs

94. (1) Subject to the provisions of section 97 of this Regulation, every employer shall bear the travel costs of his workers, together with their wives and dependent children:—

(a) between the worker's normal place of residence and his place of employment and between his place of employment and his place of normal residence—

on the expiration of a contract for a specified period; in the case of termination of a contract when the worker has acquired entitlement to paid holiday under the provisions of section 89 of this Regulation;

in the case of breach of contract by the employer or as the result of a serious offence committed by the latter;

in the case of breach of contract due to the inability of the worker to fulfil the contract owing to sickness or accident;

in the case of breach of contract due to force majeure;

(b) between the place of employment and the normal place of residence and *vice versa* in the case of normal holidays. Return travel to the place of employment shall only be paid for by the employer if the contract has not expired before the date on which the holiday ends and if the worker is on that date fit to resume work: Provided that the contract of employment may prescribe a minimum tour not exceeding twelve months, below which the travel costs of the worker's family shall not be borne by the employer.

(2) In this section and in section 96 of this Regulation the expression "travel costs" means the cost of the transport of persons and baggage, the cost of subsistence during the journey and, where appropriate, the cost of subsistence during the period between the date of expiration, termination or breach of contract and the date of departure.

Conditions of transport

95. The worker's conditions of transport shall be determined by his position in the undertaking in accordance with rules made by the employer or by local usage: Provided that every employer shall ensure that the worker is transported in proper conditions of comfort.

Proportional payment of travel costs

96. When a contract is terminated for any cause other than those provided for in section 94 of this Regulation or as a result of a serious offence committed by the worker the employer shall bear travel costs proportionate to the length of the worker's service in respect of both the journey to and from his place of employment.

Duration of entitlement

97. After leaving the service of his former employer any worker may avail himself of his holiday entitlement and travel costs within a maximum period of two years counting from the date on which he ceased to work for the said employer: Provided that travel shall only be paid for by the employer if the worker actually makes the journey.

CHAPTER VI. SAFETY PRECAUTIONS AND MEDICAL FACILITIES

Dangerous working conditions

98. (1) Every employer shall take steps as soon as possible to remedy any working conditions which may be dangerous for the health or welfare of his workers.

(2) The Inspector of Labour may issue a written notice to any employer recording any offences or dangerous conditions discovered and fixing the maximum period within which they shall be eliminated.

Notification of accidents

99. (1) Every employer shall within the shortest possible time inform an Inspector of Labour, giving all relevant details, of any accident at work or illness arising from work that has occurred in his undertaking.

(2) Failing action by the employer such declaration may be made by the worker concerned or his representative up to the end of the second year following the date of the accident or the first occasion on which a medical examination revealed the existence of an illness arising from work.

First-aid and medical treatment

100. (1) Every undertaking or establishment shall provide free first-aid in the case of an accident or illness befalling any worker, or his dependants if they are accommodated on the premises of the undertaking.

(2) The employer shall send to the nearest medical centre any injured or sick persons to whom the necessary treatment cannot be given on the spot but who are in a fit state to be moved.

(3) If the employer has not proper means of transport immediately available he shall inform the nearest District Agent as soon as possible and the latter shall take the steps necessary to evacuate the patient.

(4) In the case of an accident at work any expenditure incurred under the provisions of sub-section (3) of this section shall be refunded by the employer to the administration at the official rate for the transport of patients.

(5) Every employer shall have permanently available such medicines, dressings and equipment as are necessary for first-aid.

CHAPTER VII. RULES OF UNDERTAKINGS

Managements may make rules

101. (1) The management of any undertaking may make rules which shall relate exclusively to the technical organisation of the work of the undertaking, to discipline and to requirements concerning hygiene or safety necessary to the proper operation of the undertaking.

(2) Before bringing such rules into force the management of the undertaking shall submit them to the Inspector of Labour for approval, which may be withheld if they contain anything that is contrary to the provisions of this Regulation.

(3) Rules shall be exhibited at the place of work.

PART VI

Control

Declaration of staff to be made

102. (1) Every undertaking, every establishment thereof, and every public service employing wage earners, shall between the 1st and 31st of December each year forward to the Resident Commissioner of the same nationality or in the case of the joint public services and of undertakings owned by New Hebrideans to both Resident Commissioners a declaration showing:—

- (a) the date of opening of the establishment;
 - (b) where appropriate, the date on which the Articles of Association were filed with the appropriate authorities;
 - (c) the nature of the undertaking; and
 - (d) the numbers of workers employed in the various trade categories of the undertaking on the 30th of November immediately preceding the date of declaration: Provided that paragraphs (a), (b) and (c) shall not apply to Public Services.
- (2) These provisions shall not apply to domestic staff.

Sub-contractors

103. Every head of an undertaking or manager of an establishment shall make a declaration of the labour employed by the sub-contractors whose services he is using.

Employer's Register

104. Every employer shall keep permanently up to date at the place of work a register, known as the "Employer's Register", in such form as may be prescribed in Joint Rules: Provided that undertakings employing less than 10 workers shall be exempt from the provisions of this section.

Appointment of Inspectors of Labour

105. (1) Each Power shall appoint an officer to carry out the duties of Inspector of Labour.

(2) In this Regulation and any Joint Rules made under the provisions thereof and unless the contrary is stated, "Inspector of Labour" shall mean the Inspector of Labour of the Power of which the employer is a dependant and, when the employer is a New Hebridean native, either Inspector of Labour: Provided that when the employer is a New Hebridean native the first Inspector of Labour to whom any dispute between such employer and his workers is referred shall alone be competent.

Powers of Inspectors

106. (1) Every Inspector of Labour shall be empowered:—

- (a) to enter without hindrance and without prior notice at any time of the day or night onto any premises subject to inspection;
- (b) to enter during the daytime any premises which he may reasonably suppose to be subject to inspection;

- (c) to carry out any investigation or enquiry considered necessary to ensure that the law is properly complied with and in particular :—
- (i) to question either alone or in the presence of witnesses any employer or worker regarding any matter relating to the application of the law;
 - (ii) to demand to inspect any books, registers or documents that are required to be maintained by the laws controlling conditions of employment in order to satisfy himself that such books, registers or documents comply with the said laws, or in order to copy them or make extracts therefrom;
 - (iii) to require exhibition of any notices provided for by law;
 - (iv) to take and remove for the purpose of analysis a sample of any matter or substance used or handled by any worker: Provided that the employer or his representative shall be informed that such matter or substance has been taken or removed for such purpose.

(2) When making an inspection, the Inspector of Labour shall inform the employer or his representative of his presence unless he considers that by so doing he would prejudice the effectiveness of his inspection.

Inspectors may report offences

107. (1) Each Inspector of Labour may report offences against this Regulation and the Joint Rules made in application thereof and such report shall be accepted as fact unless proof to the contrary is provided.

(2) Each Inspector of Labour shall be empowered to refer any report direct to the Court having jurisdiction.

(3) Every such report shall be communicated to the person concerned or to his representative by means of a certified true copy failing which any subsequent proceedings shall be null and void.

District Agents

108. Every District Agent shall be a legal deputy of the Inspector of Labour of his own nationality within his own district when the Inspector is absent or for any reason unable to attend. Each Inspector of Labour may delegate all or part of his powers to the District Agents of his own nationality.

Labour Advisory Committee

109. A Labour Advisory Committee shall be set up to assist the Resident Commissioners who shall make Joint Rules to determine its functions, membership and rules of operation.

PART VII

Trade disputes

Interpretation

110. "Trade dispute" means any dispute between employers and workmen or between workmen and workmen, which is connected with the employment or non-employment, or with the terms of the employment, or with the conditions of labour of any person.

Individual trade disputes

111. (1) Any worker or any employer may request the Inspector of Labour to settle an individual trade dispute by conciliation.

(2) A memorandum recording conciliation or non-conciliation, as the case may be, shall be prepared by the Inspector of Labour and signed by himself and the parties concerned. A memorandum of conciliation shall be binding on all parties concerned.

(3) If conciliation does not succeed either party to the dispute may lay the matter before the Joint Court.

Collective trade disputes

112. (1) Every collective trade dispute shall be referred to the appropriate Inspector of Labour for conciliation.

(2) If conciliation is not successful the dispute shall be submitted to the Resident Commissioners for the appointment of a Labour Arbitration Board.

Labour Arbitration Boards

113. On receiving a report of a trade dispute of a collective nature the Resident Commissioners shall within seven days jointly appoint a Labour Arbitration Board to enquire into and advise upon the dispute. The composition, powers and procedure of Labour Arbitration Boards shall be laid down in Joint Rules by the Resident Commissioners: Provided that such Boards shall be presided over by a Judge or Judges of the Joint Court and the members shall be persons with knowledge of labour problems.

Offences

114. (1) The members of any trade union or group of workmen who strike or the members of any employers' association or group of employers who declare, or any employer who declares, a lock-out without reporting a trade dispute of a collective nature to a Labour Inspector in accordance with section 112 or who, having so reported such a dispute, do so before the appointment of a Labour Arbitration Board under section 113 or within 30 days of such appointment, shall be guilty of an offence against this Joint Regulation and shall be liable:

- (a) in the case of employers, to payment to the workmen of wages lost by them in consequence of the lock-out;
- (b) in the case of workmen, to loss of the right of notice prior to dismissal and to damages for breach of contract;
- (c) in the further case of employers and by joint decision of the Resident Commissioners to forfeit the right for a period of two years to be members of any advisory committee on labour matters.

(2) A strike or lock-out declared after publication of the findings of a Labour Arbitration Board or after the expiry of thirty days from the appointment of the Board shall not constitute a breach of contract.

Existing trade unions

115. The provisions of this Joint Regulation shall not affect the legality or rights of an existing trade union, regardless of whatever legal system it may be established under. Such trade unions may at any time be reconstituted under the provisions of that legal system or amalgamated with a trade union constituted under the provisions of this Joint Regulation.

PART VIII

Penalties

116. (a) Any person who is guilty of an offence against the provisions of sections 5, 7, 8, 17, 50 sub-sections (1), (3), (4) and (5), 51, 52, 87, 101 and 104;
- (b) Any employer who fails to arrange for a worker to be medically examined in compliance with section 6 of this Regulation, who knowingly continues to employ a worker declared to be unfit for work or who refuses to pay the return travel costs of such worker in compliance with the said section; and
- (c) Any employer, his agent or his servant who fails to comply with the provisions of section 61 requiring the display of prices;

shall in the case of a first offence be liable upon conviction to a fine not exceeding £Stg.10 or its equivalent in francs at the current rate of exchange and for a second or subsequent offence to a fine not exceeding £Stg.20 or its equivalent in francs at the current rate of exchange.

117. Any person who is guilty of an offence against the provisions of:

(a) sections 8, 26, 56, 57, 58, 62, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 75, 77, 78, 79, 81, 82, 83, 84, 85, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, sub-section (1) and 100; or

(b) any Joint Rules enacted under the provisions of section 44, shall for a first offence be liable upon conviction to a fine not exceeding £Stg.20 or its equivalent in francs at the current rate of exchange, and for a second or subsequent offence to a fine not exceeding £Stg.40 or its equivalent in francs at the current rate of exchange, or to a term of imprisonment not exceeding 10 days or to both such fine and imprisonment: Provided that a sentence of imprisonment shall be mandatory for a second or subsequent offence against the provisions of section 56.

118. (a) Any person who is guilty of an offence against the provisions of section 3 forbidding the use of forced labour or section 50 sub-section (2) forbidding the payment of wages in alcohol or alcoholic liquor;

(b) any person who has by means of violence, threats, deceit, fraud or promises, compelled or attempted to compel a worker to take employment against his will or who by the same means has prevented or attempted to prevent him from taking employment or from respecting the obligations imposed upon him by a contract of employment;

- (c) any person who by means of a fictitious contract has caused himself to be engaged or has wilfully or knowingly taken the place of another worker;
- (d) any person who has wilfully made a false declaration of an accident at work or illness arising from work;
- (e) any employer, his agent or servant who has wilfully or knowingly recorded upon an employer's register or any other document false statements regarding the duration and conditions of work performed by a worker, and any worker who has made wilful or knowing use of such statements;
- (f) any employer, his agent or servant who has wilfully or knowingly engaged, attempted to engage or retain in his employment a worker who is still bound to another employer by a contract of employment, an apprentice who is still bound by an agreement of apprenticeship or a trainee undergoing instruction in a technical training establishment,
- (g) any person who has demanded or accepted from any worker any financial consideration in return for having acted as an intermediary in connection with the settlement or payment of wages or allowances or expenses of any kind

shall for a first offence be liable, upon conviction, to a fine not exceeding £Stg.100 or its equivalent in francs at the current rate of exchange, or to a term of imprisonment not exceeding three months, or to both such fine and imprisonment, and in the case of a second or subsequent offence to a fine not exceeding £Stg.200 or its equivalent in francs at the current rate of exchange, or a term of imprisonment not exceeding six months, or to both such fine and imprisonment: Provided that nothing that is herein contained shall affect the right of any injured party to bring an action for damages.

119. (1) Any person who has obstructed or attempted to obstruct any Inspector of Labour in the execution or exercise of the duties and powers conferred upon him by this Regulation shall for a first offence be liable to a fine not exceeding £Stg.100 or its equivalent in francs at the current rate of exchange, or to a term of imprisonment not exceeding three months, or to both such fine and imprisonment: Provided that in the case of a second offence such a person shall be liable to a fine not exceeding £Stg.200 or its equivalent in francs at the current rate of exchange, or to a term of imprisonment not exceeding six months, or to both such fine and imprisonment, and provided further that in the case of a third or subsequent offence a sentence of imprisonment shall be mandatory.

Payment of fines

120. (1) Any fine inflicted in pursuance of the provisions of this part shall be payable as many times as there have been offences: Provided that the total amount payable shall not exceed 50 times the maximum rate fixed for the offence.

(2) The provisions of sub-section (1) of this section shall in particular be applicable when several workers have been employed under conditions which contravene this Regulation.

(3) In this part “second or subsequent offence” means an offence which has been committed within five years of a previous conviction for the same offence: Provided that in the cases of offences, the penalties for which are set out in sections 116 and 117 this period shall be reduced to 12 months.

Responsibility of employers

121. Heads of undertakings shall be responsible at civil law for convictions against their agents or servants.

PART IX

Transitional provisions

Application

122. (1) The provisions of this Joint Regulation shall apply to all individual contracts currently in force: Provided that they shall not operate so as to authorise the breach of any such contract and provided further that they shall not affect any rights acquired by any worker by virtue of such contract.

(2) Any clause of a contract of employment that is not in conformity with the provisions of this Regulation or any Joint Rules made in application thereof shall be amended not later than six months after the date of signature of the said Regulation and Rules.

Rules

123. The Resident Commissioners may, acting jointly, make Rules for the better carrying out of the provisions of this Joint Regulation.

124. This Regulation may be cited as the Joint Labour Regulation No. of 196 and shall come into operation upon the date of its publication in the Condominium Gazette.

Made at Vila this day of 196

The Resident Commissioner for the Her Britannic Majesty’s Resident
French Republic. Commissioners.

The French Ambassador to the Secretary of State for Foreign Affairs

*Ambassade de France à Londres,
le 14 février 1967.*

Monsieur le Secrétaire d'Etat,

J'ai l'honneur d'accuser réception de votre lettre en date de ce jour dont la teneur suit :

“ Monsieur l'Ambassadeur,

A la suite des récents échanges de vues entre les représentants du Gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord et du Gouvernement de la République Française, au sujet de la réglementation du travail et des conflits du travail aux Nouvelles-Hébrides, j'ai l'honneur de proposer les dispositions suivantes :

- 1) Le Gouvernement de la République Française et le Gouvernement du Royaume-Uni approuvent le projet de réglementation conjointe du travail aux Nouvelles-Hébrides, qui leur a été soumis par une note conjointe des Commissaires résidents français et britannique du mois d'août 1963, tel qu'il est amendé à ce jour et dont le texte est annexé à la présente lettre.
- 2) Le paragraphe 3 de l'article 12 du Protocole relatif aux Nouvelles-Hébrides, du 6 août 1914, sera abrogé et remplacé par ce qui suit :
' 3.—Sur toutes questions relatives à la Règlementation conjointe du travail prise en vertu de l'article 31 de la présente Convention.'
- 3) Les articles 31 à 56 (inclus) du Protocole relatif aux Nouvelles-Hébrides, du 6 août 1914, tel qu'il a été amendé par la suite, seront abrogés et remplacés par ce qui suit :

‘ ARTICLE 31

1. Sans préjudice de la généralité des pouvoirs conférés par l'article 7, les Hauts-Commissaires pourront, après avoir reçu l'autorisation de leurs Gouvernements respectifs à cet effet, promulguer une Règlementation conjointe du travail, et pourront, en tant que de besoin, amender ou abroger ladite Règlementation, après en avoir dans chaque cas obtenu l'autorisation.

2. La procédure concernant la poursuite et le jugement des infractions à la réglementation conjointe du travail ainsi que la compétence pour connaître des conflits du travail et des différends syndicaux seront fixées par des règlements pris à cet effet par le tribunal mixte sur la base des législations française et britannique en la matière.'

Si les propositions ci-dessus recueillent l'agrément du Gouvernement de la République française, j'ai l'honneur de suggérer que la présente lettre, ainsi que la réponse de Votre Excellence en ce sens constituent l'approbation mentionnée à l'alinéa 1) de la présente lettre, et constituent officiellement l'accord des deux Gouvernements pour amender en conséquence ledit Protocole du 6 août 1914, avec effet immédiat.”

En réponse, j'ai l'honneur de vous informer que la proposition ci-dessus emporte l'accord du Gouvernement français qui, dans ces conditions, approuve la suggestion de Votre Excellence que Sa lettre et la présente réponse soient considérées comme constatant officiellement l'accord des deux Gouvernements pour amender en conséquence ledit Protocole du 6 août 1914 et ceci avec effet immédiat.

Je saisis cette occasion de renouveler à Votre Excellence les assurances de la très haute considération avec laquelle j'ai l'honneur d'être

Son très humble et très
obéissant serviteur,

G. DE COURCEL.

ANNEXE

CONDOMINIUM DES NOUVELLES HEBRIDES REGLEMENT CONJOINT

portant réglementation du travail
aux Nouvelles Hébrides

TITRE I

Dispositions générales

ARTICLE 1. Sont abrogés par le présent Règlement Conjoint les Règlements Conjoints N° 20 de 1941 sur le recrutement des indigènes néo-hébridais, N° 8 de 1957 modifié par le Règlement Conjoint N° 8 de 1958 et par le Règlement Conjoint N° 3 de 1962 relatif aux Syndicats professionnels et aux Différends du Travail et N° 16 de 1962 portant création d'une Commission Consultative du Travail aux Nouvelles Hébrides.

ARTICLE 2. Le présent Règlement Conjoint est applicable dans l'Archipel des Nouvelles Hébrides.

Est considéré comme travailleur, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée.

Toutefois ne sont pas soumises aux dispositions du présent Règlement les personnes nommées dans un emploi permanent d'un Cadre d'une administration publique, les gens de mer, le personnel navigant de l'air, le personnel enseignant, le personnel confessionnel, le personnel des collectivités locales et des services publics dont l'emploi au service de ces collectivités et services ne constitue pas l'activité principale et dont la rémunération est forfaitaire.

De même le présent Règlement ne s'applique pas aux personnes effectuant un travail en application d'un contrat d'entreprise ou de ramassage de récolte dont les conditions de travail pourront faire l'objet d'un arrêté conjoint pris par les Commissaires-Résidents.

ARTICLE 3. Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue.

Le terme "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 son plein gré.

Ne rentrent cependant pas dans cette définition :

- 1°) les travaux ou services exigés d'une personne à la suite d'une condamnation prononcée par les Tribunaux sous réserve que ces travaux soient effectués sous l'autorité et le contrôle d'une autorité publique et que la personne condamnée ne soit pas mise, de façon onéreuse ou gratuite, à la disposition de personnes, sociétés ou associations privées.
- 2°) les travaux ou services exécutés en cas d'urgence grave c'est-à-dire en cas de guerre, ou de calamité menaçante telle que : incendie, inondation, famine, tremblement de terre, violente épidémie ou maladie épizootique, invasion par un fléau animal ou végétal, et en général en toutes circonstances qui mettraient en danger l'existence ou le bien-être de tout ou partie de la population.
- 3°) les menus travaux de village, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations normales incombant aux membres de la collectivité à condition que la population elle-même ou ses représentants directs aient le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux.

ARTICLE 4. Les Commissaires-Résidents pourront prendre tous arrêtés concernant le recrutement des travailleurs pour tout ou partie des questions suivantes, sans que cette énumération soit limitative : —

- a) Définition des opérations de recrutement,
- b) Interdiction de recruter dans certaines zones,
- c) Emploi d'agents recruteurs,
- d) Conduite des opérations de recrutement,
- e) Délivrance de licence aux recruteurs,
- f) Examen médical des travailleurs recrutés,
- g) Conditions de transports des travailleurs recrutés,
- h) Rapatriement des travailleurs recrutés,
- i) Paiement d'avances aux travailleurs recrutés,
- j) Recrutement de travailleurs à l'extérieur de l'Archipel pour un lieu d'emploi situé aux Nouvelles Hébrides,
- k) Recrutement de travailleurs de l'Archipel pour un lieu d'emploi situé à l'extérieur des Nouvelles Hébrides.

TITRE II

Du contrat de travail et de résiliation

ARTICLE 5. 1°) Les contrats de travail sont passés librement en la forme qu'il convient aux parties d'adopter. La preuve peut être rapportée par tous les moyens. Toutefois, tout contrat de travail stipulant une durée déterminée supérieure à six mois ou nécessitant l'installation des travailleurs hors de leur résidence habituelle, telle que définie à l'article 45, doit être

constaté par écrit et adressé pour visa à l'Inspecteur du Travail dans le délai d'un mois suivant sa signature.

2°) Les modifications apportées d'accord parties à ces contrats sont soumises aux mêmes dispositions.

3°) Lorsque l'Inspecteur du Travail refuse son visa pour non conformité du contrat avec les dispositions du présent Règlement, il en informe immédiatement l'employeur et le travailleur et requière l'employeur de modifier ledit contrat en conséquence.

4°) Au reçu de cette réquisition, l'employeur est tenu de refaire le contrat de manière à le rendre conforme aux dispositions du présent Règlement. Le contrat rectifié doit être adressé, pour visa, dans un délai de 30 jours à l'Inspecteur du Travail.

5°) Si l'employeur refuse de soumettre à nouveau le contrat dans le délai ci-dessus prescrit à l'Inspecteur du Travail ou si le visa est à nouveau refusé, le contrat est nul et non avenue et l'employeur est tenu de rapatrier le travailleur à son lieu de résidence habituelle par le premier moyen de transport disponible. Toutefois, cette obligation disparaît trois mois après la date d'annulation du contrat.

6°) Il est interdit à l'employeur de continuer à employer un travailleur dont le contrat serait reconnu nul et non avenue en application des dispositions des alinéas précédents.

7°) Lorsqu'un travailleur est contraint d'attendre au lieu d'emploi un moyen de transport disponible pour son rapatriement à son lieu de résidence habituelle alors que son contrat est nul et non avenue, l'employeur est tenu de subvenir aux besoins du travailleur durant la période d'attente.

8°) Lorsqu'un contrat est soumis à l'Inspecteur du Travail pour visa et que ce dernier n'a pas fait connaître en quoi il n'est pas conforme aux dispositions du présent Règlement dans le mois qui suit la demande de visa, le visa sera réputé avoir été accordé.

ARTICLE 6. Tout travailleur dont le contrat doit être constaté par écrit, en application de l'article 5 ci-dessus, devra subir une visite médicale devant un praticien agréé et être déclaré apte aux travaux qu'il peut être appelé à effectuer en vertu de son contrat. Toutefois, lorsqu'il est impossible de faire examiner médicalement les travailleurs avant la signature du contrat, l'Inspecteur du Travail fixera le délai maximum dans lequel l'examen médical devra obligatoirement avoir lieu.

Lorsqu'un travailleur aura été déclaré inapte aux travaux pour lesquels il a été engagé, le contrat sera résilié d'office et les frais éventuels de retour du lieu d'emploi au lieu de sa résidence habituelle seront à la charge de l'employeur lorsque l'introduction du travailleur dans l'île du lieu d'emploi aura été le fait de l'employeur.

ARTICLE 7. Le contrat doit préciser l'identité de l'employeur et du travailleur, la nature de l'emploi et le montant du salaire, la durée et, le cas échéant, les conditions particulières d'emploi et de logement, de nourriture et de transport.

Le contrat écrit est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

ARTICLE 8. Les contrats passés à l'extérieur du Territoire et qui doivent trouver application dans le Territoire, sont adressés pour visa à l'Inspecteur

du Travail, dans le délai d'un mois suivant l'arrivée du travailleur dans le Territoire.

Les dispositions de l'article 5 relatives au visa sont applicables aux contrats visés à l'alinéa ci-dessus.

ARTICLE 9. 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 du Tribunal Mixte.

Pour l'application de cet article, de même que pour l'application de l'article 16 ci-dessous, sont considérées comme faute grave, sans que cette énumération soit limitative: l'inconduite, le refus d'obéissance, les voies de fait, l'absence injustifiée répétée, la négligence grave ou habituelle dans le travail, l'ivresse pouvant entraîner des conséquences graves dans l'exécution du travail.

La rupture injustifiée du contrat par l'une des parties peut ouvrir droit aux dommages-intérêts pour l'autre partie.

ARTICLE 10. La durée maximale qui peut être stipulée implicitement ou explicitement dans un contrat ne peut en aucun cas excéder trois ans. Toutefois, si le travailleur marié n'est pas accompagné de sa famille au lieu d'emploi, la durée maximale implicitement ou explicitement stipulée:

- 1) ne pourra excéder douze mois si le lieu de résidence habituelle du travailleur est situé à plus de 50 kilomètres du lieu d'emploi, dans le territoire des Nouvelles-Hébrides,
- 2) ne pourra excéder deux ans si le lieu de résidence habituelle du travailleur se trouve dans un autre territoire que le lieu d'emploi.

ARTICLE 11. Lorsqu'un travailleur, ayant rompu abusivement un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable des dommages causés à l'employeur précédent quand il est intervenu dans le débauchage, même par personne interposée, ou qu'il a embauché ou continué d'occuper un travailleur qu'il savait déjà lié par un contrat de travail.

ARTICLE 12. Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties. Cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

Sur demande du travailleur congédié, le licenciement doit être confirmé par écrit dans les huit jours.

Toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages-intérêts qui ne se confondent pas avec l'indemnité de préavis prévue à l'article 16 ci-dessous.

ARTICLE 13. Tout contrat à durée indéterminée comporte une période d'essai de quinze jours. La période d'essai peut être d'accord parties fixée à une durée supérieure sans que celle-ci puisse dépasser six mois, renouvellement compris. A l'expiration de la période d'essai, pendant laquelle la résiliation peut intervenir à tout moment, le préavis est obligatoire.

ARTICLE 14. En l'absence de toutes dispositions particulières plus favorables fixées par contrat écrit, le préavis est fixé dans toutes les professions ainsi qu'il est dit ci-après, indépendamment du mode de fixation des salaires :

- a) pour les ouvriers et le personnel payés à l'heure ou à la journée, le préavis est fixé à une heure;
- b) pour les ouvriers et le personnel payés à la semaine, le préavis est fixé à sept jours;
- c) pour les ouvriers et le personnel payés à la quinzaine, le préavis est fixé à quinze jours, ce délai étant réduit à une semaine pour les travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise;
- d) pour les ouvriers et le personnel payés au mois, le préavis est fixé à trente jours, ce délai étant réduit à quinze jours pour les travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise;
- e) pour les gens de maison, le préavis est fixé à sept jours.

ARTICLE 15. Pendant la durée du délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes obligations réciproques qui leur incombent.

En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficiera, pendant la durée du préavis, d'un jour de liberté par semaine pris, à son choix, globalement ou heure par heure, payé à plein salaire.

La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne seraient pas respectées ne pourra se voir imposer aucun délai de préavis, sans préjudice des dommages-intérêts qu'elle jugerait bon de demander devant la juridiction compétente.

ARTICLE 16. Toute rupture de contrat à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre partie une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

Cependant la rupture du contrat peut intervenir sans préavis en cas de faute grave, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

ARTICLE 17. A l'expiration de son contrat, tout travailleur peut exiger de son employeur, sous peine de dommages-intérêts, un certificat indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés.

Ce certificat est exempt de tous droits d'enregistrement

ARTICLE 18. S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

ARTICLE 19. Le contrat est suspendu pour une période maximum de six mois pendant la durée de l'absence du travailleur en cas de maladie dûment constatée par le médecin.

TITRE III

Des conventions collectives et des syndicats

ARTICLE 20. La convention collective du travail est un accord relatif aux conditions du travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

La convention collective peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que la réglementation en vigueur. Elle ne peut contenir des dispositions moins favorables aux travailleurs que cette réglementation.

Les conventions collectives déterminent leur champ d'application qui peut être territorial ou local.

Des arrêtés conjoints des Commissaires-Résidents pourront déterminer les règles d'application du présent article.

ARTICLE 21. Les syndicats professionnels sont des groupements ou associations qui ont pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles, ainsi que les rapports entre employeurs et travailleurs.

ARTICLE 22. L'objet d'un syndicat professionnel ne doit pas, pour la seule raison qu'il apporte un trouble quelconque à l'exercice d'une profession, être déclaré illégal de façon à rendre un membre de ce syndicat passible de poursuites pénales pour entente délictueuse ou pour tout autre motif.

ARTICLE 23. L'objet d'un syndicat ne doit pas, pour la seule raison qu'il apporte un trouble quelconque à l'exercice d'une profession, être considéré comme cause de nullité.

ARTICLE 24. Les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes, peuvent constituer librement un syndicat professionnel, conformément aux dispositions du présent Règlement.

ARTICLE 25. Les Commissaires-Résidents peuvent nommer conjointement "greffier des syndicats" toute personne qu'ils en jugent capable. Il est ci-après désigné sous le nom de "greffier".

ARTICLE 26. Tout syndicat doit être enregistré conformément aux dispositions du présent Règlement ou être dissous dans les trois mois de la date:—

a) de sa formation

b) de la notification par le greffier de son refus d'enregistrer le syndicat comme prévu à l'article 27.

ARTICLE 27. 1) Toute demande d'enregistrement d'un syndicat et de ses statuts doit être adressée au greffier avec copie des statuts et les noms de ceux qui sont chargés de son administration ou de sa direction. Si le greffier constate que:—

a) les demandeurs ont été dûment autorisés à solliciter l'enregistrement,

b) les buts du syndicat sont conformes à la loi,

c) la demande est conforme aux dispositions du présent Règlement, il doit enregistrer le syndicat et les statuts et délivrer un certificat d'enregistrement.

Si les conditions ci-dessus ne sont pas remplies, il peut refuser l'enregistrement.

2) Appel peut être fait, devant le Tribunal Mixte, du refus d'enregistrement d'un syndicat, par le greffier.

Dans ce cas, ladite juridiction rend son arrêt en dernier ressort, y compris en ce qui concerne les frais d'appel.

ARTICLE 28. 1) Le greffier peut annuler l'enregistrement d'un syndicat :

a) à la demande du syndicat,

b) s'il est nettement établi que le certificat d'enregistrement a été obtenu par fraude ou par erreur ou que ledit syndicat a, en connaissance de cause et après notification du greffier, violé une des dispositions de cet arrêté, ou qu'il a cessé d'exister.

2) Appel peut être fait devant le Tribunal Mixte de la décision du greffier dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 27, § 2.

ARTICLE 29. Toute modification apportée aux statuts d'un syndicat enregistré doit être portée à la connaissance du greffier et enregistrée. Elle prend effet à compter de la date d'enregistrement à moins qu'une date postérieure ne soit mentionnée par les statuts.

ARTICLE 30. Les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat, hommes ou femmes, mariés ou non, doivent être âgés de plus de 21 ans et ne doivent avoir subi aucune condamnation mettant en cause leur honnêteté.

ARTICLE 31. Les mineurs âgés de plus de 16 ans peuvent adhérer à un syndicat, sauf opposition de leur père, mère ou tuteur.

ARTICLE 32. Peuvent continuer à faire partie d'un syndicat les personnes qui ont quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession, sous réserve d'avoir exercé celle-ci au moins un an.

ARTICLE 33. Tout membre d'un syndicat peut s'en retirer à tout instant, nonobstant toute clause contraire, sans préjudice du droit, pour le syndicat, de réclamer la cotisation afférente aux six mois qui suivent le retrait de l'adhésion.

ARTICLE 34. En cas de dissolution intervenant soit en application des statuts, soit en exécution d'une décision judiciaire, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale convoquée à cet effet. En aucun cas, ils ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

ARTICLE 35. Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile. Ils ont le droit d'ester en justice et d'acquérir, sans autorisation—à titre gratuit ou à titre onéreux—des biens, meubles ou immeubles.

ARTICLE 36. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile, relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

ARTICLE 37. Les actions en responsabilité civile contre les syndicats patronaux ou ouvriers ou contre leurs adhérents ou leurs dirigeants, pris en leur qualité, pour des actes dommageables, délictuels ou quasi-délictuels, qui auraient été commis par ces syndicats ou en leur nom, ne seront pas recevables devant quelque juridiction civile que ce soit.

L'alinéa ci-dessus n'affecte pas la responsabilité des syndicats et de leurs dirigeants devant les juridictions civiles, touchant ou concernant les biens ou les droits des syndicats, sauf en ce qui concerne les actes dommageables, délictuels ou quasi-délictuels, commis par les syndicats ou en leur nom en prévision ou à l'occasion d'un différend du Travail tel que défini à l'article 110.

ARTICLE 38. Tout fait qui ne peut constituer une cause d'action à l'encontre d'une personne isolée, ne peut davantage en constituer une à l'encontre de deux ou plusieurs personnes agissant de concert en prévision ou à l'occasion d'un différend professionnel.

ARTICLE 39. Un acte fait par une personne en prévision ou à l'occasion d'un différend du Travail ne pourra être la cause d'une action civile pour le seul motif qu'il a entraîné une tierce personne à rompre un contrat de travail ou qu'il a nui au commerce, aux affaires ou à l'emploi d'une tierce personne, ou à son droit de libre disposition de son capital ou de son travail.

ARTICLE 40. Les syndicats professionnels régulièrement constitués d'après les prescriptions du présent Règlement peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles.

Ils peuvent se constituer en union, sous quelque forme que ce soit.

ARTICLE 41. Les dispositions des articles 21, 26, 27, 29, 30 et 31 sont applicables aux unions de syndicat qui doivent, d'autre part, faire connaître, dans les conditions prévues à l'article 27, le nom et le siège social des syndicats qui les composent. Leurs statuts doivent déterminer les règles selon lesquelles les syndicats adhérents à l'union sont représentés dans le conseil d'administration et dans les assemblées générales.

ARTICLE 42. Ces unions jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels.

TITRE IV

Du salaire

CHAPITRE I. DE LA DÉTERMINATION DU SALAIRE

ARTICLE 43. A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut, dans les conditions prévues au présent Titre.

ARTICLE 44. Des arrêtés conjoints des Commissaires-Résidents pris après avis de la Commission Consultative du Travail pourront fixer, si nécessaire :

- 1°) les zones de salaire et les salaires minima interprofessionnels garantis,
- 2°) les salaires minima par branches d'activité.

ARTICLE 45. Dans les cas où le travailleur n'a pas sa résidence habituelle au lieu d'emploi ou près de celui-ci et ne peut, par ses propres moyens, se procurer un logement suffisant pour lui, son conjoint et ses enfants à charge, l'employeur est tenu de le lui assurer dans les conditions qui seront prévues par arrêtés conjoints qui fixeront également la valeur maximum de remboursement.

Est considéré comme ayant sa résidence habituelle hors du lieu d'emploi, le travailleur qui y a été introduit du fait d'un employeur pour y exécuter un contrat de travail.

ARTICLE 46. Dans les cas où le travailleur ne peut, par ses propres moyens, obtenir, pour lui et sa famille, un ravitaillement régulier en denrées alimentaires de première nécessité, l'employeur est tenu de le lui assurer dans les conditions qui seront prévues par arrêtés conjoints qui fixeront également la valeur maximum de remboursement.

ARTICLE 47. La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne, et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

ARTICLE 48. Le taux minimum de salaires, ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche ou aux pièces, sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paye du personnel.

ARTICLE 49. Aucun salaire n'est dû en cas d'absence, en dehors des cas prévus par la réglementation et sauf accord entre les parties intéressées.

CHAPITRE II. DU PAIEMENT DU SALAIRE

Section I. Du mode de paiement du salaire

ARTICLE 50. Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire.

Le paiement de tout ou partie du salaire en alcool ou en boissons alcoolisées est formellement interdit.

Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est également interdit, sous réserve des dispositions des articles 45 et 46 du présent titre.

La paye est faite, sauf en 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 faite dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés, ni le jour où le travailleur a droit au repos.

ARTICLE 51. Le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs rémunérés à l'heure, à la journée ou à la semaine, et un mois pour les autres travailleurs.

Toutefois, lorsque le paiement est bi-mensuel, il sera possible à l'employeur de payer les indemnités et accessoires du salaire tous les mois seulement.

Les paiements doivent être effectués au plus tard huit jours après la fin de la période de travail qui donne droit au salaire.

En cas de résiliation ou de rupture du contrat, le salaire et les indemnités, y compris, s'il y a lieu, l'indemnité représentative au congé, doivent être payés dès la cessation du service. Toutefois en cas de litige, l'employeur peut obtenir du juge compétent l'immobilisation provisoire entre ses mains de tout ou partie de la fraction saisissables des sommes dues, telle que prévue à l'article 60 ci-dessous.

ARTICLE 52. Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et sur laquelle le travailleur doit apposer sa signature ou ses empreintes digitales s'il est illettré. Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'Inspection du Travail.

Sauf dérogation autorisée par les Commissaires-Résidents les employeurs sont tenus de délivrer au travailleur, au moment du paiement et sur sa demande, un bulletin individuel de paye.

Ce bulletin peut revêtir toutes formes qu'il conviendra à l'employeur d'adopter mais il doit mentionner l'identité de l'employeur et donner tout le détail du calcul de la rémunération.

ARTICLE 53. N'est pas opposable au travailleur la mention " pour solde de tout compte " ou toute autre mention équivalente souscrite par lui, soit au cours de l'exécution, soit après la résiliation de son contrat de travail et par laquelle le travailleur renonce à tout ou partie des droits qu'il tient de son contrat de travail.

L'acceptation sans protestation ni réserves par le travailleur d'un bulletin de paye ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des indemnités et des accessoires du salaire qui lui sont dûs en vertu des dispositions réglementaires ou contractuelles. Elle ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé.

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

ARTICLE 54. Les sommes dues aux entrepreneurs de tous les travaux ayant le caractère de travaux publics ne peuvent être frappées de saisie-arrêt ni d'opposition au préjudice des ouvriers auxquels les salaires sont dûs.

Les sommes dues aux ouvriers pour salaires sont payées de préférence à celles dues aux fournisseurs.

L'expression " salaire " doit s'entendre comme s'appliquant non seulement aux salaires et appointements proprement dits mais aux accessoires des dits salaires et appointements et, éventuellement, à l'indemnité de préavis et à l'indemnité de congé payé.

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

ARTICLE 55. L'action des travailleurs pour le paiement de leurs salaires se prescrit par un an.

CHAPITRE III. DES RETENUES SUR SALAIRES

ARTICLE 56. Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes.

ARTICLE 57. En dehors des prélèvements obligatoires, des remboursements de cessions consenties dans le cadre des arrêtés conjoints prévus aux Articles 45 et 46 et des consignations qui peuvent être prévues par les contrats, il ne peut être fait de retenue sur les appointements ou salaires que par saisie-arrêt ou cession volontaire souscrite devant l'Inspecteur du Travail, pour le remboursement d'avances d'argent consenties par l'employeur au travailleur.

Toutefois, lorsque l'Inspecteur du Travail habitera à plus de 25 kilomètres, il pourra y avoir consentement réciproque et écrit qui devra être adressé dans le mois suivant sa signature à l'Inspecteur du Travail.

Les acomptes sur un travail en cours ne sont pas considérés comme avances.

ARTICLE 58. Aucune compensation ne s'opère au profit des employeurs entre le montant des traitements ou salaires dûs par eux à leurs travailleurs et les sommes qui leur sont dues à eux-mêmes.

Toutefois, ne sont pas soumis à cette restriction les prélèvements obligatoires pour remboursement de cession prévus aux articles 45 et 46 et les consignations qui peuvent être prévues par les contrats.

ARTICLE 59. Tout employeur qui a fait une avance en espèces peut être remboursé au moyen de cessions volontaires successives consenties comme prévu à l'article 57, et dans les limites fixées à l'article 60 ci-dessous.

ARTICLE 60. Les traitements ou salaires sont saisissables ou cessibles jusqu'à concurrence du cinquième sur la proportion inférieure ou égale à 9.600 Frs par mois, du quart sur celle supérieure à 9.600 Frs et inférieure ou égale à 12.000 Frs, du tiers sur celle supérieure à 12.000 Frs et inférieure ou égale à 15.000 Frs, de la moitié sur celle supérieure à 15.000 Frs et inférieure ou égale à 30.000 Frs et sans limitation sur celle dépassant ce dernier chiffre.

Il doit être tenu compte, pour le calcul de la retenue, non seulement du salaire proprement dit, mais de tous les accessoires, insaisissables par la réglementation en vigueur, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et des allocations ou indemnités pour charges de famille.

Des arrêtés conjoints des Commissaires-Résidents pourront modifier ces proportions et les limites fixées au premier alinéa.

CHAPITRE IV. DES ECONOMATS ET DES MAGASINS DE PLANTATIONS

ARTICLE 61. Est considéré comme économat toute organisation où l'employeur pratique, directement ou indirectement, la vente ou la cession de marchandises exclusivement aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels et normaux.

Les économats sont admis sous la triple condition :

- a) que les travailleurs ne soient pas obligés de s'y fournir,

- b) que la vente des marchandises y soit faite exclusivement au comptant et sans bénéfice,
- c) que la comptabilité du ou des économats de l'entreprise soit entièrement autonome et soumise au contrôle de l'Inspecteur du Travail compétent.

Le prix des marchandises mises en vente doit être affiché lisiblement.

Tout commerce installé à l'intérieur de l'entreprise et pratiquant exclusivement la vente aux travailleurs de l'entreprise est soumis aux dispositions qui précèdent à l'exception des co-opératives ouvrières.

ARTICLE 62. L'ouverture d'un économat dans les conditions prévues à l'article 61 est subordonnée à l'autorisation de l'Inspecteur du Travail compétent.

ARTICLE 63. Le fonctionnement est contrôlé par l'Inspecteur du Travail compétent.

L'Inspecteur du Travail compétent peut, en cas d'abus constaté, prescrire la fermeture provisoire pour une durée maximum d'un mois.

Sur son rapport, les Commissaires-Résidents peuvent conjointement ordonner la fermeture définitive du ou des économats de l'entreprise.

ARTICLE 64. Lorsque l'employeur pratique la vente ou la cession de marchandises au public et que faute d'autre magasin proche du lieu de travail, les employés sont obligés de se servir chez lui, ces ventes ou cessions seront soumises au contrôle de l'Inspection du Travail.

L'Inspecteur du Travail compétent pourra en fixer les prix maximum conformément à ceux couramment pratiqués dans l'Archipel.

TITRE V

Des conditions du Travail

CHAPITRE I. DE LA DURÉE DU TRAVAIL

ARTICLE 65. Dans tous les établissements publics ou privés, même d'enseignement ou de bienfaisance, la durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à tâche ou aux pièces, ne peut excéder 44 heures par semaine.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail donnent lieu à une majoration de salaire.

Ces heures supplémentaires seront payées suivant les modalités suivantes :

- a) les jours fériés et les dimanches à un taux minimum égal à une fois et demie le salaire horaire normal,
- b) les heures effectuées au-delà de la durée normale hebdomadaire du travail :
 - 1°) les 4 premières heures à un taux minimum égal à une fois et quart le salaire horaire normal,
 - 2°) au-delà, à un taux minimum égal à une fois et demie le salaire horaire normal;

- c) les heures effectuées de nuit, de 20 heures à 4 heures, au delà de la durée normale hebdomadaire du travail à un taux minimum égal à une fois et trois quarts le salaire horaire normal.

Dans toutes entreprises agricoles, les heures de travail sont basées sur 2.400 heures pour l'année.

ARTICLE 66. La durée de présence équivalant à 44 heures de travail effectif peut être portée jusqu'à 52 heures pour certaines catégories de personnes dont le travail intermittent comporte, en raison même de sa nature, de longues périodes d'inaction.

Les catégories auxquelles s'appliqueront ces dispositions seront fixées par arrêtés conjoints des Commissaires-Résidents.

Pour les personnes chargées d'un simple gardiennage la durée de présence est portée à 66 heures, si elles ne sont pas logées dans l'établissement. Cette durée est continue, si elles sont logées dans l'établissement, sous réserve d'un repos de 24 heures consécutives par semaine et d'un congé compensateur de 12 jours ouvrables par an.

Les heures de présence effectuées au titre des équivalences sont rémunérées comme 44 heures de travail effectif.

ARTICLE 67. La durée du travail peut être prolongée de plein droit, par dérogation permanente, d'une heure par jour, pour les personnes employées à des travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être nécessairement exécutés en dehors des limites assignées au travail général de l'établissement.

Les heures de travail effectuées à ce titre sont rémunérées au tarif normal.

ARTICLE 68. La limite des heures de travail prévue à l'article 65 pourra être dépassée dans les travaux dont le fonctionnement continu doit, en raison même de la nature du travail, être assuré par des équipes successives, à la condition que les heures de travail n'excèdent pas en moyenne 56 par semaine. Ce régime n'affectera pas les congés assurés aux travailleurs en compensation de leur jour de repos hebdomadaire.

Les heures de travail effectuées à ce titre sont rémunérées avec majoration.

Des arrêtés conjoints des Commissaires-Résidents détermineront, si besoin est, les catégories de travaux auxquelles s'appliqueront le présent article.

ARTICLE 69. La durée du travail peut être prolongée par dérogation temporaire, soit au-delà de la durée habituelle du travail dans l'entreprise, soit au-delà de 44 heures de travail hebdomadaire, dans les conditions suivantes :—

- 1°) Travaux urgents, soit pour prévenir des accidents imminents, soit pour réparer des accidents survenus, compromettant la marche de l'entreprise.

Dans ce cas la durée du travail peut être prolongée de plein droit sans limitation le premier jour et de deux heures les jours suivants, dans la limite d'une semaine.

Les heures de travail effectuées à ce titre sont rémunérées au tarif normal.

- 2°) Travaux exceptionnels ou surcroît extraordinaire de travail.

Dans ce cas la durée du travail peut être prolongée de plein droit de quatre heures le premier jour et de deux heures les jours suivants dans la limite d'une semaine.

Les heures de travail effectuées à ce titre sont rémunérées avec majoration.

Le bénéfice des dérogations temporaires est acquis :

- 1°) de plein droit dans le cas de travaux extraordinaires découlant de circonstances normalement imprévisibles, sous réserve d'en rendre compte par écrit à l'Inspecteur du Travail compétent.
- 2°) sur autorisation de l'inspecteur du Travail compétent après demande détaillée dans le cas de travaux supplémentaires nécessités par des circonstances prévisibles.

ARTICLE 70. Les entreprises qui subissent des baisses normales de travail à certaines époques de l'année en raison des conditions de la production ou de la nature de leur activité peuvent être autorisées à récupérer en période de pointe les heures ainsi perdues.

Cette récupération est subordonnée à une autorisation de l'Inspecteur du Travail compétent qui fixera la durée de la période de récupération et l'amplitude de la journée de travail.

ARTICLE 71. En cas d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles ou en cas de force majeure, à l'exception toutefois des heures perdues par suite de grève ou de lock-out, la journée de travail peut être prolongée en vue de permettre la récupération des heures de travail perdues. Il en est de même pour les heures perdues par suite de jours fériés.

Le total des heures ainsi récupérées ne peut excéder cent heures par an ni conduire à l'accomplissement de journées de travail dépassant neuf heures.

Cette récupération doit avoir lieu pendant les jours ouvrables, réserver le repos hebdomadaire, et être portée à la connaissance de l'Inspecteur du Travail compétent.

ARTICLE 72. Dans chaque établissement un horaire fixe la répartition quotidienne des heures de travail.

Cet horaire, ainsi que toutes les modifications pouvant lui être apportées, doit être en permanence affiché de manière à pouvoir être lu par le personnel.

ARTICLE 73. Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux personnes qui occupent des postes de direction impliquant une responsabilité, ni aux employés de maison.

CHAPITRE II. DU TRAVAIL DES FEMMES

ARTICLE 74. Pour l'application des dispositions de ce chapitre:—

- 1°) le terme " nuit " signifie l'intervalle de temps compris entre 19 heures et six heures du matin,
- 2°) le terme " femme " signifie toute personne du sexe féminin sans distinction d'âge.

ARTICLE 75. Le travail de nuit des femmes est interdit dans toutes les entreprises sauf lorsque ce travail :—

- 1°) concerne des matières premières ou des produits en cours de traitement sujets à une détérioration rapide; ou
- 2°) est nécessité par une urgence qu'il n'était pas possible de prévoir et n'ayant pas un caractère périodique; ou
- 3°) est un travail de direction effectué par une femme qui n'exécute pas normalement un travail manuel; ou
- 4°) est un travail de garde et de soins aux malades ou tout autre travail d'hygiène et d'assistance y compris le travail effectué dans les pharmacies; ou
- 5°) est effectué dans un cinéma ou une autre salle de spectacle pendant les heures d'ouverture au public; ou
- 6°) est exécuté dans un hôtel, une pension de famille, un bar, un restaurant ou un club ou est lié aux activités de tels établissements.

ARTICLE 76. Les Commissaires-Résidents pourront par arrêté conjoint lever temporairement l'interdiction d'employer des femmes durant la nuit en cas d'urgence lorsque l'intérêt public l'exigera.

ARTICLE 77. Il est interdit d'employer des femmes dans les parties souterraines des mines. Cette interdiction ne s'applique pas :—

- 1°) aux femmes occupant un poste de direction qui n'effectuent pas un travail manuel;
- 2°) aux femmes employées dans les services d'aide et d'assistance médicale et sociale;
- 3°) aux femmes en cours d'études admises à effectuer un stage dans les parties souterraines d'une mine en vue de leur formation professionnelle;
- 4°) aux femmes appelées occasionnellement à descendre dans les parties souterraines d'une mine pour l'exercice d'une profession de caractère non-manuel.

ARTICLE 78. Nonobstant toute stipulation contraire, tout employeur devra permettre à toute femme employée à son service d'abandonner son travail sur production d'un certificat médical attestant qu'elle doit probablement accoucher dans les six semaines à venir. Il n'aura pas le droit de l'employer durant les six semaines qui suivront l'accouchement.

Pendant les périodes d'absence prévues ci-dessus elle aura droit à la moitié du salaire qu'elle aurait perçu si elle n'avait pas été absente.

Tout employeur devra permettre à toute femme employée à son service de quitter son travail deux fois par jour pendant une demi-heure durant la période d'allaitement.

ARTICLE 79. Aucun employeur ne pourra donner congé à une femme employée à son service et qui est absente en raison des dispositions des alinéas 1 et 2 de l'article 78 ci-dessus ou qui a prolongé son absence par suite de maladie constatée par certificat médical et due à une grossesse ou à un accouchement qui la rend inapte au travail.

Cette absence supplémentaire ne devra pas dépasser trois semaines.

ARTICLE 80. Pour l'application des dispositions du présent chapitre on entend par :—

- 1°) " nuit " : une période d'au moins 12 heures consécutives devant comprendre obligatoirement l'intervalle entre 22 heures et 6 heures du matin;
- 2°) " bateau " : tous les bateaux et navires de mer de toutes sortes y compris tous les bateaux et navires appartenant aux Pouvoirs Publics.

Les Commissaires-Résidents pourront toutefois par arrêté conjoint exclure de cette définition les bateaux et navires d'un tonnage inférieur à un équipage minimum prévu.

ARTICLE 81. L'emploi des enfants de moins de 12 ans est interdit sauf pour les petits travaux de caractère agricole ou domestique dans lesquels des membres de la famille de l'employeur sont utilisés avec lui ou pour des petits travaux agricoles exécutés collectivement par la communauté locale.

ARTICLE 82. Il est interdit d'employer des enfants de moins de 15 ans :—

- a) dans les entreprises industrielles ou dans leurs dépendances sauf dans les emplois qui auront été autorisés par arrêté des Commissaires-Résidents;
- b) sur tout bateau.

ARTICLE 83. Il est interdit d'employer des adolescents de moins de 16 ans dans les mines souterraines.

ARTICLE 84. Il est interdit d'employer des adolescents de moins de 18 ans :—

- 1°) dans les mines souterraines à moins qu'ils n'aient atteint l'âge de 16 ans et qu'ils ne produisent un certificat médical attestant leur aptitude à de tels travaux;
- 2°) sur les navires comme soutier ou chauffeur sauf sur les navires principalement propulsés par d'autres moyens que la vapeur.
Toutefois les adolescents de 16 à 18 ans possesseurs d'un certificat médical attestant leur aptitude à de tels travaux pourront occuper des emplois de soutier ou de chauffeur sur les navires se livrant exclusivement au cabotage.
- 3°) à n'importe quel emploi sur les navires à moins qu'ils ne produisent un certificat médical attestant leur aptitude à de tels travaux.

Toutefois, en cas d'urgence, l'Inspecteur du Travail compétent pourra autoriser l'embarquement d'un adolescent de moins de 18 ans sans examen médical préalable, sous réserve de l'obligation à la charge de l'employeur d'avoir à faire examiner médicalement cet adolescent au premier port touché où se trouverait un médecin. Si le médecin reconnaissait que cet adolescent n'est pas apte à accomplir le travail pour lequel il a été engagé, l'employeur devra à ses propres frais le renvoyer comme passager au port ou au lieu d'engagement, ou à son domicile, suivant la proximité.

4°) de nuit dans toute entreprise industrielle.

Toutefois un adolescent de plus de 16 ans peut être employé pour un travail de nuit avec la permission écrite de l'Inspecteur du Travail compétent.

ARTICLE 85. Il sera tenu par toute entreprise industrielle et par tout patron de navire un registre des adolescents de moins de 18 ans employés dans ces entreprises et dans ces navires.

Ce registre devra mentionner le nom de ces jeunes gens, leur date de naissance et leur date de début et de cessation d'emploi. Il devra être tenu à la disposition de l'Inspecteur du Travail.

ARTICLE 86. En cas d'action judiciaire menée pour contravention aux dispositions du présent chapitre, le Tribunal Mixte aura tous pouvoirs pour déterminer l'âge des personnes employées ainsi que pour apprécier la bonne foi des contrevenants.

CHAPITRE IV. DU REPOS HEBDOMADAIRE

ARTICLE 87. Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de 24 heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche à l'exception :—

des professions où, en vertu des usages, il est pris traditionnellement un autre jour,

lorsqu'un autre jour a été convenu d'accord parties entre l'employeur et le travailleur.

Dans les établissements où le travail est continu comme dans ceux où le repos simultané de tout le personnel serait préjudiciable soit au public, soit au fonctionnement normal de l'entreprise, la direction peut de plein droit accorder le repos hebdomadaire par roulement ou le répartir en deux demi-journées. Dans ce cas la répartition du repos hebdomadaire doit être affichée sur les lieux du travail.

CHAPITRE V. DES CONGÉS ET DES TRANSPORTS

ARTICLE 88. Pour l'application des dispositions du présent chapitre on entend par "service effectif": les périodes de travail effectif, ainsi que:—

- a) les absences pour accident du travail dûment constaté par un médecin agréé,
- b) les absences pour maladie professionnelle dûment constatée par un médecin agréé,
- c) les congés de maternité dans une limite de 6 semaines,
- d) dans une limite de trois mois, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin agréé.

ARTICLE 89. Sauf stipulations plus favorables des contrats individuels le droit au congé payé s'acquiert à raison d'un jour ouvrable par mois de service effectif.

Toutefois, dans les entreprises agricoles, le droit au congé payé s'acquiert à raison d'un jour ouvrable par deux mois de service effectif.

Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculés n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Sous réserve des dispositions du premier alinéa, toute personne employée au service du même employeur depuis plus de six mois à la date d'entrée en vigueur du présent Règlement aura droit à ses congés comme si elle avait commencé son emploi six mois avant cette date d'entrée en vigueur.

La durée du congé fixée au premier alinéa du présent article est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de service, continus ou non, dans la même entreprise; de quatre jours après vingt-cinq ans et de six jours après trente ans.

ARTICLE 90. Le droit à congé est acquis :

- a) pour les travailleurs sous contrat à durée déterminée en principe à l'expiration de leur contrat,
- b) pour les travailleurs engagés pour une durée indéterminée après une période de travail d'un an chez le même employeur.

Toutefois, il leur sera possible de cumuler, sur leur demande, leurs congés sur deux ans, la période de cumul pouvant être portée à 3 ans avec l'accord de l'employeur.

ARTICLE 91. Le congé peut être donné et pris en une seule période. Toutefois, si l'employeur et l'employé en sont d'accord, le congé peut être pris en deux périodes au maximum.

Avec l'agrément du travailleur et de l'employeur le congé ou ses fractions peuvent être pris en totalité ou en partie avant la date où le travailleur peut prétendre au congé.

La date de départ du congé est fixée en principe par l'employeur qui devra en prévenir l'employé au moins quinze jours à l'avance.

La jouissance du congé ne peut être retardée de plus de trois mois. Toutefois, avec accord de l'Inspecteur du Travail compétent, la jouissance du congé peut être retardée d'une période plus longue dans la mesure où l'exige la bonne marche de l'entreprise, compte tenu de la situation de famille et de l'ancienneté des bénéficiaires.

Les dispositions du paragraphe ci-dessus ne s'appliquent pas aux travailleurs recrutés sous contrat à durée déterminée à l'extérieur du Territoire qui devront prendre un congé à l'expiration d'une période maximum de quatre ans.

ARTICLE 92. L'employeur est tenu de verser au travailleur pendant toute la durée du congé une allocation au moins égale à la moyenne des salaires et indemnités dont le travailleur bénéficiait au cours des douze mois ayant précédé la date du départ en congé.

Sont exclues du calcul les primes de rendement, les heures supplémentaires, les indemnités de dépaysement ainsi que les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

ARTICLE 93. En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit au congé, une indemnité calculée sur la base des droits acquis d'après l'article 88 doit être accordée en place du congé.

Toutefois lorsque la rupture du contrat sera le fait du travailleur, cette indemnité ne sera accordée qu'à la condition qu'il ait plus de six mois de services effectifs dans l'entreprise.

Pour les travailleurs payés à l'heure ou à la journée il est entendu par un mois de services effectifs vingt-deux jours de travail effectués dans le mois.

Des arrêtés conjoints des Commissaires-Résidents pourront modifier la durée de la période de services effectifs prévue au 2^{ème} alinéa du présent article ainsi que les équivalences prévues au 3^{ème} alinéa.

ARTICLE 94. Sous réserve des dispositions prévues à l'article 97, sont à la charge de l'employeur les frais de transport du travailleur, de son conjoint et de ses enfants à charge :—

1°) du lieu de la résidence habituelle au lieu d'emploi;

2°) du lieu d'emploi au lieu de la résidence habituelle;

en cas d'expiration du contrat à durée déterminée;

en cas de résiliation du contrat lorsque le travailleur a acquis droit au congé dans les conditions prévues à l'article 89;

en cas de rupture du contrat, du fait de l'employeur ou à la suite d'une faute lourde de celui-ci;

en cas de rupture du contrat pour cause d'inaptitude du travailleur à remplir son contrat en raison de maladie ou d'accident.

en cas de rupture de contrat due à un cas de force majeure;

3°) du lieu d'emploi au lieu de la résidence habituelle et vice versa, en cas de congé normal. Le retour sur le lieu d'emploi n'est dû que si le contrat n'est pas venu à expiration avant la date de fin de congé et si le travailleur à cette date est en état de reprendre son service.

Toutefois, le contrat de travail pourra prévoir une durée minimum de séjour en deçà de laquelle le transport des familles ne sera pas à la charge de l'employeur. Cette durée n'excédera pas douze mois.

Pour l'application des dispositions de cet article ainsi que de l'article 96 ci-dessous, on entend par "frais de transport" les frais de transport des personnes et des bagages, les frais de subsistance durant le voyage et, s'il y a lieu, les frais de subsistance entre la date d'expiration ou de rupture du contrat et la date de rapatriement.

ARTICLE 95. Les modalités de transport sont déterminées par la situation occupée par le travailleur dans l'entreprise suivant les règles adoptées par l'employeur à l'égard de son personnel ou suivant les usages locaux. L'employeur devra veiller à ce que le transport ait lieu dans des conditions normales de confort.

ARTICLE 96. Lorsqu'un contrat est résilié pour des causes autres que celles visées à l'article 94, ou par la faute lourde du travailleur, le montant des frais de transport, aller et retour, incombant à l'entreprise, est proportionnel au temps de service du travailleur.

ARTICLE 97. Le travailleur qui a cessé son service peut faire valoir, auprès de son ancien employeur, ses droits en matière de congé, de voyage

et de transport dans un délai maximum de deux ans à compter du jour de la cessation du travail chez ledit employeur. Toutefois les frais de voyage ne seront payés par l'employeur qu'en cas de déplacement effectif du travailleur.

CHAPITRE VI. HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

ARTICLE 98. Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs, l'employeur doit y remédier dans les meilleurs délais, compte tenu de la situation locale, sous réserve du contrôle de l'Inspecteur du Travail compétent. L'Inspecteur du Travail pourra effectuer une mise en demeure écrite qui précisera les infractions ou dangers constatés et fixera les délais dans lesquels ils devront avoir disparu.

ARTICLE 99. L'employeur est tenu d'aviser l'Inspecteur du Travail compétent avec toutes précisions utiles, dans le plus court délai possible, de tout accident du travail ou de maladie professionnelle survenu dans l'entreprise.

En cas de carence de l'employeur, cette déclaration peut être faite par le travailleur ou ses représentants jusqu'à l'expiration de la deuxième année suivant la date de l'accident ou de la première constatation médicale de la maladie professionnelle.

ARTICLE 100. Toute entreprise ou établissement doit assurer gratuitement les premiers soins en cas d'accident ou de maladie de ses travailleurs ou de leur famille quand elle est logée sur les lieux de l'entreprise.

L'employeur doit faire évacuer sur la formation médicale la plus proche les blessés et les malades transportables, non susceptibles de recevoir sur place les soins nécessaires.

Si l'employeur ne dispose pas immédiatement de moyens de transport appropriés, il en rend compte d'urgence au Délégué le plus proche qui fait procéder à l'évacuation par les moyens à sa disposition. En cas d'accident du travail, les frais occasionnés de ce chef devront être remboursés par l'employeur à l'Administration au tarif officiel des transports médicaux.

L'employeur doit disposer en permanence des médicaments, pansements et accessoires permettant de donner les premiers soins.

CHAPITRE VII. RÈGLEMENT INTÉRIEUR

ARTICLE 101. Le règlement intérieur est établi par le chef d'entreprise. Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

Avant de le mettre en vigueur, le chef d'entreprise doit communiquer, pour visa, le règlement intérieur à l'Inspecteur du Travail compétent. Celui-ci peut refuser de le viser s'il contient des dispositions contraires au présent Règlement.

Le règlement intérieur est affiché sur les lieux de travail.

TITRE VI

Des moyens de fonctionnement et de contrôle

CHAPITRE I. DÉCLARATIONS D'ENTREPRISE ET EFFECTIFS

ARTICLE 102. Toutes les entreprises et tous les établissements relevant d'une même entreprise ainsi que les Services Publics employant des salariés, sont tenus d'adresser entre le 1^{er} et le 31 Décembre de chaque année au Commissaire-Résident de leur nationalité ou, en ce qui concerne les Services Publics Condominiaux et les entreprises et les établissements dirigés par les Néo-Hébridais, à chacun des Commissaires-Résidents, une déclaration précisant : —

la date d'ouverture de l'établissement;	}	Sauf pour les Services Publics
éventuellement, la date du dépôt de ses statuts au Greffe du Tribunal Mixte;		
la nature de son activité;		

la répartition, au 30 Novembre précédant la déclaration, des travailleurs entre les différentes catégories professionnelles.

Ces dispositions ne concernent pas le personnel de maison.

ARTICLE 103. Le chef d'entreprise ou le directeur de l'établissement est tenu d'assurer la déclaration des effectifs de main-d'œuvre des tâcherons sous-entrepreneurs dont il utilise les services.

CHAPITRE II. REGISTRE D'EMPLOYEUR

ARTICLE 104. Tout employeur doit tenir constamment à jour, au lieu d'exploitation, un registre dit "registre d'employeur" dont le modèle pourra être fixé par arrêté conjoint.

Toutefois, les entreprises employant moins de 10 travailleurs sont exemptées de cette obligation.

CHAPITRE III. INSPECTION DU TRAVAIL

ARTICLE 105. Les deux Puissances désigneront, chacune en ce qui la concerne, les fonctionnaires chargés de l'Inspection du Travail.

Pour l'application des dispositions du présent Règlement et des arrêtés d'application et à moins que le texte n'en dispose autrement, l'Inspecteur du Travail compétent est l'Inspecteur du Travail de la Puissance dont l'employeur est ressortissant.

Lorsque l'employeur est Néo-Hébridais, sont compétents les deux Inspecteurs du Travail, sous réserve de la compétence exclusive du premier Inspecteur du Travail saisi en cas de litige entre employeur et employé.

ARTICLE 106. 1^o) Les Inspecteurs du Travail seront autorisés : —

a) à pénétrer librement sans avertissement préalable à toutes heures du jour et de la nuit dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection;

- b) à pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection;
- c) à procéder à tous examens, contrôles, ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées, et notamment:—
- i) à interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales;
 - ii) à demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales, de les copier et d'en établir des extraits;
 - iii) à exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales;
 - iv) à prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons de matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières ou substances ont été prélevées et emportées à cette fin.

2°) A l'occasion d'une visite d'inspection, l'Inspecteur devra informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

ARTICLE 107. Les Inspecteurs du Travail constatent par procès-verbal faisant foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions au présent Règlement et aux arrêtés d'application. Ils sont habilités à saisir directement le Tribunal Mixte.

Tout procès-verbal devra être notifié par la remise d'une copie conforme à la partie intéressée ou à son représentant et ce à peine de nullité absolue des poursuites à intervenir.

ARTICLE 108. Les Délégués des circonscriptions administratives sont les suppléants légaux de l'Inspecteur du Travail de leur Puissance dans le ressort de leur circonscription lorsque l'Inspecteur du Travail est absent ou empêché.

Celui-ci pourra, d'autre part, déléguer tout ou partie de ses pouvoirs à ces Délégués.

ARTICLE 109. Une Commission Consultative du Travail est instituée auprès des Commissaires-Résidents. Un arrêté conjoint déterminera ses attributions, les règles de désignation de ses membres et ses modalités de fonctionnement.

TITRE VII

Des différends du travail

ARTICLE 110. Par différend du travail on entend tout différend entre employeurs et travailleurs ou entre travailleurs et qui est en rapport avec l'emploi ou le non emploi ou avec les conditions d'emploi ou de travail.

ARTICLE 111. Tout travailleur ou tout employeur pourra demander à l'Inspecteur du Travail compétent de régler à l'amiable un différend individuel du travail.

Un procès-verbal de conciliation ou de non conciliation suivant le cas sera rédigé et signé de l'Inspecteur du Travail et des parties intéressées. Le procès-verbal de conciliation liera les parties.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, la partie la plus diligente saisira éventuellement le Tribunal Mixte.

ARTICLE 112. Les différends collectifs seront obligatoirement soumis pour tentative de conciliation à l'Inspecteur du Travail.

En cas d'échec de cette tentative, le différend collectif sera soumis aux Commissaires-Résidents pour désignation d'un Conseil d'Arbitrage.

ARTICLE 113. Dès qu'ils sont saisis d'un différend collectif les Commissaires-Résidents doivent, dans un délai de sept jours, désigner conjointement un conseil d'arbitrage qui procède à une enquête et établit une recommandation. La composition, les pouvoirs et les règles de procédure du conseil d'arbitrage sont déterminés par arrêté conjoint des Commissaires-Résidents.

Ce conseil doit être présidé par un ou des magistrats du Tribunal Mixte et ses membres doivent être compétents en matière de problèmes du travail.

ARTICLE 114. Les membres de tout syndicat ou groupe de travailleurs qui déclenchent une grève et les membres de tout syndicat ou groupe d'employeurs qui déclenchent un lock-out sans en avoir au préalable avisé l'Inspecteur du Travail comme prévu à l'article 112 ou, en ayant ainsi donné avis, déclenchent une grève ou un lock-out avant désignation du conseil d'arbitrage comme prévu à l'article 113, ou sans avoir attendu un délai de 30 jours depuis la désignation du conseil d'arbitrage sont considérés comme coupables d'une infraction au présent Règlement, ce qui entraîne :

- a) pour les employeurs, le paiement aux travailleurs lock-outés, des journées de salaires perdues de ce fait;
- b) pour les travailleurs, la perte du droit à l'indemnité de préavis et aux dommages-intérêts pour rupture de contrat;
- c) pour les employeurs, pendant une période de deux ans, l'interdiction de faire partie d'une commission consultative du travail sur décision conjointe des Commissaires-Résidents.

La grève ou le lock-out déclenchés après publication de la recommandation du conseil d'arbitrage, ou après l'expiration d'un délai de trente jours depuis la désignation du conseil, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail.

ARTICLE 115. Les dispositions du présent Règlement ne portent pas atteinte aux droits des syndicats existants, quel que soit le régime légal sous lequel ils sont placés.

Toutefois, lesdits syndicats peuvent se reconstituer sur la base desdites dispositions ou fusionner avec des syndicats organisés conformément au présent Règlement.

TITRE VIII

Pénalités

ARTICLE 116. Seront punis d'une amende de £Stg.10 au maximum ou son équivalent en francs NH au taux courant du change et en cas de récidive d'une amende de £Stg.20 au maximum ou son équivalent en francs NH au taux courant du change:—

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 5, 7, 8, 50 alinéas 1, 3, 4 et 5, 51, 52, 87, 100, 101, et 104;
- b) les employeurs ayant refusé de faire effectuer la visite médicale prévue à l'article 6 ou ayant sciemment continué d'employer un travailleur reconnu inapte ou ayant refusé de payer les frais de retour du travailleur en application des dispositions de l'article 6 précité;
- c) les employeurs, fondés de pouvoirs et leurs préposés, responsables du défaut d'affichage conformément aux dispositions de l'article 61.

ARTICLE 117. Seront punis d'une amende de £Stg.20 au maximum ou son équivalent en francs NH au taux courant du change et en cas de récidive d'une amende de £Stg.40 au maximum ou son équivalent en francs NH au taux courant du change, et d'un emprisonnement de 10 jours au maximum ou de l'une de ces deux peines seulement:—

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 26, 56, 57, 58, 62, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 75, 77, 78, 79, 81, 82, 83, 84, 85, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99 alinéa 1, et 100.

Dans le cas d'infraction à l'article 56, s'il y a récidive, l'emprisonnement sera obligatoirement prononcé.

- b) les auteurs d'infractions aux dispositions des arrêtés prévus par l'article 44.

ARTICLE 118. Seront punis d'une amende de £Stg.100 au maximum ou son équivalent en francs NH au taux courant du change et d'un emprisonnement de 3 mois au maximum ou de l'une de ces deux peines seulement:—

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 3 sur l'interdiction du travail forcé, et 50 alinéa 2.
- b) toute personne qui, par violence, menaces, tromperie, dols ou promesses, aura contraint ou tenté de contraindre un travailleur à s'embaucher contre son gré, ou qui, par les mêmes moyens, aura tenté de l'empêcher ou l'aura empêché de s'embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat;
- c) toute personne qui, en faisant usage d'un contrat fictif, se sera fait embaucher ou se sera substituée volontairement à un autre travailleur;
- d) toute personne qui aura fait sciemment une fausse déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle;
- e) tout employeur, fondé de pouvoirs ou préposé, qui aura porté sciemment sur le registre d'employeur ou tout autre document, des attestations mensongères relatives à la durée et aux conditions du travail accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui aura sciemment fait usage de ces attestations;

- f) tout employeur, fondé de pouvoirs ou préposé, qui aura sciemment engagé, tenté d'engager ou conservé à son service un travailleur encore lié à un autre employeur par contrat de travail, un apprenti encore lié par un contrat d'apprentissage ou un stagiaire en cours de formation dans un centre de formation professionnelle;
- g) toute personne qui aura exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités, allocations de frais de toute nature.

En cas de récidive, l'amende sera de £Stg.200 au maximum ou son équivalent en francs NH au taux courant du change et l'emprisonnement de six mois au maximum.

ARTICLE 119. Sera punie d'une amende de £Stg.100 au maximum ou son équivalent en francs NH au taux courant du change et d'un emprisonnement de trois mois au maximum ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui s'est opposée ou a tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs conférés aux Inspecteurs par le présent Règlement Conjoint.

En cas de récidive, l'amende est de £Stg.200 au maximum ou son équivalent en francs NH au taux courant du change et l'emprisonnement de six mois au maximum.

En cas de double récidive, l'emprisonnement est obligatoirement prononcé.

ARTICLE 120. Lorsqu'une amende est prononcée en vertu du présent titre, elle est encourue autant de fois qu'il y a eu d'infractions, sans que cependant le montant total des amendes infligées puisse excéder 50 fois les taux maximum prévus ci-dessus.

Cette règle s'applique notamment au cas où plusieurs travailleurs auraient été employés dans des conditions contraires au présent Règlement.

Pour l'application des dispositions des articles 116 et 117, il y a récidive lorsque dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a déjà subi une condamnation pour un fait identique.

Pour l'application des dispositions des articles 118 et 119, il y a récidive lorsque dans les cinq ans antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a déjà subi une condamnation pour un fait identique.

ARTICLE 121. Les chefs d'entreprise sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs fondés de pouvoirs ou préposés.

TITRE IX

Dispositions transitoires

ARTICLE 122. Les dispositions du présent Règlement Conjoint sont de plein droit applicables aux contrats individuels en cours, mais ne peuvent porter atteinte aux droits acquis en application de ces contrats.

Elles ne peuvent constituer une cause de rupture de ces contrats.

Toute clause d'un contrat en cours qui ne serait pas conforme aux dispositions du présent Règlement et des arrêtés d'application sera modifiée

dans un délai de six mois à compter de la date de signature de ce Règlement et de ces arrêtés.

ARTICLE 123. Les Commissaires-Résidents de l'une ou l'autre Puissance sont habilités à prendre conjointement tous arrêtés nécessaires à l'application du présent Règlement Conjoint.

ARTICLE 124. Le présent Règlement Conjoint sera enregistré, communiqué et publié partout où besoin sera, et entrera en vigueur au moment de sa publication au Journal Officiel du Condominium.

Port-Vila, le

Le Commissaire-Résident de Sa Majesté Britannique aux Nouvelles Hébrides,	Le Commissaire-Résident de France aux Nouvelles Hébrides,
---	--

[Translation of No. 2]

Embassy of France,

London, 14 February, 1967.

Your Excellency,

I have the honour to acknowledge the receipt of your letter of today's date which reads as follows:

[As in No. 1]

In reply, I have the honour to inform you that the foregoing proposal has the agreement of the French Government who therefore approve Your Excellency's suggestion that your letter and the present reply should be considered as formally recording the agreement of the two Governments to amend accordingly the said Protocol of 6 August 1914 with immediate effect.

I take this opportunity to renew to Your Excellency the assurances of my highest consideration and I have the honour to be

Your humble and
obedient Servant,

G. DE COURCEL.

[Annex as in No. 1]

HER MAJESTY'S STATIONERY OFFICE

Government Bookshops

49 High Holborn, London W.C.1
13A Castle Street, Edinburgh 2
109 St. Mary Street, Cardiff CF1 1JW
Brazennose Street, Manchester M60 8AS
50 Fairfax Street, Bristol BS1 3DE
258 Broad Street, Birmingham 1
7 Linenhall Street, Belfast BT2 8AY

*Government publications are also available
through any bookseller*