



REPÚBLICA DE ANGOLA  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

# Loi générale du Travail d'Angola



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

La Loi générale du travail de 1981 se revêt de caractéristiques qui l'ont fixée dans un contexte historique, socio-économique et politique qui sont aujourd'hui inadaptés, face aux postulats juridiques - constitutionnels en vigueur, en démarquant :

- Le rôle inventeur de l'organisation syndicale dans tous les domaines de développement de la relation juridique et laborieuse ;
- L'adoption de solutions juridique et laborieuse, inadéquates à la réalité socio-laborieuse et économique ;
- L'excessif inclination de la loi cadre qui définit les principes recteurs du régime juridique et laborieuse, mais inapplicables dans les traces quotidiennes des relations juridique et laborieuses par absence de réglementation.

Considérant que la présente loi vise à améliorer les caractéristiques négatives indiquées avec l'objectif de devenir immédiatement applicable dans la généralité des cas.

Considérant que la présente loi s'applique au travail fournis dans le cadre des entreprises publiques, mixtes, privés et coopératives, et des organisations sociales non-intégrées dans la structure de l'administration publique.

Dans ces termes, au titre de l'article 88 b) de la Loi Constitutionnelle, l'Assemblée Nationale approuve la suivante :



## LOI GÉNÉRALE DU TRAVAIL

### CHAPITRE PREMIER

#### PRINCIPES GÉNÉRAUX

##### Article 1

(Portée de l'application)

1. La Loi générale du travail s'applique à tous les travailleurs qui fournissent des services rémunérés pour le compte d'un employeur dans le cadre de l'organisation et sous l'autorité directe de celui-ci.
2. La Loi générale du travail s'applique aussi :
  - a) Aux apprentis et aux stagiaires placés sous l'autorité d'un employeur ;
  - b) Au travailleur prêté à l'étranger pour des nationaux ou internationaux étrangers résidents embauchés dans le pays au service des employeurs nationaux, sans préjudice des dispositions plus favorables pour le travailleur et des dispositions d'ordre publique dans le local de travail.
3. La présente loi s'applique aussi aux travailleurs étrangers non-résidents.

##### Article 2

(Exclusions dans le cadre de l'application)

Sont exclus dans le cadre de l'application de cette Loi :

- a) Les fonctionnaires publics ou travailleurs exerçant son activité professionnelle dans l'administration publique centrale ou locale, dans un institut public ou tout autre organisme de l'Etat ;
- b) Tous les travailleurs avec un lien permanent au service des représentations diplomatiques ou consulaires d'autres pays ou d'organisations internationales ;



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

- c) Les associés des coopératives ou des organisations non gouvernementales, étant donné que le travail respectif est régulé par les dispositions statutaires, ou en cas de manquement, par les dispositions de la loi commerciale ;
- d) Le travail familiale ;
- e) Le travail occasionnel ;
- f) L'activité des personnes qui interviennent dans les opérations commerciales, si elles sont personnellement obligées à répondre des résultats des opérations, en assumant le risque respectif ;
- g) Les consultants et les membres de l'organe administratif ou directif des entreprises ou des organisations sociales, du moment qu'ils ne réalisent seulement des inhérents à de telles fonctions sans lien de subordination titulaire par le contrat de travail.

### **Article 3**

(Droit au travail)

1. Tous les citoyens ont le droit au travail librement choisi, avec l'égalité des opportunités et sans aucune récrimination basée sur la race, la couleur, le sexe, l'origine ethnique, l'état civil, la condition sociale, les idéaux religieux ou politiques, la filiation syndical ou la langue.
2. Le droit au travail est inséparable du droit de travailler, sauf pour ceux qui souffrent d'une diminution de capacité pour des raisons d'âge, de maladie ou d'invalidité.
3. Tous les citoyens ont droit au libre arbitre et à l'exercice de la profession, sans restrictions, sauf les exceptions prévues par la loi.
4. Les conditions dans lesquelles le travail est fourni doivent respecter les libertés et la dignité du travailleur, en lui permettant de satisfaire normalement ses besoins et ceux de sa famille, protéger sa santé et jouir de conditions de vie décentes.

### **Article 4**

(Interdiction de travail obligatoire ou compulsif)

1. Le travail obligatoire ou compulsif est interdit.
2. Il ne s'agit pas de travail obligatoire ou compulsif dans le cas de :



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

- a) le travail ou le service fourni en vertu des lois militaires ou de service civique d'intérêt général ;
- b) le travail pénitentiaire dans des institutions pénitentiaires ;
- c) les petits travaux communaux ou de village, considérés des obligations civiques normales, décidés librement par la communauté ou du moment que ses membres ou représentants directs aient été consultés sur les besoins de ces mêmes travaux ;
- d) le travail ou le service exigé en cas de force majeure, notamment en cas de guerre, d'inondations, de faim, d'épidémies, d'invasion d'animaux, d'insectes ou de parasites préjudiciels et de façon général toutes les circonstances qui mettent en danger ou présentent un risque de mettre en danger les conditions normales de vie de l'ensemble ou d'une partie de la population.

## **Article 5**

(Obligations d'Etat relatives au droit au travail)

1. Pour garantir le droit au travail, c'est à l'Etat à travers de plans et de programmes de politique économique et sociale, assurer l'exécution d'une politique d'encouragement de l'emploi productif et librement choisi et la création de systèmes d'assistance matérielle à ceux qui se trouvent dans une situation de chômage involontaire et dans des situations d'impossibilité de, comme son travail, sollicitent des moyens pour la satisfaction de ses besoins et de sa famille.
2. Dans l'exécution de la politique d'engagement à l'emploi, l'Etat développe, selon les termes de la loi spécifique, l'activité de :
  - a) placement ;
  - b) études de marché d'emploi ;
  - c) promotion d'emploi ;
  - d) information et orientation professionnelle ;
  - e) formation professionnelle ;
  - f) réhabilitation professionnelle ;
  - g) protection du marché de travail pour le citoyen national.

## **Article 6**

(Droits apparenté au droit de travail)



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

1. Outre le droit au travail et au libre exercice de la profession, les droits fondamentaux des travailleurs sont :

- a) la liberté syndicale et conséquent droit à l'organisation et à l'exercice de l'activité syndicale ;
- b) le droit de négociation collective ;
- c) le droit à la grève ;
- d) le droit de réunion et de participation dans l'activité d'entreprise.

2. Les droits prévus dans le numéro antérieur sont exercés dans le cadre des dispositions constitutionnelles et des lois qui le règlementent spécifiquement.

### **Article 7**

(Sources de réglementation du droit au travail)

1. Les conditions relatives à la prestation du travail sont régulées par :

- a) Loi constitutionnelle ;
- b) Conventions internationales du travail régulièrement ratifiées ;
- c) Lois et ses règlements ;
- d) Conventions collectives de travail ;
- e) Contrat de travail ;
- f) Utilisations et coutumes locales, professionnelles et de l'entreprise.

2. L'application des sources mentionnées dans le numéro antérieur suit le principe de hiérarchie des actes normatifs, mais en cas de conflit entre les dispositions de plusieurs sources, prévaut la solution qui, dans son ensemble et en computation générale en ce qui concerne les dispositions quantifiables, si c'est plus favorable au travailleur, sauf si les dispositions de niveau supérieur sont impératives.

3. Les utilisations et les coutumes sont uniquement applicables dans le cas de maque de normes légales ou conventionnelles ou par rémission de ces dernières.

## **CHAPITRE II**

### **Constitution de la relation juridique et laborieuse**

#### **SECTION I**

##### **Contrat de Travail**



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

**Article 8**

(Constitution)

1. La relation juridique et laborieuse se constitue de la célébration du contrat de travail et rend mutuellement exigibles les défauts et les devoirs du travailleur et l'employeur qui sont les parties du contrat.

2. Exceptionnellement, dans les cas prévus par la loi, la relation juridique et laborieuse se constitue par nomination.

**Article 9**

(Relations de caractère spécial)

1. Les relations juridiques et laborieuses de caractère spécial ont un rapport avec les suivantes modalités de travail :

a) travail domestique ;

b) le travail pénitentiaire dans des institutions pénitentiaires ;

c) activités sportive professionnelles ;

d) activité artistique en spectacle publique ;

e) intervention en opérations commerciales pour le compte d'une ou de plusieurs entreprises, sans contribution de risque par le résultat des opérations ;

f) tout autre travail qui, selon la loi, soit déclarée de relation juridique et laborieuse de caractère spécial.

2. La réglementation des relations juridique et laborieuses de caractère spécial respecte les droits fondamentaux reconnus dans la Constitution et dans les lois et encore les principes subjacents à la Loi générale du travail.

**Article 10**

(Sujets)

Sont sujets au contrat de travail et de la relation juridique et laborieuse le travailleur et l'employeur.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

**Article 11**

(Capacités)

1. Est valide la relation juridique laborieuse établie avec des mineurs, de l'âge entre 14 et 18 ans, dès qu'ils soient autorisés par le représentant légal ou à défaut par le centre d'emploi ou l'institution idoine.
2. Le contrat de travail célébré sans l'autorisation prévue dans le numéro antérieur est annulable à la demande du mineur ou de son représentant.

**Article 12**

(Objet de contrat de travail)

1. Le contrat de travail confère au travailleur le droit d'occuper un poste de travail, en conformité avec la loi et ses conventions collectives de travail et qui doit être, dans le genre de travail pour lequel il a été employé, le plus adéquat à ses aptitudes et la préparation professionnelle.
2. Le contrat de travail oblige le travailleur à respecter les fonctions et les tâches inhérentes au poste de travail où il a été placé et à observer la discipline laborieuse et les autres devoirs qui découlent de la relation juridique et laborieuse.
3. Le contrat de travail oblige l'employeur à attribuer au travailleur une catégorie professionnelle et une classification professionnelle adéquate aux fonctions et aux tâches inhérentes au poste de travail, à lui assurer l'occupation effective, à lui payer un salaire selon son travail et les dispositions légales et conventionnelles applicables, ainsi qu'à créer les conditions nécessaires pour l'obtention de plus grande productivité et pour la promotion humaine et sociale du travailleur.
4. L'activité à laquelle le travailleur s'oblige par le contrat de travail peut être de façon prédominante intellectuelle ou manuelle.
5. Sans préjudice de l'autonomie technique inhérente aux activités normalement exercées comme profession libérale, le respectif exercice peut être objet du contrat de travail, à défaut de dispositions légales.





**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

6. Quand l'activité du travailleur implique la pratique d'affaires juridiques au nom de l'employeur, le contrat de travail couvre la concession des pouvoirs nécessaires de représentation, sauf dans les cas où la loi exige la procuration avec des pouvoirs spéciaux.

### **Article 13**

(Forme de contrat de travail)

1. La célébration du contrat de travail peut être sujette à la forme écrite, sauf dans les cas où la loi détermine explicitement le contraire.

2. La preuve de l'existence de contrat de travail et ses conditions peut être faite par tous les moyens admis par la loi, en présumant son existence entre celui qui fournit le service pour le compte d'autrui et celui qui reçoit.

3. Le travailleur a toujours le droit d'exiger la réduction du contrat par écrit, devant celui-ci contenir, au moins, les mentions suivantes ;

a) nom complet et résidence habituelle des contractants ;

b) classification professionnelle et catégorie professionnelle du travailleur ;

c) local de travail;

d) durée hebdomadaire du travail normal ;

e) montant, forme et période de paiement du salaire et mention des prestations salariales accessoires ou complémentaires et des attribuées en genres, avec l'indication des respectives valeurs ou bases de calcul ;

f) date de début de la prestation de travail ;

g) lieu et date de la célébration du contrat ;

h) signature des deux contractants.

4. Dans les cas où la loi exige la réduction du contrat de travail à l'écrit, le ministre qui ait la charge administrative de travail ou l'entité dans laquelle celui-ci s'élève peut approuver les respectifs modèles.

5. Le contrat de travail avec les travailleurs étrangers est obligatoirement réduit à l'écrit.

6. A défaut de réduction du contrat à l'écrit, la responsabilité est présumée comme étant de l'employeur.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

7. A chaque célébration de contrat de travail dont la durée présumée soit supérieur à trois mois, indépendamment de la forme adoptée, l'employeur doit, jusqu'au moment de la célébration ou pendant la période expérimentale, exiger au travailleur un document médical attestant qu'il possède les exigences physiques et de santé adéquates au travail ou le soumettre à l'examen médical pour les mêmes effets.

#### **Article 14**

(Durée de contrat de travail)

1. Le contrat de travail est célébré en règle pour un temps indéterminé intégrant le travailleur dans le cadre du personnel permanent de l'entreprise.

2. Le contrat de travail peut être célébré pour un temps déterminé par exécution d'une œuvre ou service déterminé et est obligatoirement réduite à l'écrit, y compris, outre les mentions auxquelles se réfère le paragraphe 3 de l'article 13, l'indication précise de son terme ou des conditions auxquelles celui-ci est sujet, tout comme des raisons déterminantes de l'engagement pour temps déterminé.

3. A défaut de forme écrite ou des mentions exigées dans le numéro antérieur, le contrat se considère pour un temps indéterminé, sauf dans les situations auxquelles le paragraphe 3 de l'article suivant se réfère.

4. Sauf s'il y a des dispositions explicites en contraire, les travailleurs engagés pour un temps déterminés, toutes les dispositions légales ou conventionnelles relatives à la prestation du travail pour un temps indéterminé s'appliquent.

5. Les contrats célébrés pour toute la vie du travailleur sont interdits.

#### **Article 15**

(Contrat de travail pour temps déterminé)

1. Le contrat de travail pour temps déterminé peut uniquement être célébré dans les conditions suivantes :

a) remplacement de travailleur temporairement absent ;

b) accroissement temporaire ou exceptionnel de l'activité normale de l'entreprise résultant de l'accroissement de tâches, excès de commandes, raison de marché ou raisons saisonnières;



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

- 
- c) réalisation de tâches occasionnelles et ponctuelles qui ne se trouvent pas dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise ;
  - d) travail saisonnier ;
  - e) quand l'activité à développer, car elle est temporairement limitée, ne conseille pas l'élargissement du cadre de personnel permanent de l'entreprise ;
  - f) exécution des travaux urgents nécessaires ou pour organiser des mesures de sauvegarde des installations ou des équipements et autres biens de l'entreprise de façon à empêcher les risque pour celle-ci ou pour ses travailleurs ;
  - g) lancement des activités nouvelles de durée incertaine, le début de travail restructuration ou d'amplification des activités d'une entreprise ou centre de travail ;
  - h) emploi de personnes physiquement défavorisées, de personnes âgées, de candidats au premier emploi et les personnes qui ont plus d'un an de chômage ou les éléments d'autres groupes sociaux couverts par des mesures légales d'insertion ou de réinsertion dans la vie active ;
  - i) exécution des tâches bien déterminées, périodiques dans l'activité de l'entreprise, mais avec un caractère discontinu ;
  - j) exécution, direction et fiscalisation des travaux de construction civil et des travaux publics, montage et réparation industriel et autres travaux de nature identique et temporalité ;
  - k) apprentissage et formation professionnel pratique.

2. Le contrat de travail pour temps déterminé peut être célébré à terme défini, c'est-à-dire, avec la fixation précise de la date de sa conclusion ou de période pour laquelle il est célébré ou dans le cas des paragraphes a), c), d), e), f), i) et j) du numéro précédent, à terme incertain, c'est-à-dire, en ayant son terme conditionné à la nécessité de prestation de travail pour cessation des motifs qui justifient l'engagement pour temps déterminé.

3. Nonobstant les dispositions du paragraphe 3 de l'article précédent la réduction du contrat par écrit dans les situations référées dans les paragraphes c), d), e) et f) de l'article premier est dispensée.

4. La stipulation du terme, certain ou incertain, faite en fraude à la loi est nulle.

## **Article 16**

(Durée du contrat à durée déterminée)

1. Le contrat de travail pour un temps déterminé ne peut pas excéder :



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

- a) six mois, dans les situations auxquelles se réfèrent les paragraphes 1 d) et 1 f) de l'article précédent.
  - b) 12 mois, dans les situations référées dans les paragraphes b), c) et e) du même article ;
  - b) 36 mois, dans les situations référées dans les paragraphes a), g), h), j) et k) du même article ;
2. Dans les situation auxquelles se réfèrent les paragraphes 1 a), 1 h) et 1 j) de l'article précédent, l'inspection général du travail peut autoriser la prolongation de la durée du contrat au-delà des 36 mois, selon la demande justifiée de l'employeur, accompagné de la déclaration de concordance de travail, notamment si :
- a) le retour du travailleur temporairement absent ne se fasse pas dans ce délai ;
  - b) la durée des travaux de construction civil et des activités assimilées est ou devient supérieure à trois années ;
  - c) les mesures légales de politique de l'emploi des groupes sociaux auxquels se réfère le paragraphe h de l'article précédent sont encore en application à la date du terme des 36 mois de contrat.
3. La demande à laquelle se réfère le numéro précédent doit être présentée jusqu'à 30 jours avant le terme du contrat.
4. La prolongation de la durée du contrat, à laquelle se réfère l'article 2 ne peut être autorisé pour plus de 24 mois.

## **Article 17**

(Rénovation du contrat à terme)

- 1. Etant donné que le contrat à terme est célébré pour une période inférieur aux limites établies dans le premier article, peuvent être réalisées les rennovations successives jusqu'aux limites ci-dessus référées.
- 2. La rénovation du contrat pour période de durée égale à ce qui a été initialement établi se vérifie quand, jusqu'à deux semaines avant son terme, l'employeur n'informe pas par écrit le travailleur de la caducité et celui-ci n'a pas l'intention de se prévaloir de celle-ci.
- 3. La rénovation du contrat pour une durée différente de l'initiale, ne peut être faite que pas écrit, signée par les deux parties.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

## **Article 18**

(Conversion du contrat)

1. La continuation du travailleur au service après une période d'un délai maximal applicable dans les termes des paragraphes 1 a) et b) de l'article 16, dans le cas des contrats à terme ou sa permanence au service découlés 15 jours de la conclusion des travaux ou du retour du remplaçant sans que le travailleur ait été informé précédemment, dans le cas des contrats à termes incertain, converti le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminé.
2. L'avis précédent du au travailleur engagé à terme incertain est de 15, 30 ou 60 jours après, selon si l'exécution du contrat ait durée jusqu'à un an, de un à trois ans ou plus de trois ans.
3. A défaut du respect de l'avis précédent dans le contrat à terme incertain, en partie ou en entier, constitue l'employeur dans l'obligation de payer au travailleur une compensation calculée selon les termes de l'article 257.
4. Dans le cas de la conversion à laquelle se réfère le paragraphe 1, l'ancienneté du travailleur se compte à partir du début du contrat à durée déterminée.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

## **Article 19**

(Période d'expérience)

1. Dans le contrat de travail à durée déterminée, il y a une période expérimentale correspondant aux premiers 60 jours de prestation de travail, étant donné que les parties peuvent, par accord écrit, le réduire ou le supprimer.
2. Les parties peuvent augmenter la durée de la période expérimentale, pour écrire, jusqu'à quatre mois, dans le cas de travailleurs hautement qualifiés qui effectuent des travaux complexes et de difficile évaluation et jusqu'à six mois dans le cas de travailleurs qui effectuent des travaux de haute complexité technique ou qui aient des fonctions de gestion et de direction, dont l'exercice de ces fonctions exigent la formation académique de niveau supérieur.
3. Dans le contrat de travail à durée déterminée, il n'y a qu'une période expérimentale s'il est établi par écrit, ne dépassant pas la durée de 15 ou 30 jours, selon il s'agisse de travailleurs non qualifiés ou de travailleurs qualifiés.
4. La période d'expérience se destine à l'appréciation de la qualité des services du travailleur et de son rendement, de la part de l'employeur ou de la part du travailleur, à l'appréciation des conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité et de l'environnement social de l'entreprise.
5. Pendant la période d'expérience, l'une des deux parties peut cesser le contrat de travail, sans obligation de préavis, indemnisation ou présentation de la justification.
6. Etant la période d'expérience écoulée sans qu'aucune des parties ne fasse usage des dispositions du numéro précédent, le contrat de travail se consolide en tant que l'antiquité dès le début de la prestation de travail.

## **Article 20**

(Nullité du contrat de travail et des clauses contractuelles)

1. Le contrat de travail est nul et sans aucun effet quand il est célébré dans une des conditions suivantes :
  - a) être son objectif ou but contraire à la loi, à l'ordre public ou offensant les bonnes coutumes ;



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

b) s'agir d'une activité pour laquelle l'exercice de la loi exige la possession d'un titre professionnel et le travailleur ne soit pas détenteur de ce même titre ;

c) être le contrat légalement sujet à un visa ou une autorisation préalable au début de la prestation du travail et que le travailleur ne l'ait pas.

2. Sont nulles les clauses ou stipulations du contrat qui :

a) contrarient les normes légales impératives ;

b) contiennent des discriminations au travailleur pour des raisons d'âge, d'emploi, de carrière professionnelle, de salaires, de durée et des autres conditions de travail pour des circonstances de race, couleur, sexe, citoyenneté, origine ethnique, état civil, condition sociale, idées religieuses ou politiques, filiation syndicale, lien de parenté avec d'autres travailleurs de l'entreprise et de langue.

3. Dans le cas de la nullité du contrat résulte de la situation référée dans le paragraphe 1 de cet article, l'employeur est constitué dans l'obligation d'indemniser le travailleur, selon les termes établis dans l'article 265.

## **Article 21**

(Effets de nullité)

1. La nullité des clauses du contrat n'affecte pas la validité de celui-ci, sauf si la partie visée ne peut pas être supprimée et si il est impossible sans elle de réaliser les objectifs que les contractants ont proposés en le célébrant.

2. Les clauses nulles sont remplacées par les dispositions applicables des sources supérieures référées dans le paragraphe 1 de l'article 7.

3. Les clauses qui établissent des conditions ou des prestations rémunératoires spéciales, comme contrepartie des prestations établies dans la partie nulle, se maintiennent supprimées, en entier ou en partie, dans la sentence qui déclare la nullité.

4. Le contrat nul ou annulé produit les effets comme s'il était valide pendant qu'il se maintient en exécution.

5. La nullité peut être déclarée par le tribunal à tout temps, officieusement ou à la demande des parties ou de l'inspection-générale du travail.

6. L'annuité peut être invoquée par la partie en faveur de qui la loi s'établit, dans le délai de six mois à compter de la célébration du contrat. 7. Une fois la causa d'invalidité terminée pendant



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

l'exécution du contrat, celle-ci devient valide dès le début. Mais si le contrat est nul, la validation prend effet uniquement dès la cessation de la cause de nullité.





**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

## **SECTION II**

### **Modalités spéciales de contrat de travail**

#### **Article 22**

(Contrats de travail spéciaux)

1. Les contrats de travail spéciaux sont :

- a) Contrat de groupe ;
- b) Contrat d'entreprise ou tâche ;
- c) Contrat d'apprentissage et le contrat de stage ;
- d) Contrat de travail à bord des embarcations de commerce et de pêche ;
- e) Contrat de travail à bord des avions ;
- f) Contrat de travail à domicile ;
- g) Contrat de travail des travailleurs civils dans des établissements de fabrications militaires ;
- h) Contrat de travail rural ;
- i) Contrat de travail des étrangers non-résidents ;
- j) Contrat de travail temporaire ;
- k) Autres contrats déclarés par la loi.

2. Les contrats de travail spéciaux s'appliquent aux dispositions communes de cette loi, avec les exceptions et les spécialités établies dans les articles suivants et dans une législation spécifique.

#### **Article 23**

(Contrat de groupe)

1. Si un employeur célèbre un contrat avec un groupe de travailleurs, en considérant dans sa totalité, il n'assume pas la qualité d'employeur en relation à chacun de ses membres, mais uniquement en relation au chef du groupe.

2. Le chef du groupe assume la représentation des membres de celui-ci dans les relations avec l'entreprise, en répondant par des obligations inhérentes à la représentation mentionnée et à la qualité de l'employeur en relation aux membres du groupe.

3. L'entreprise est solidairement responsable du respect des devoirs de contenu économique que le chef du groupe ait pour les membres de celui-ci.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

4. Si le travailleur, autorisé par écrit ou selon les usages et les coutumes, associe un auxiliaire ou une tierce personne à son travail, l'employeur du premier sera aussi celui du second.

## **Article 24**

(Contrat à la tâche)

1. L'entrepreneur ou le propriétaire répond solidairement avec l'auxiliaire pour les valeurs de salaires et d'indemnités que les travailleurs engagés par celui-ci soient créancier, celle-ci ayant la responsabilité avec une limite de valeurs salariales et d'indemnités que l'entrepreneur ou le propriétaire pratique en relation à ses employés de classification professionnelle identique ou dans le cas où il ne les possède pas, les valeurs obligatoires minimales.

2. Dans une situation identique de solidarité, il répond pour les dettes de contributions que l'auxiliaire contracte envers la Sécurité Sociale, étant exempt de cette responsabilité s'il ait, jusqu'au début de la tâche, obtenu de la Sécurité Sociale une certification dans laquelle l'auxiliaire est inscrit en tant que contribuable et non redevable ou si, une fois la certification requise, avec une antécédence minimum de 15 jours, celle-ci ne lui soit pas donnée jusqu'au début de la tâche.

3. La responsabilité de l'entrepreneur ou du propriétaire par dette de l'auxiliaire des travailleurs a comme limite la valeur des crédits qui par les travailleurs soient réclamés jusqu'au cinquième jour après la conclusion des travaux, après qu'ils soient corrigés, selon les termes du paragraphe 2 de cet article si, jusqu'à sept jours avant que celle-ci ait affiché sur les locaux où les travaux se réaliseront ou les services fournis, «avertissement» invitant les travailleurs à présenter les respectifs crédits et en leur avertissant que la responsabilité ne couvre pas les crédits non-réclamés.

4. Le propriétaire n'est pas solidairement responsable des crédits des travailleurs en relation à l'auxiliaire, quand l'activité engagée respecte exclusivement la construction ou la réparation qu'un chef de famille impose l'exécution pour ou à la résidence de famille ou quand le propriétaire de la construction, de l'établissement ou l'industrie n'exerce pas une activité identique ou semblable à celle de l'auxiliaire.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

## **Article 25**

(Contrat d'apprentissage et le contrat de stage)

1. Les contrats d'apprentissage et de stages doivent être célébrés par écrit, assujettis aux règles établies dans l'article 33 à 37 et doivent être soumis au visa de l'Inspection-générale du travail.
2. Aux contrats d'apprentissage et du stage s'appliquent, spécifiquement, les dispositions de la section III de ce chapitre et aux dispositions générales sur les travaux mineurs, si l'apprenti ou le stagiaire à moins de 18 ans.
3. Le régime des contrats définis dans cet article ne s'applique pas, sauf rémission explicite des respectifs régimes juridiques aux situations d'apprentissage et de la formation professionnelle lancée par les services officiels compétents, selon les termes du paragraphe 2 de l'article 5.

## **Article 26**

(Contrat de travail à bord des embarcations)

1. Le contrat de travail à bord doit être célébré par écrit et doit être rédigé en termes claires, de façon à ne laisser aucun doute aux contractants sur les droits et les obligations mutuelles et doit indiquer si l'engagement est conclu à durée indéterminé ou déterminé pour un seul voyage.
2. Si le contrat est célébré pour un voyage, doit indiquer la durée prévue du voyage et identifier, de façon précise, le port où le voyage se termine et le moment des opérations commerciales et maritimes et effectuer dans le port de destination où le voyage est considéré conclu.
3. La réduction par écrit du contrat de travail à bords de l'embarcation de pêche est dispensée quand la durée de la sortie en mer est prévue jusqu'à 21 jours.
4. Le contrat de travail à bord doit indiquer le service et les fonctions pour lesquels le marin ou le pêcheur est engagé, le montant de salaire et les rémunérations accessoires ou les bases de calcul de salaire au rendement, même en étant fixé par calcul de salaire au rendement, ou qui soit fixé par participation dans le résultat du voyage et est visé par le capitaine du port compétent, qui peut refuser le visa si le contrat contient des clauses contraires à l'ordre publique ou à la loi.
5. Le lieu et la date d'embarquement du marin doivent être notés dans la liste de l'équipage.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

6. Les conditions spéciales d'engagement pour le travail à bords sont établies par décret exécutif du Ministre qui soit en charge de l'administration du travail et du Ministre des transports, ou du Ministre de la pêche, selon le cas, en respectant les conventions internationales du travail ratifiées et par règlement de l'inscription maritime et doivent traiter des matières suivantes :

- a) réglementation du travail à bords, y compris l'organisation du travail ;
- b) obligation de l'armateur en ce qui concerne notamment les lieux et les époques de liquidation et de paiement des salaires et des rémunérations accessoires et la forme de jouir du repos ;
- c) garanties et privilèges des crédits aux marins ;
- d) Conditions d'alimentation et d'hébergement ;
- e) Assistance et indemnités dues en cas d'accidents et de maladies qui se produisent à bords ;
- f) Conditions éventuelles de rapatriement dans les cas où le voyage se termine dans un port et étranger ou dans un port différent de celui du départ.

7. Les conditions spéciales d'engagement doivent être mises par l'armateur à disposition des marins, doivent être expliquées par l'autorité maritime au moment de la première inscription du marin dans la liste de l'équipage et doivent être affichées dans les locaux de l'équipage.

### **Article 27**

(Contrat de travail à bord des avions)

Le contrat de travail à bord d'un avion commercial est réglé par les dispositions de cette loi dans les aspects non sujets aux normes internationales applicables à l'aviation civile et non expressément prévus en décret exécutif, avec les Ministres de la tutelle du travail, des transports et des communications.

### **Article 28**

(Contrat de travail à domicile)

1. Le contrat célébré par écrit, avec application des dispositions du paragraphe 6 de l'article 13, est visé par l'Inspection-générale du travail qui garde un exemplaire afin de pouvoir fiscaliser les besoins au niveau de l'hygiène et de la sécurité du travail.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

2. Le salaire est fixé à travers la tarife de rendement qui doit respecter les dispositions du paragraphe 5 de l'article 164.
3. Il est assimilé au contrat de travail à domicile, celui dont le travailleur achète les matières-premières et fourni les produits finis au vendeur de celles-ci, pour un prix fixé, quand le travailleur se considère en dépendance économique de l'acheteur du produit fini.
4. Tout employeur qui occupe des travailleurs à domicile doit mettre à disposition de ceux-ci un document de contrôle d'activité laborieuse qui réalisent, avec indication du nom du travailleur, la nature du travail à réaliser, les quantités de matières-premières disponibles, des tarifs accordées pour la détermination du salaire, le reçu des fonds produits et des dates de distribution et de d'encaissement.

### **Article 29**

(Contrat de travail dans des établissements militaires)

Le contrat de travail célébré par les travailleurs civils dans des établissements militaires est sujet à cette loi, sans préjudice de ce qu'établissent les lois militaires et le régime disciplinaire applicable dans ces établissements.

### **Article 30**

(Contrat de travail rural)

1. Le contrat de travail rural à durée déterminée n'a pas besoin d'être réduit à l'écrit, étant donné que les situations, dont sa célébration est légitime, régulées selon les usages de la région, sauf dans les cas où le travailleur est déplacé, parce que sa résidence habituelle se trouve dans une région différente de celle où se situe le centre de travail.
2. La durée du travail rural ne peut pas excéder les 44 heures hebdomadaires, calculées en termes médicaux en relation à la durée du contrat, si inférieure à une année, ou en termes médicaux annuels, en cas contraire. En fonction des besoins culturels, les activités et les conditions climatiques, la période de travail normal peut être variable, du moment qu'elle n'excède pas les 10 heures quotidiennes et les 54 heures hebdomadaires.
3. L'horaire de travail est sujet, avec les besoins d'adaptations, aux dispositions du paragraphe 2 de l'article 117.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

4. Les voyages annuels sont jous à la date qui doit être fixée par accord, mais toujours dans les périodes où l'horaire de travail, dans ladite variable du paragraphe 2 de cet article, n'excède pas les 44 heures hebdomadaires.

5. A la demande du travailleur, le salaire peut être payé, jusqu'à la limite de 50% de sa valeur, en biens produits ou en genres alimentaires de première nécessité, avec l'application des dispositions dans les articles 173 et 175.

6. Le régime du contrat de travail rural peut être élargit par décret règlementaire aux travailleurs d'autres activités, étroitement liés à l'agriculture, la sylviculture et l'élevage, ou la pêche, du moment que l'exercice de telles fonctions soit dépendant des conditions climatiques, c'est-à-dire de nature saisonnière.

### **Article 31**

(Contrat de travail des étrangers non-résidents)

Le contrat de travail des étrangers non-résidents est régulé par cette loi, dans les aspects non contemplés par la loi spéciale ou en accords bilatéraux.

### **Article 32**

(Contrat de travail temporaire)

1. Le contrat de travail temporaire est célébré entre un employeur dont l'activité consiste en la mise à disposition temporaire de l'utilisation des travailleurs à des tiers personnes, notamment entreprise de travail temporaire et un travailleur, par lequel celui-ci s'oblige, selon rétribution payée par son employeur à prêter temporairement son activité professionnelle à des tiers, notamment l'utilisateur.

2. L'activité de cession temporaire de travailleurs ne peut qu'être exercée par qui détienne l'autorisation préalable du Ministre qui ait la charge de l'administration du travail à concéder les termes à règlementer.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

### **SECTION III**

#### **Contrat d'apprentissage et le contrat de stage professionnel**

##### **Article 33**

(Contenu)

1. Le contrat d'apprentissage et le contrat de stage définis dans l'article 25 doivent compter, en particulier :

- a) nom, âge, adresse et activité de l'employeur, ou dénomination sociale, s'il s'agit d'une personne collective ;
- b) nom, âge, adresse et habilitations scolaires ou techniques de l'apprenti ou du stagiaire et nom et adresse du responsable du mineur, s'il s'agit d'un apprenti ;
- c) profession pour laquelle est faite l'apprentissage ou le stage ;
- d) conditions de rémunération et dans le cas des apprentis de l'alimentation ;
- e) hébergement, s'il vit avec l'employeur, date et durée du contrat et le lieu où l'apprentissage ou le stage est réalisé ;
- f) autorisation du responsable pour le mineur.

2. Copies du contrat d'apprentissage ou du contrat de stage son envoyées, dans les cinq jours qui suivent à la célébration, à l'Inspection-générale du travail et au Centre d'emploi.

##### **Article 34**

(Restrictions)

1. L'employeur individuel et l'artisan peut uniquement recevoir des apprentis s'ils ont plus de 25 ans.

2. L'employeur et l'artisan célibataire, veuf, divorcé ou séparé ne peut pas recevoir un apprenti mineur du sexe opposé avec hébergement.

##### **Article 35**

(Droits et devoirs spéciaux)



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

1. A l'apprenti et au stagiaire ne doivent pas être exigés des travaux et des services étranges à la profession pour lequel l'apprentissage est donné, ni des services qui exigent des grands efforts physique ou qui d'une façon ou d'une autre soient susceptibles de porter préjudice à la santé et à son développement physique et mental.
2. L'employeur doit traiter l'apprenti ou le stagiaire comme le chef de famille et doit lui assurer les meilleures conditions d'apprentissage et, si c'est le cas, d'alimentation et d'hébergement.
3. Si l'apprenti n'ait pas conclu la scolarité obligatoire ou s'il se trouve inscrit dans un cours d'aptitude professionnelle ou professionnel, l'employeur doit lui accorder du temps et les facilités nécessaires pour qu'il fréquente les cours respectifs.
4. L'employeur doit enseigner de façon progressive et complète la profession qui constitue l'objet du contrat et à la fin de celui-ci, il doit remettre une déclaration en certifiant la conclusion de l'apprentissage ou le stage et en mentionnant si l'apprenti ou le stagiaire se trouve apte à l'exercice de la profession.
5. L'apprenti ou le stagiaire doit obéir et respecter l'employeur et doit dédier toute sa capacité à l'apprentissage.
6. L'employeur peut disposer et commercialiser les articles produits par l'apprenti ou par le stagiaire pendant son apprentissage.
7. Dans les relations de l'employeur avec l'apprenti ou le stagiaire sont applicables, en tout ce qui ne soit pas incompatible avec les numéros précédents, les dispositions des articles 43, 45 et 46.
8. La copie de déclaration à laquelle se réfère le paragraphe 4 est remis au Centre d'emploi, dans les cinq jours qui suivent à sa remise.

### **Article 36**

#### **(Rémunérations)**

1. La rémunération de l'apprenti a comme limite minimum 30%, 50% et 75% de rémunération due au travailleur de la respective profession, respectivement dans les 1<sup>ère</sup>, 2<sup>nde</sup> et 3<sup>ème</sup> années d'apprentissage.
2. La rémunération minimum du stagiaire et dans les mêmes situations son de 60%, 75% et 90%.





**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

### **Article 37**

(Rupture du contrat)

1. Le contrat d'apprentissage et le contrat de stage, peut se rompre librement par initiative d'une des parties, pendant les premiers six mois de sa durée et librement par initiative du stagiaire ou de l'apprenti, après que ce délai soit écoulé.
2. Découlés les premiers six mois de stage ou d'apprentissage, l'employeur peut uniquement rompre le contrat avant son terme en cas d'infraction grave au devoirs établis dans le paragraphe 5 de l'article 35, en le communiquant par écrit à l'apprenti ou au stagiaire, à l'Inspection générale du travail et au centre d'emploi.
3. Dans le cas où l'apprenti ou le stagiaire soit admis dans le cadre du personnel de l'employeur dès la conclusion de l'apprentissage ou du stage, le temps de la respective durée se compte pour des effets d'ancienneté.

## **Chapitre III**

### **Contenu de la relation juridique et laborieuse**

#### **SECTION I**

#### **Pouvoirs, droits et devoirs des parties**

### **Article 38**

(Pouvoirs de l'employeur)

1. Les pouvoirs de l'employeur sont :
  - a) diriger l'activité de l'entreprise et organiser l'utilisation des facteurs de production, y compris les ressources humaines, de façon à réaliser les objectifs de l'entreprise, profiter avec efficacité la capacité productive installée, assurer l'augmentation progressive de la production et de la productivité, le développement économique de l'entreprise et le développement économique et social du pays.
  - b) organiser le travail selon un niveau de développement atteint de façon à obtenir de hauts niveaux d'efficacité et de rendement de la capacité productive de l'entreprise et de profiter des qualifications et des aptitudes des travailleurs, compte tenu des caractéristiques du procès technologique.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

- c) définir et attribuer les tâches aux travailleurs, selon les normes nécessaires à l'organisation et la discipline du travail.
- d) élaborer les règlements internes et les autres instructions et les normes nécessaires à l'organisation et la discipline du travail.
- e) faire varier les conditions de travail et les tâches des travailleurs pour des raisons techniques, organisatrices et productives.
- f) assurer la discipline dans le travail.
- g) exercer le pouvoir disciplinaire sur les travailleurs.

1. Les pouvoirs de l'employeur sont exercés directement par lui, par la direction et par le responsable des plusieurs secteurs de l'entreprise, dans la délégation de compétence auquel celui-ci procède.

**Article 39**

(Organisation du travail)

Le pouvoir d'organisation du travail comprend le droit d'établir la durée de fonctionnement des plusieurs secteurs de l'entreprise et d'établir les horaires de travail des employés, pour permettre le respect des objectifs de l'entreprise et de satisfaire les besoins technologiques, dans les contraintes établies par la loi.

**Article 40**

(Règlement interne)

Le règlement interne et les autres instructions obéissent aux normes établies dans la Section III de ce chapitre.

**Article 41**

(Changement des conditions de travail)

1. Le changement des conditions de travail et des tâches des travailleurs respecte les principes suivants :



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

a) incidence sur la durée de travail, horaire de travail, système de rémunération, tâches des travailleurs et lieu de travail.

b) assujettissement aux limites et aux règles établies par la loi.

2. Le changement des tâches des travailleurs et du lieu de travail sont réglées respectivement par les articles 76 à 84.

3. Du changement des tâches, local et de plus de conditions de travail, ne peut résulter un changement permanent et substantiel de la situation juridique et laborieuse du travailleur, sauf dans le sens de son évolution professionnel ou dans les cas et conditions expressément régulés.

#### **Article 42**

(Discipline du travail)

1. En ce qui concerne la discipline du travail l'employeur peut, en particulier :

a) adopter les mesures considérées nécessaires de vigilance et de contrôle pour vérifier le respect des obligations et des devoirs laborieux, en assurant dans son adoption et application la considération due à la dignité des travailleurs et en faisant attention à la capacité effective de travail des personnes physiquement diminuées.

b) vérifier, si c'est prétendu, l'état de maladie et d'accident ou autres motifs présentés avec justification des absences de service.

1. La discipline dans le travail respect les dispositions de la Section II de ce chapitre.

#### **Article 43**

(Devoirs de l'employeur)

Les devoirs de l'employeur sont :

a) traiter et respecter le travailleur comme son collaborateur et contribuer pour l'élévation de son niveau matériel et culturel et pour sa promotion humaine et sociale.

b) contribuer pour l'augmentation du niveau de productivité, en proportionnant de bonnes conditions de travail et en l'organisant de façon rationnel.

c) payer ponctuellement au travailleur le salaire juste et adéquat au travail réalisé, en pratiquant des régimes salariales qui répondent à la complexité du poste de travail, au niveau



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

de la qualification, de la connaissance et de la capacité du travailleur de s'intégrer dans l'organisation du travail et des résultats dans le travail développé.

d) favoriser les bonnes relations de travail au sein de l'entreprise, atteindre une moyenne possible aux intérêts et aux préférences des travailleurs quand l'organisation du travail contribue pour la création et la manutention des conditions de paix sociale.

e) recueillir et considérer les critiques, suggestions et les propositions des travailleurs relatives à l'organisation du travail et le maintenir informé des décisions prises dans tous les domaines qui le concernent directement ou qui puissent résulter en changements dans les conditions de prestations de travail.

f) proportionner aux travailleurs des moyens de formation et de perfectionnement professionnel, notamment en élaborant des plans de formation professionnelle et en adoptant les mesures nécessaires à son exécution.

g) Prendre des mesures adéquates d'hygiène et de sécurité sociale dans le travail, respecter rigoureusement et veiller sur le respect des normes légales et des directives des entités compétentes sur l'hygiène et la sécurité sur le respect des normes et des règles d'hygiène et de sécurité dans le travail et sur la médecine du travail et instruire constamment sur l'hygiène et la sécurité dans le travail.

h) assurer la consultation des organes de représentation des travailleurs dans toutes les matières où la loi établie l'obligation d'être informés et entendus et de faciliter, selon les termes légaux, les exercices des fonctions syndicales et de représentation des travailleurs.

i) ne pas célébrer ni adhérer aux accords avec d'autres employeurs dans le sens de réciproquement limiter l'admission des travailleurs à qui ils aient prêtés des services et pas engagé, sous la forme de responsabilité civile, les travailleurs qui appartiennent encore au cadre du personnel d'un autre employeur, quand cet engagement puisse réguler la concurrence déloyale.

j) respecter les autres obligations légales relatives à l'organisation et à la prestation du travail.

#### **Article 44**

(Formation et perfectionnement professionnel)

1. La formation professionnelle se destine de façon systématique à donner aux travailleurs une formation générale théorique et pratique, avec le but d'obtenir une qualification, une capacité pour l'exercice des fonctions inhérentes au poste de travail ou aux autres secteurs de production et aux services et à l'élévation du niveau technique et professionnel.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

2. Le perfectionnement professionnel ou la formation professionnelle pratique se destine à permettre l'adaptation permanente des travailleurs aux changements des techniques et des conditions de travail et à favoriser la qualification professionnelle.

### **Article 45**

(Droits du travailleur)

1. Outre les droits fondamentaux prévus dans l'article 6 et les autres établis dans cette loi dans les conventions collectives de travail et dans le contrat individuel de travail, au travailleur sont assurés les droits suivants :

- a) être traité avec considération et avec respect pour son intégrité et sa dignité ;
- b) avoir une occupation effective et des conditions pour une augmentation de la productivité de travail ;
- c) que la stabilité de l'emploi et du travail lui soit garanties, ainsi qu'exercer les fonctions adéquates à ses aptitudes et à la préparation professionnelle dans le genre du travail pour lequel il a été engagé.
- d) jouir effectivement des repos quotidiens, hebdomadaires et annuels garantis par la loi et ne pas prêter de travail extraordinaire hors des conditions que la loi rende légitime l'exigence de sa prestation.
- e) recevoir un salaire juste et adéquat à son travail, être payé avec régularité et ponctualité, ne pouvant pas être réduit, sauf dans les cas exceptionnels prévus par la loi.
- f) être couvert dans l'exécution des plans de formation professionnelle pour l'amélioration de la performance et de l'accès à la promotion et pour l'évolution dans la carrière professionnelle.
- g) avoir de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité dans le travail, l'intégrité physique et être protégé dans le cas d'accident de travail et de maladies professionnelles.
- h) ne pas réaliser, pendant une période normale de travail, des réunions de penchant partisan dans le centre de travail.
- i) exercer individuellement le droit de réclamation et de recours en ce qui concerne les conditions de travail et la violation de ses droits.
- j) être couvert pour acquérir des biens ou utiliser des services fournis par l'employeur ou par une personne indiquée par celle-ci.

### **Article 46**

(Devoirs du travailleur)



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

Les devoirs du travailleur sont :

- a) effectuer le travail avec diligence et zèle dans la forme, le temps et le lieu établi, en profitant entièrement du temps de travail et de la capacité productive et en contribuant pour l'amélioration de la productivité.
- b) respecter et exécuter les ordres et les instructions des responsables, relatives à l'exécution, la discipline et la sécurité de travail, sauf s'ils sont contraire à celui du travailleur.
- c) droit garantis par la loi.
- d) comparaître au travail avec assiduité et ponctualité et avertir l'employeur en cas d'impossibilité de comparaître, en justifiant les motifs de l'absence, quand il est demandé.
- e) respecter et traiter avec respect et loyauté l'employeur, les responsables, les collègues de travail et les personnes qui se trouvent ou entrent en contact avec l'entreprise et aident en cas d'accident ou de danger dans le lieu de travail.
- f) utiliser de façon adéquate les instruments et les matériaux fournis par l'employeur pour la réalisation du travail, y compris les équipements de protection individuelle et collective et protéger les biens de l'entreprise et les résultats de la production contre les dommages, la destruction, les pertes et les déviations.
- g) respecter rigoureusement les règles et les instructions de sécurité et d'hygiène dans le travail et de prévention contre les incendies et contribuer pour éviter les risques qui puissent mettre en danger sa sécurité, celle des collègues, de tiers ou de l'employeur, des installations et des matériaux de l'entreprise.
- h) garde le secret professionnel, ne divulguant pas les informations sur l'organisation, les méthodes et les techniques de production, les affaires de l'employeur, garder la loyauté, en ne négociant ou en ne travaillant pas pour son propre compte ou pour le compte d'autrui en concurrence avec l'entreprise.
- i) respecter les autres obligations imposées par la loi ou la convention collective de travail, ou établies par l'employeur dans ses pouvoirs de direction et d'organisation.

## **Article 47**

(Restrictions à la liberté de travail)

1. La clause de contrat de travail pour laquelle se limite l'activité du travailleur pour une période de temps qui ne peut dépasser les trois ans à compter de la cessation de travail est légitime dans les cas où se produisent l'ensemble des conditions suivantes :

- a) figurer la clause de contrat de travail écrit ou additionnel à celui-ci.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

b) s'agir d'une activité dont son exercice puisse porter préjudice effectif à l'employeur qui doit être caractérisé avec la concurrence déloyale.

c) être attribué au travailleur un salaire, pendant la période de limitation d'activité, dont la valeur figurera dans le contrat ou additionnel, dont la fixation répondra au fait que l'employeur ait réalisé des dépenses significatives avec la formation professionnelle du travailleur.

2. La limitation d'activité à laquelle se réfère le numéro précédent est uniquement valide dans un rayon de 100 km à compter du lieu où se trouve le centre de travail où le travailleur exerce son activité.

3. Dès que mise à l'écrit, la clause pour laquelle un travailleur bénéficie de formation ou de perfectionnement professionnel de haut niveau avec les coûts supportés par l'employeur est aussi légitime, si l'employeur oblige le travailleur à demeurer à son service pendant une certaine durée à compter du terme de formation ou de perfectionnement, dès que cette période ne dépasse pas les trois ans.

4. Dans le cas du numéro précédent, le travailleur peut se désobliger de la permanence à son service, en restituant à l'employeur la valeur des dépenses faites, en proportion de temps qui manque pour le terme de la période accordée.

5. L'employeur qui admette un travailleur dans la période de limitation de l'activité ou de la permanence de l'entreprise est solidairement responsable pour les préjudices causés par celui ou par l'importance par lui non restituée.

## **SECTION II**

### **Discipline laborieuse**

#### **Article 48**

(Pouvoir disciplinaire)

1. L'employeur a le pouvoir disciplinaire sur les travailleurs à son service et l'exerce en relation aux infractions disciplinaires par celui-ci commises.

2. Le pouvoir disciplinaire est exercé directement par l'employeur ou par les responsables de l'entreprise, selon la délégation de compétence explicite.

#### **Article 49**



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

(Mesures disciplinaires)

1. Par les infractions disciplinaires pratiquées par les travailleurs, l'employeur peut appliquer les mesures disciplinaires suivantes :

- a) admonestation simples ;
- b) admonestation registrada ;
- c) rétrogradation temporaire de catégorie, avec diminution du salaire ;
- d) transfert temporaire du centre de travail avec rétrogradation et diminution du salaire.

2. La rétrogradation temporaire de catégorie avec diminution du salaire peut être fixée entre 15 jours et trois mois.

3. Le transfert temporaire du centre de travail de basse catégorie et diminution du salaire peut, selon la gravité de l'infraction être graduée entre un et trois mois ou entre trois et six mois.

4. En n'étant pas possible dans l'entreprise ou dans le centre de travail et en vertu de l'organisation de travail à l'application de la mesure du paragraphe c) de l'article premier, l'employeur peut la remplacer par la mesure de réduction de 20% du salaire, pour une durée fixée par la moyenne, en ne l'étant pas, cependant, possible la procédure du salaire inférieur au minimum légal en vigueur pour la respective catégorie professionnelle.

5. N'étant pas possible le transfert du centre de transfert, la moyenne du paragraphe d) de l'article d) est remplacée par la rétrogradation avec la diminution du salaire, dans le même centre de travail, avec l'élévation des limites au double des prévus dans l'article 3.

6. Si simultanément avec l'inexistence d'autre poste de travail où le travailleur puisse être disciplinairement transféré se produit la situation prévue dans le paragraphe 4 de cet article, la mesure disciplinaire, avec les limites établis dans le numéro précédent, il peut être remplacé pour une réduction de 20% dans le salaire pendant une période qui soit fixée, avec le respect pour la garantie consacrée dans la partie finale du même paragraphe 4.

7. Les valeurs des salaires non payés au travailleur en vertu de la réduction qui se réfèrent aux paragraphes 4 et 6 de cet article, sont déposés par l'employeur dans le compte de la Sécurité Sociale, avec une mention «Mesures Disciplinaires» et le nom du travailleur, en devant aussi porter sur ces valeurs les contributions du travailleur et de l'employeur pour la Sécurité Sociale.

## **Article 50**

(Procédure disciplinaire)





**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

1. L'application de toute mesure disciplinaire, sauf l'admonestation simple et
  - a) l'admonestation enregistrée est nulle si aucune audience préalable du travailleur est procédée, selon la procédure établie dans les paragraphes et les articles suivants :
2. Quand l'employeur considère devoir appliquer une mesure disciplinaire, il doit convoquer le travailleur pour un entretien, devant comparaitre dans la convocation :
  - a) la description détaillée des faits auquel le travailleur est accusé.
  - b) le jour, l'heure et le lieu de l'entretien qui doit avoir lieu avant que 10 jours utiles soient écoulés sur la date de remise de la carte.
  - c) Information à propos du travailleur peut se faire accompagner, dans l'entretien, par une personne de sa confiance, qui appartienne ou pas au cadre du personnel de l'entreprise ou au syndicat où il soit affilié.
1. La convocation peut être remise au travailleur contre un reçu de la copie en présence de deux témoins ou avec l'envoi par courrier recommandé.

**Article 51**

(Entretien)

1. Pendant l'entretien dans lequel l'employeur peut se faire assisté par une personne qui appartient à l'entreprise ou à l'organisation patronale dans laquelle se trouve inscrit l'employeur ou son représentant, il expose les raisons de mesure disciplinaire qu'il a l'intention d'appliquer et écoute les explications et les justificatifs présentés par le travailleur, ainsi que les arguments présentés par la personne qui l'assiste.
2. L'entretien doit être rédigé par écrit.
3. Si le travailleur manque à l'entretien, mais la personne par lui choisit comparait, en fonction de la justification par celui-ci présentée, l'entretien peut être reportée à cinq jours ouvrables, étant le travail notifié par la personne de son représentant.
4. Si ni le travailleur, ni son représentant ne comparaissent et s'il ne justifie pas son absence dans un délai de trois jours ouvrables suivants, l'employeur peut, à la fin de ce délai, décider immédiatement la mesure disciplinaire à appliquer.

**Article 52**

(Application de mesure disciplinaire)



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

1. La mesure disciplinaire ne pouvant pas être validement décidée avant que trois jours ouvrables ne découlent ou après que 30 jours ouvrables ne découlent de la date à laquelle l'entretien se réalise.
2. La mesure appliquée est communiquée par écrit au travailleur dans les cinq jours qui suivent la décision par tous les moyens référés dans le paragraphe 3 de l'article 50, étant donné que la communication doit mentionner des faits imputés au travailleur et les conséquences de ces faits, le résultat de l'entretien et de la décision finale de punition.
3. Le travailleur étant représentant syndical ou membre de l'organe de représentation des travailleurs, la copie de la communication faite au travailleur, au syndicat ou à l'organe de représentation est envoyée dans le même délai.

### **Article 53**

(Graduation de la mesure disciplinaire)

1. Dans la détermination de la mesure disciplinaire doivent être considérées et pondérées toutes les circonstances dans lesquelles l'infraction a été commise, faisant attention à sa gravité et ses conséquences, au degré de culpabilité du travailleur, à ses antécédents disciplinaires et à toutes les circonstances qui aggravent ou atténuent sa responsabilité.
2. Ne peut pas être appliquée plus d'une mesure disciplinaire par une mesure d'infraction ou par l'ensemble d'infractions commises jusqu'à la décision.
3. La mesure disciplinaire de licenciement peut uniquement être appliquée selon les termes et les fondements prévus dans les articles 225 et suivants.

### **Article 54**

(Pondération préalable à la mesure disciplinaire)

Le délai référé dans le paragraphe 1 de l'article 52 de la présente loi se destine à une réflexion de l'employeur ou son représentant sur les faits qu'il considère constituer une infraction disciplinaire et sur la défense du travailleur prévenue, présentée selon les termes du paragraphe 1 de l'article 51, pour encadrer correctement les faits, la défense, les antécédents disciplinaires et les circonstances qui concernent les faits et qui soient compréhensibles dans la détermination de la mesure disciplinaire.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

### **Article 55**

(Suspension préventive du travailleur)

1. Avec la convocation pour l'entretien, l'employeur peut suspendre préventivement le travailleur, si sa présence dans le lieu de travail est inconvenients, sans préjudice du paiement ponctuel du salaire.
2. Si le travailleur est le représentant syndical ou le membre de l'organe de représentation des travailleurs, la suspension est communiquée à l'organe auquel il appartient et ne peut pas avoir comme conséquence l'interdiction de l'accès du travailleur aux lieux et aux activités qui se comprennent dans l'exercice normal des fonctions de représentation.

### **Article 56**

(Exécution de la mesure disciplinaire)

1. La mesure disciplinaire appliquée par l'employeur commence à être exécuté à partir de sa communication au travailleur, à moins que l'exécution immédiate présente des inconvenients sérieux par l'organisation du travail, dans le cas où l'exécution peut être reportée pour deux mois au maximum.
4. Les dispositions dans la partie finale du paragraphe précédent n'est pas applicable à la mesure disciplinaire de licenciement qui doit être communiquée immédiatement.

### **Article 57**

(Registre et publicité des mesures disciplinaires)

4. A l'exception de l'admonestation simple, les mesures disciplinaires appliquées sont toujours enregistrées dans le procès individuel du travailleur, étant importantes dans la détermination des antécédents disciplinaires toutes celles qui aient été appliquées à moins de cinq jours.
5. Avec la même exception, les mesures disciplinaires peuvent être objet de publication dans l'entreprise ou dans le centre de travail.

### **Article 58**



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

(Droit de réclamation et d'appel)

3. De la mesure disciplinaire le travailleur peut faire appel, s'il l'entend qu'il n'a pas pratiqué les faits dont il est accusé, quand la mesure appliquée est excessive pour les faits pratiqués ou pour le degré de culpabilité, ou que la mesure disciplinaire est nulle ou abusive.

4. A l'appel s'applique les dispositions des paragraphes 1 et 2 c) de l'article 63 et les articles 307 et suivants.

### **Article 59**

(Exercice abusif de pouvoir disciplinaire)

2. Les mesures disciplinaires appliquées par le fait d'un travailleur sont considérées abusives quand :

a) il a réclamé légitimement l'utilisation du droit que lui confère l'article 45 h), contre les conditions de travail et la violation de ses droits.

b) refuser de respecter les ordres auxquelles il ne doit pas l'obéissance, selon les termes de l'article 46.

c) exercer ou être candidat à l'exercice des fonctions de représentation syndicale ou dans l'organe de représentation des travailleurs ou autres fonctions résultantes.

d) exercer, avoir exercé ou avoir l'intention d'exercer d'autres droits reconnus par la loi.

2. Jusqu'à preuve du contraire, sont présumés abusifs le licenciement ou l'application de toute mesure disciplinaire, quand elle a lieu jusqu'à six mois après des faits quelconques référés dans les paragraphes a),b) et d) de l'article précédent, ou jusqu'à deux ans après le terme des fonctions auxquelles se réfère le paragraphe c), ou après la candidature à ces fonctions, quand il les exerce, si à la date des mêmes faits le travailleur maintenait la relation juridique et laborieuse avec l'employeur.

3. C'est à l'employeur d'éliminer la présomption établie dans l'article précédent.

### **Article 60**

(Conséquence de l'exercice abusif de pouvoir disciplinaire)



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

1. Dans les situations auxquelles se réfèrent les paragraphes 1 a), b) et d) de l'article précédent, si la présomption de la mesure disciplinaire appliquée n'est pas éliminée comme abusive, l'employeur est condamné :

a) si la mesure est celle du paragraphe 1 c) de l'article 49, en indemnisation correspondante à cinq fois la valeur du salaire que l'employeur n'a pas reçu selon les termes des paragraphes 2,3 et 4 du même article.

b) si la mesure disciplinaire est celle de l'alinéa d) de la même disposition, en indemnisation calculée selon les mêmes termes, accrue à l'indemnisation par l'excès des dépenses occasionné par le transfert du centre de travail.

c) si la mesure disciplinaire ait été celle du licenciement immédiat, en indemnisation calculée selon les termes de l'article 266 accrue des salaires qu'il n'a plus reçu jusqu'à la date de la sentence.

2. Dans les situations auxquelles se réfère le paragraphe 1 c) de l'article précédent, l'indemnisation par diminution du salaire, auxquelles se réfèrent les alinéas a) et b) de l'article précédent est augmentée au double.

3. Dans le cas de licenciement immédiat, dans les situations du paragraphe 1 c) de l'article précédent, le travailleur a le droit de choisir entre la réintégration immédiate avec le paiement des salaires qu'il n'a pas reçu jusqu'à la réintégration ou à être indemnisé selon les termes du paragraphe 1 c) de cet article.

## **Article 61**

(Responsabilité matérielle ou rôle concurrent avec la responsabilité disciplinaire)

L'exercice du pouvoir disciplinaire ne porte pas préjudice au droit de l'employeur simultanément exiger du travailleur une indemnisation pour les préjudices soufferts en vertu de son comportement fautif ou de promouvoir l'action pénale, à travers la présentation de plaintes, si le comportement est caractérisé comme un crime par la loi pénale.

## **Article 62**

(Responsabilité matérielle)

1. La responsabilité matérielle du travailleur pour des dommages ou destruction des installations, machines, équipements, outils ou autres moyens de travail ou de production, ou



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

par tout autre dommage matériels causés à l'entreprise, notamment par la violation du devoir établi dans l'article 46 g) obéit aux règles suivantes :

a) si les dommages causés volontairement, le travailleur répond pour eux et par les préjudices émergents, dans sa totalité.

b) si les dommages sont causés volontairement par plusieurs travailleurs, sa responsabilité est solidaire, l'employeur peut réclamer la totalité du dommage de tous ou de quelques-uns, en régime de proportionnalité et le travailleur est condamné à indemniser par la totalité du dommage avec le droit de retour sur ses co-responsables.

c) si le dommage est causé involontairement, ou s'ils résultent de la perte ou de l'égarement des outils, équipements ou ustensiles de travail confiés à l'ouvrier, pour leur usage exclusif ou de perte ou d'égarement d'argent, de biens ou de valeurs qui soit responsable en vertu des fonctions exercées, l'employé est responsable que des pertes directes et non pas pour les dommages découlant.

d) dans le cas de l'alinéa c), la responsabilité de l'employé est limitée au montant du salaire mensuel, sauf dans les situations suivantes où la responsabilité pour le préjudice direct est exigible dans la totalité : d1. S'il s'agit de la perte ou d'égarement des outils, des équipements ou des ustensiles ou d'argent, de biens ou de valeurs : d2. Si les dommages sont causés sous l'influence de stupéfiant ou d'ivresse : d3. Si en cas d'accident de trafic, celui-ci résulte de l'excès de vitesse, de manœuvres dangereuses ou de façon générale d'une faute grave du conducteur.

e) Si le dommage est causé involontairement par plusieurs employés, il n'y a pas de responsabilité solidaire, chacun répond dans la proportion de sa culpabilité, façon et extension de la participation et en présumant des degrés égales de culpabilité de tous les travailleurs participants à la production du dommage.

2. La responsabilité matérielle est exigée en action civile de l'indemnisation, intentée au tribunal compétent ou par demande civile en déduisant dans l'action pénale, dans le cas d'avoir été instauré la procédure criminelle.

3. Les accords éventuellement célébrés entre l'employeur et l'employé sur le montant de l'indemnisation par celui-ci due ou sur les modalités de réparation des dommages causés, pour être valides, doivent être mis à l'écrit et soumis à l'Inspection-générale du travail préalable.

## **Article 63**

(Délai de prescription et expiration)



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

1. Sous peine d'expiration de la procédure et la nullité de la mesure disciplinaire appliquée ou de prescription de l'infraction disciplinaire, l'exercice du pouvoir disciplinaire est soumis aux délais suivants :

- a) la procédure disciplinaire, initiée avec l'envoi de la convocation à laquelle se réfère l'article 50, peut uniquement avoir lieu dans les 30 jours qui suivent la connaissance de l'infraction et de son responsable.
- b) l'infraction disciplinaire prescrit après qu'un an se soit écoulé de sa pratique.
- c) l'appel contre les mesures disciplinaires doit être présenté dans les 30 jours qui suivent à la notification des mesures-mêmes.
- d) la plainte-crime doit être faite dans les délais établis selon la loi du procès pénal.
- e) l'action d'indemnisation civile doit être entamée dans les trois mois qui suivent la connaissance de l'infraction et de ses responsables, sauf si elle est réduite dans l'action pénale.

L'appel contre la mesure de licenciement immédiat est excepté des dispositions l'alinéa c) du paragraphe précédent, auquel s'appliquent les délais des articles 300 et 301.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

### **SECTION III**

#### **Règlements**

##### **Article 64**

(Règlement interne)

En tenant en compte l'organisation du travail et la discipline laborieuse, les employeurs peuvent élaborer des règlements internes, des directives, des instructions, des ordres de services et des normes de travail où se trouvent définies les normes de l'organisation technique de travail, le travail fourni et la discipline laborieuse, la délégation de compétences, la définition des tâches des employés, la sécurité et l'hygiène du travail, les indicateurs de rendement de travail, le système de rémunération, les heures de fonctionnement des plusieurs secteurs de l'entreprise ou le centre de travail, la supervision des entrées et des sortie et de la circulation dans l'entreprise, la vigilance et le contrôle de la production et les autres matières qui ne sont pas directement liées au contenu de la relation juridique et laborieuse.

##### **Article 65**

(Consultation)

1. Le règlement interne après son élaboration par l'employeur, en respectant les dispositions légales ou les conventions applicables, est présenté à l'organe de représentation des employés, qui sur lui se prononce par écrit, dans un délai de 15 jours quand il s'agit de matière référée dans le paragraphe 1 de l'article suivant.

2. Pour un éclaircissement, dans le délai référé du paragraphe précédent, l'organe de représentation des employés peut demander à l'employeur la réalisation de la réunion qui est immédiatement fixée.

##### **Article 66**

(Approbation de l'Inspection générale du travail)

1. Chaque fois que le règlement interne ou les autres modalités de normes prévues dans l'article 64 référents à la prestation et à la discipline, aux systèmes de rémunération, au rendement de travail ou à la sécurité et l'hygiène dans le travail, a besoins de l'approbation de





**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

L'Inspection générale du travail qui doit être acquise jusqu'à 30 jours avant l'entrée en vigueur du règlement.

2. La demande d'approbation est accompagnée de la copie de l'avis de l'organe de représentation des employés ou dans le cas où celui-ci se soit prononcé en temps utile, de copie de la demande de l'avis.

3. Le manque de communication de la dépêche d'approbation ou de non-approbation dans un délai de 30 jours à compter de la présentation de la demande, se comprend comme approbation du règlement.

### **Article 67**

(Publication)

1. Approuvé le règlement, ou découlé le délai de 30 jours sans qu'ait été reçue une communication, le règlement référant aux matières référées dans le paragraphe 1 de l'article précédent est publiée ou affichée dans le centre de travail, dans un endroit fréquenté par les employés, afin de prendre connaissance de son contenu.

2. Le règlement responsable des matières qui n'exigent pas son approbation par l'Inspection générale du travail est soumise aux formes de publicité à laquelle se réfère le numéro précédent.

3. Le règlement peut uniquement entrer en vigueur après que sept jours se soient écoulés à compter de la publication dans l'entreprise.

### **Article 68**

(Efficacité)

Le règlement est les autres normes en vigueur dans l'entreprise, auquel se réfère l'article 64, lie l'employeur et les employés, étant donné que pour les employés le respect est obligatoire, selon les termes de l'alinéa h) de l'article 46.

### **Article 69**

(Nullité et régime succédané)



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

Sont nulles les dispositions du règlement responsable des matières étrangères aux indiquées dans l'article 64 et sont remplacées par les dispositions de la loi ou par la convention collective celles qui ne soient pas en conformité avec celles-ci.

### **Article 70**

(Règlements obligatoires)

Par convention collective de travail, l'élaboration de règlements internes sur toutes les matières référés dans l'article 64 est obligatoire, dans les cas de l'entreprise ou centre d'emploi avec plus de 100 employés.

## **Chapitre IV**

### **Modification de la relation juridique et laborieuse**

#### **SECTION I**

#### **Changement d'employeur**

### **Article 71**

(Situations couvertes)

1. La modification dans la situation juridique de l'employeur et le changement de titularisé de l'entreprise ou dans le centre de travail ne met pas fin à la relation juridique et laborieuse et ne constitue pas une juste cause de licenciement.
2. On comprend par changement dans la situation juridique la succession, la fusion, la transformation, la division ou d'autres changements juridiques soufferts par l'entreprise.
3. On entend par changement de titularisé la cession de l'entreprise, la cession de bail ou tout autre fait ou acte qui implique la transmission d'exploration de l'entreprise, du centre d'emploi ou de partie de ce dernier, par une affaire juridique célébrée entre l'ancien et le nouveau titulaire.
4. Si le changement de titre ou de transmission de l'exploration de l'entreprise, du centre d'emploi ou de partie de ce dernier résulte d'une décision judiciaire, s'appliquent les



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

dispositions du paragraphe 1 de cet article, étant maintenu l'exercice de l'activité précédente et si la décision judiciaire le détermine de façon explicite.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

## **Article 72**

(Stabilité de la relation juridique et laborieuse)

1. Le nouvel employeur à condition de maintenir l'activité poursuivie avant le changement assume la position d'employeur précédent dans les contrats de travail et est subrogé dans les droits et les obligations de celui-ci, résultantes des relations juridiques et laborieuses, même qu'ils aient cessé avant le changement de l'employeur.
2. Les employés maintiennent l'ancienneté et les droits au service de l'employeur précédent.
3. Les dispositions du paragraphe 1 de cet article ne s'appliquent pas si les employés continuent au service du premier employeur dans un autre centre de travail, selon les termes des dispositions de l'article 83.
4. Dans les 30 jours qui suivent au changement de l'employeur, les employés peuvent se licencier, en ayant le droit à une indemnisation pour licenciement indirect s'ils prouvent que le changement peut porter préjudice à la relation juridique et laborieuse.

## **Article 73**

(Coresponsabilité des employeurs)

1. La sous-rogation dans les obligations de l'employeur précédent est limitée à celles qui sont contractées dans les 12 mois avant le changement, pourvu que jusqu'à 30 jours avant que celle-ci soit effectuée, le nouvel employeur averti les employeurs qu'il doit réclamer ses crédits jusqu'au deuxième jour avant la date prévue par le changement.
2. L'avertissement auquel se réfère le paragraphe précédent doit être fait en fonction de l'information des travailleurs, affichée dans les locaux habituellement fréquentés par lui, son entreprise ou centre d'emploi, ou moyennant la communication à l'organe représentatif des employés, de la date où celle-ci a lieu, du besoin de réclamer les crédits et de la date où la réclamation se termine.
3. Par les crédits non-réclamés et par les amortis dans des moments précédents au référés dans le paragraphe 1 de cet article, continue responsable solidairement envers le nouveau par les obligations contractées par celui-ci envers les travailleurs dans les 12 mois qui suivent à la transmission.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

**Article 74**

(Obligation du nouvel employeur)

Le nouvel employeur est obligé de maintenir des conditions de travail auxquelles, soit par convention collective soit par pratique interne, il était obligé le précédent, sans préjudice des changements permis selon les termes de cette loi.

**Article 75**

(Communication à l'Inspection générale du travail)

Dans les cinq jours qui suivent au changement, le nouvel employeur est obligé à la communiquer à l'Inspection générale du travail, avec l'indication de sa cause et de la destination des employés, en tenant en compte les dispositions du paragraphe 2 de l'article 72.

**SECTION II**

**Transfert pour des fonctions différentes ou pour un nouveau poste de travail**

**Article 76**

(Modification temporaire de fonctions pour des raisons relatives à l'employeur)

1. Dans des circonstances de caractère exceptionnel où il est nécessaire éviter la coupure de la production ou d'autres préjudices graves pour l'entreprise, ou dans d'autres situations à tenir en compte, l'employeur peut transférer temporairement l'employeur du poste de travail ou le charger des services propres de différentes qualification professionnel et catégorie professionnelle, à condition que du transfert ne résulte aucune modification substantielle de la situation juridique et laborieuse de l'employé.
2. Si au poste de travail occupé temporairement correspond le salaire le plus élevé ou le procédé le plus favorable, l'employé a le droit à ce salaire et traitement.
3. Si le transfert temporaire dure plus de 10 mois dans un an ou 15 mois en deux ans, l'employé à la droit d'être placé définitivement dans un nouveau poste de travail ou dans de nouvelles fonctions, sauf s'il s'agit de substitution d'un employé temporairement empêché.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

4. Si le poste de travail occupé temporairement correspond au salaire plus bas, l'employé continu à recevoir le salaire précédent, s'il est payé à temps ou le salaire moyen des derniers six mois, s'il est payé par rendement, en maintenant les autres droits relatifs au précédent poste de travail.

5. Lorsque les raisons de transfert cessent et avec l'exception prévue dans le paragraphe 3, l'employé retourne à son poste de travail précédent.

### **Article 77**

(Modification temporaire de fonctions pour des raisons relatives à l'employé)

1. Le transfert temporaire pour un poste de travail ou pour des fonctions de salaires plus basses peuvent se produire à la demande de l'employé pour des raisons sérieuses relatives à celui-ci, pour des raisons de maladies ou de non-respect des moyens disciplinaires prévus dans les paragraphes 1 c) et d) de l'article 49.

2. Dans le cas de transfert effectué à la demande de l'employeur pour des raisons de santé, il reçoit le salaire correspondant au nouveau poste de travail ou la fonction par temps de transfert, mais celle-ci peut être autorisée par l'employeur après avoir été obtenue l'approbation de l'Inspection-générale du travail, à qui est requise avec la déclaration médicale au titre des dispositions du paragraphe 4 de l'article 95.

3. Si le transfert temporaire résulte du respect de la mesure disciplinaire, s'applique les dispositions des paragraphes 2 à 7 de l'article 49.

### **Article 78**

(Modification de fonctions avec le caractère définitif)

1. Seul l'employeur peut être placé définitivement dans un poste de travail de salaire inférieur dans une des situations suivantes :

a) dans le cas de l'extinction du poste de travail qu'il occupé.

b) par diminution de la capacité physique ou psychiatrique, nécessaire à la performance des tâches inhérentes à son poste de travail, soit par accident, soit par une autre cause.

c) à sa demande, justifiée par des raisons pertinentes.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

2. Dans le cas des alinéas a) et b) du paragraphe précédent, le changement de poste de travail doit être accepté par l'employeur, s'appliquant en relation des alinéas a) les dispositions de l'alinéa 1 b) de l'article 83.

3. Dans le cas de l'alinéa c), le transfert peut uniquement être fait selon les termes prévus dans l'article précédent.

4. Dans la situation à laquelle se réfère l'alinéa b) de cet article, l'employé continu à recevoir dans les premiers trois mois subséquents au transfert le salaire correspondant au poste de travail précédent et à partir du 4<sup>ème</sup> mois le salaire correspondant au nouveau poste.

#### **Article 79**

(L'échange du poste de travail)

1. Quand deux employés de commun accord et autorisés par l'employeur échangent de poste de travail, l'échange est fait par écrit, signé par les employés et par l'employeur.

2. Les employés commencent à recevoir un salaire correspondant au poste de travail dont ils occupent les fonctions et dont ils respectent les conditions de travail auquel ils se réfèrent.

### **SECTION III**

#### **(Changement du Centre ou Local de Travail)**

#### **Article 80**

(Local de travail)

1. Si l'activité professionnelle de l'employé est exercée principalement à l'extérieur des installations de l'entreprise, soit parce qu'il travaille dans des centres de travail mobiles ou itinérants, soit parce qu'il s'agit d'une activité externe et variable quant à l'emplacement de la prestation respective, est considéré lieu de travail le centre d'emploi duquel il est administrativement dépendant pour recevoir les instructions quant au service à réaliser et pour rendre compte de l'activité développée.

2. L'employé a le droit à la stabilité sur son lieu de travail, lui étant exigible le changement temporaire ou définitif du lieu de prestation du travail dans les situations prévues dans l'article précédent et les suivants.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

## **Article 81**

(Changement temporaire de lieu de travail)

1. Pour des raisons techniques et d'organisation de production ou autres circonstances qui le justifient, l'employeur peut transférer temporairement l'employé vers un lieu de travail hors du centre de travail, dans une période jamais supérieure à un an.
2. L'employé temporairement transféré a le droit au remboursement des dépenses de déplacement, sauf si l'entreprise assure le transport.
3. Si le nouveau lieu de travail se situe à une distance qui ne permette pas de prendre des réfections dans des conditions habituelles, il a aussi le droit au paiement de celles qui doivent être prises entre le début et la fin du travail quotidien.
4. Si le nouveau lieu de travail se situe dans un emplacement qui par sa distance l'empêche de revenir quotidiennement à sa résidence, l'employeur doit aussi supporter les dépenses de logement.
5. Si par la distance où se trouve le nouveau lieu de travail l'employé ne peut pas profiter du repos hebdomadaire dans sa résidence, il a le droit pour chaque trois mois de transfert à quatre jours de congé pour profiter dans sa résidence, plus le temps de durée des voyages, lesquels sont considérés comme des temps de travail, étant donné que les voyages d'aller et de retour sont supportés par l'employeur.
6. Quand l'employé s'oppose au transfert temporaire, en invoquant une cause juste, le refus est présenté à l'Inspection générale du travail, sans préjudice de l'employé respecter l'ordre de transfert.
7. L'Inspection générale du travail, ayant pondéré les raisons invoquées par l'employé et par l'employeur, décide dans un délai de 10 jours de donner l'accomplissement immédiat de sa décision, si c'est dans le sens de l'employé retourner à son centre de travail.

## **Article 82**

(Changement du lieu de travail pour des raisons disciplinaires)

L'employé peut être transféré temporairement du centre de travail en conformité avec les mesures disciplinaires qui ont été appliquées selon les termes du paragraphe 3 de l'article 49.





**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

### **Article 83**

(Changement temporaire de lieu de travail)

1. L'employeur peut transférer l'employé de lieu de travail, de façon définitive, dans les conditions suivantes :

- a) changement total ou partiel du centre de travail vers un autre lieu.
- b) extinction du poste de travail, ayant dans un autre centre de travail un poste adéquat à la qualification professionnelle et aptitudes de l'employé.
- c) du paragraphe 3 de l'article 72.
- d) pour des raisons techniques et organisationnelles ou de production.

2. Dans la situation référée dans l'alinéa a) du paragraphe précédent, si l'employé n'accepte pas le transfert, il peut se licencier, ayant le droit à l'indemnisation pour licenciement indirecte, sauf si l'employeur démontre que le transfert ne résulte d'aucun préjudice sérieux.

3. Dans la situation de l'alinéa b) du paragraphe 1, si l'employé n'accepte pas le transfert et il n'y a pas lieu de l'application du régime des paragraphes 2 et 4 de l'article 78, s'applique les dispositions dans les articles 230 et suivants.

4. Dans la situation de l'alinéa c) du paragraphe 1, si l'employé n'accepte pas le transfert s'applique les dispositions dans les articles 72 à 74.

5. Dans la situation de l'alinéa d) de l'article 1, l'employé, s'il n'accepte pas le transfert, a toujours le droit à l'indemnisation par licenciement indirect.

### **Article 84**

(Droits de l'employé dans le cas de transfert définitif)

A l'employé transféré définitivement, dans les conditions prévues dans l'article précédent, sont toujours assurés les droits suivants :

- a) être compensé de l'excès des dépenses directement résultantes du transfert.
- b) être compensé de l'excès de dépenses auxquelles le changement de lieu oblige, tant les propres que celles des parents à sa charge, selon les termes accordés par les deux parties ou  
à défaut d'accord selon les termes établis par le tribunal.



c) à un congé rémunéré de deux semaines, pour traiter le changement de résidence et des autres problèmes familiaux, résultants de transfert, dans le cas de l'alinéa antérieur.

d) à ce que les membres de sa famille vivent avec lui en communion de table et d'habitation et qui travaillent pour le même employeur, soient aussi transférés, s'ils le désirent.

## **Chapitre V**

### **Conditions de prestation de travail**

#### **SECTION I**

##### **Sécurité et hygiène dans le travail**

###### **Article 85**

(Obligations générales de l'employeur)

1. Outre les devoirs établis par cette loi, notamment l'alinéa g) de l'article 43, sont des obligations générales de l'employeur, en ce qui concerne la sécurité et l'hygiène dans le travail :

a) prendre des mesures utiles nécessaires qui soient adaptées aux conditions de l'organisation de l'entreprise ou du centre de travail, pour que celui-ci soit réalisé dans un environnement et des conditions qui permettent le normal développement physique, mental et social des travailleurs et qui protègent contre les accidents de travail et de maladies professionnelles.

b) assurer tous les travailleurs, apprentis et stagiaires contre le risque d'accident de travail et de maladies professionnelles.

c) organiser et donner une formation pratique appropriée en matière de sécurité et d'hygiène dans le travail à tous les employés qu'il emploie, qui changent de poste de travail, ou de technique et procédure de travail qui utilisent de nouvelles substances dont la manipulation implique des risques ou qui retournent au travail après une absence supérieur à six mois.

d) s'assurer qu'aucun employé soit exposé à l'action des conditions ou des agents physiques, chimiques, biologiques, environnementaux ou de toute autre nature ou à des poids, dans être averti des préjudices qui puissent causer la santé et des moyens de les éviter.

e) fournir aux employés des habits, des chaussures et un équipement de protection individuel, quand il est nécessaire pour prévenir, dans la mesure où il est raisonnable, les risques d'accidents ou des effets préjudiciables pour la santé, en empêchant que les employés se présentent sans l'équipement de protection individuel.

f) prendre des notes sur les plaintes et les suggestions présentées par les employés en ce qui concerne l'environnement et les conditions de travail et adopter les mesures convenables.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

g) collaborer avec les autorités sanitaires pour l'éradication des épidémies et des situations endémiques locales.

h) appliquer des mesures disciplinaires adéquates aux employés qui violent de façon coupable et inexcusable les règles et les instructions sur la sécurité et l'hygiène dans le travail.

i) respecter toutes les autres dispositions légales sur la sécurité, l'hygiène et la santé dans le travail qui lui soient applicables, tout comme les déterminations légitimes de l'Inspection générale du travail et les autres autorités compétentes.

2. L'employeur qui ne respecte pas les dispositions dans l'alinéa b) du paragraphe précédent ou qui ait arrêté de respecter les obligations imposées par le contrat de sécurité, en plus des sanctions auxquelles il est soumis, est tenu directement responsable par la conséquence des accidents et des maladies vérifiées.

3. L'organisme de sécurité sociale chargé de la protection dans le cas d'accidents de travail et de maladies professionnelles doit fournir aux employés en relation auxquels l'employeur ne respecte pas les dispositions du paragraphe 1 b) de cet article la protection prévue par la loi, étant dans ce cas l'employeur obligé à le rembourser par l'importance fixée par le même organisme, sans préjudice de la responsabilité référée dans le numéro précédent.

## **Article 86**

(Collaboration entre les employeurs)

Quand plus qu'une entreprise exerce simultanément son activité dans un même local de travail, tous les employeurs doivent collaborer dans l'application des règles de sécurité et d'hygiène prévues dans la section et dans la législation applicable, sans préjudice de la responsabilité de chacun d'eux en relation à la santé et à la sécurité de leurs propres employés.

## **Article 87**

(Obligations des employés)

Outre les devoirs établis selon la loi, notamment l'article 46 f), les employés sont obligés à utiliser correctement les dispositifs et les équipements de sécurité et d'hygiène dans le travail, à ne pas les retirer ni les modifier sans l'autorisation de l'employeur.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

**Article 88**

(Responsabilité criminelle)

Sans préjudice de la responsabilité civile établie dans le paragraphe 2 de l'article 85, l'employeur répond criminellement pour les accidents de travail ou les maladies professionnelles qui, par négligence grave de sa part, souffrent les employés, même protégés par l'assurance auquel se réfère le paragraphe 1 b) du même article.

**Article 89**

(Obligations immédiates de l'employeur)

En cas d'accidents de travail ou de maladies professionnelles, l'employeur est obligé à :

- a) fournir à l'employé sinistré ou malade les premiers secours et lui offrir le transport adéquat jusqu'au centre médical ou l'unité hospitalière où il puisse être traité.
- b) participer aux entités compétentes l'accident ou la maladie, à condition qu'il provoque l'impossibilité pour le travail, dans le délai et selon la procédure prévue dans la législation propre.
- c) organiser l'investigation de causes de l'accident ou de la maladie, pour adopter des mesures préventives appropriées.

**Article 90**

(Autres obligations de l'employeur)

Outre les devoirs établis par la loi, notamment dans l'article 43 g), l'employeur est obligé à :

1. Installer dans les centres de travail des conditions et des installations sanitaires appropriées et la fourniture d'eau potable, en conformité avec ce qui a été établi dans le règlement applicable.
2. Assurer que les substances dangereuses soient stockées en conditions de sécurité et que dans les installations du centre de travail ne s'accumule pas des déchets, des résidus et des débris.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

3. Assurer que dans les centres de travail où il n'y a pas de poste de santé, il y ait une trousse de premiers secours, avec l'équipement exigé dans le règlement applicable.

4. Empêcher l'introduction ou la distribution des boissons alcooliques et des drogues dans les lieux où le travail est exécuté.

### **Article 91**

(Compétence de l'Inspection générale du travail)

La fiscalisation du respect des dispositions légales réglementaires sur la sécurité et l'hygiène dans le travail revient à l'Inspection générale du travail, qui peut se faire assister ou assurer par des experts médicaux des services officiels de santé ou par des spécialistes d'autres régions, en vue de la création de conditions de sécurité, d'hygiène et de santé de plus grande complexité.

### **Article 92**

(Enquête des installations)

Les centres de travail de construction nouvelle, ou dans lesquelles sont faites des modifications ou s'installent les nouveaux équipements, ne peuvent être utilisées avant d'être inspectés par l'Inspection générale du travail et des autres services mentionnés dans la réglementation propre.

### **Article 93**

(Commission de prévention des accidents de travail)

1. Dans les centres de travail où sont exercées les activités industrielles ou de transport, avec un volume d'employés jamais inférieur au minimum fixé dans la propre législation ou qui remplissent d'autres exigences prévues dans la même, est constituée une commission de prévention contre les accidents de travail, la composition paritaire, destinée à soutenir l'employeur et les responsables, les employés, l'Inspection générale du travail et les autres autorités compétence dans ces domaines, dans l'application et le développement des normes sur l'environnement, la sécurité et l'hygiène et dans la vigilance de son application.

2. Sa composition, ses attributions et son fonctionnement son régulés dans la législation spécifique.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

## **SECTION II**

### **Médecine du travail**

#### **Article 94**

(Poste de santé et postes pharmaceutiques)

1. Basé sur le soutien fourni par les services sanitaires officielles et d'accord avec le type de risques auxquels les employés sont soumis, les possibilités d'assistance médicale publique et la capacité économique de l'employeur, celui-ci peut être obligé, par arrêté conjoint des Ministres du travail, de la santé sectorielle, à installer un poste de santé ou pharmaceutiques, destiné à ses employés.
2. Le poste de santé, qu'il s'agisse du poste médical ou de soins infirmiers, doit être installé dans le centre du travail ou dans sa proximité et se destine à :
  - a) assurer la protection des employés contre tous les risques pour la santé qui puissent résulter de son travail ou des conditions dans lesquelles celui-ci est effectué.
  - b) contribuer à l'adaptation des postes de travail, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine.
  - c) contribuer pour l'établissement et pour la manutention dans le degré le plus élevé possible du bien-être physique et mental des employés.
  - d) contribuer à l'éducation sanitaire des employés et à l'adoption des standards de comportement, selon les normes et les règles d'hygiène de travail.
3. L'organisation, le fonctionnement et les moyens d'action des postes de santé sont fixés par décret complémentaire qui définit également le soutien qui leur est assuré par les services sanitaires officiels.

#### **Article 95**

(Services médicaux)

1. Les examens médicaux des employés sont effectués par les services de santé, sans préjudice des examens et des soins spéciaux exigés par les caractéristiques de certains type de travail, prévus dans la réglementation applicable.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

2. Les employés occupés à des travaux insalubres ou dangereux ou dans la manipulation, la fabrication, l'emballage ou l'expédition des produits alimentaires pour la consommation humaine doivent être soumis périodiquement à l'examen médical.
3. Les examens médicaux sont faits sans charges pour les employés.
4. Quand pour des raisons médicales, soit déconseillée la permanence d'un employé dans un poste de travail, l'entreprise doit chercher à le transférer vers un poste compatible avec son état de santé, étant applicable le paragraphe 2 de l'article 77.
5. Les examens médicaux, auxquels se réfèrent cet article et les autres dispositions de la loi, peuvent être effectués par le service médical de l'employeur, avec l'autorisation des services officiels.

## **Chapitre VI**

### **Durée et organisation temporel du travail**

#### **SECTION I**

##### **Période normal de travail**

##### **Article 96**

(Durée)

1. Avec les exceptions prévues par la loi, la période normale de travail ne peut pas excéder les limites suivantes :
  - a) 44 heures hebdomadaires.
  - b) 8 heures quotidienne.
2. La période normale de travail hebdomadaire peut être élargie jusqu'à 54 heures, dans les cas où l'employeur adopte les régimes des tours de travail ou de l'horaire modulé ou variable, où se trouve en exécution un horaire de récupération ou quand le travail soit intermittent ou de simple présence.
3. La période normale de travail quotidienne doit être prolongée :
  - a) jusqu'à 9 heures dans les cas où le travail soit intermittent ou de simples présence, où l'employeur se concentre sur la période normale de travail hebdomadaire en cinq jours consécutifs.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

b) jusqu'à 10 heures dans les cas où le travail est intermittent ou de simple présence, où l'employeur adopte les régimes d'horaire modulé et varié, ou qu'un horaire de récupération soit en exécution.

4. Les limites maximales des périodes normales de travail quotidien et hebdomadaire peuvent être réduites par convention collective de travail ou par arrêté conjoint des Ministres qui aient à leur charge l'administration du travail et de la tutelle, dans les activités où le travail soit fourni dans des conditions particulièrement épuisantes, fatigantes ou dangereuses ou qui comportent des risques pour la santé des employés.

5. La réduction des limites maximales des périodes normales de travail ne détermine pas la diminution du salaire des employés ni du changement des conditions de travail qui deviennent défavorable aux employés.

6. Le temps de travail se compte dès que l'employé s'y trouve du début à la fin.

### **Article 97**

(Pauses de repos)

1. La période normale de travail quotidienne doit être interrompue par une pause pour le repos et la réfection, de durée jamais inférieure à une et jamais supérieure à deux heures, de façon que les employés ne fournissent jamais cinq heures de travail normal consécutif.

2. Dans la mesure du possible et sauf accord avec l'organe représentatif des employeurs, la pause est d'une heure si dans le centre de travail il y a un réfectoire en fonctionnement qui fournisse des repas aux employés ou de deux heures dans le cas contraire.

3. L'Inspection générale du travail peut autoriser la réduction de la pause de repos et du repas jusqu'à 30 minutes au minimum, quand les intérêts des employés sont favorables ou quand cela se justifie par les conditions particulières de travail de certaines activités.

4. La pause de repos et de repas peut être supprimée dans des situations exceptionnelles, avec un caractère permanent ou temporaire, après consultation préalable de l'organe représentatif des employés et l'autorisation de l'Inspection générale du travail.

5. Par convention collective de travail peut être établie par une pause de repos et de repas une durée supérieure à deux heures, ainsi que la fréquence et la durée des autres pauses de repos peuvent être établies.





**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

6. Entre le terme d'une période de travail quotidienne et le début du travail du jour suivant, il y a une pause de repos jamais inférieure à 10 heures.



## SECTION II

### Travail Nocturne

#### Article 98

(Durée)

La période de travail normal de l'employé nocturne ne peut pas excéder huit heures quotidiennes.

#### Article 99

(Rémunération supplémentaire)

1. Le travail nocturne confère le droit à une rémunération supplémentaire correspondant à 25% du salaire dû par travail fourni identique pendant le jour.
2. La rémunération supplémentaire prévue dans le paragraphe précédent n'est pas due dans le cas où le travail est fourni :
  - a) dans des activités qui soient exercées exclusivement ou de façon prédominante pendant la période nocturne.
  - b) dans des activités qui, par sa nature ou par disposition légale, doivent nécessairement fonctionner à disposition du public pendant la même période et qui soient définies par décret conjoint de travail et de tutelle des mêmes activités.
3. La rémunération supplémentaire par travail nocturne, dans les cas où elle est due, peut, par convention collective de travail, être remplacée par la réduction correspondante au temps de travail incluse dans la période nocturne, quand de cette réduction ne résulte aucun inconvénient pour l'activité continue.

#### Article 100

(Examens médicaux aux employés nocturnes)

1. Les employés nocturnes des activités industrielles doivent, avant de débiter la prestation de travail nocturne, être soumis à des examens médicaux afin de prouver leur aptitude pour telle genre de travail.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

2. Les examens médicaux des employés nocturnes sont répétés annuellement ou quand ils sont déterminés par le poste médical du centre de travail ou par l'Inspection générale de travail.

3. Si l'examen médical considère nécessaire le transfert, temporaire ou définitif, de l'employé pour un horaire de travail diurne, s'applique les dispositions du paragraphe 4 de l'article 95, quand il est possible.

### **SECTION III**

#### **Travail extraordinaire**

##### **Article 101**

(Exceptions)

N'est pas considéré comme travail extraordinaire :

- a) le travail réalisé ne jour normal de travail par des employés exempts d'horaire de travail.
- b) le travail réalisé en récupération des suspensions d'activités précédentes ou dans d'autres situations contemplées dans les paragraphes 2 et 3 de l'article 96 dans les limites établis dans la réglementation respective.

##### **Article 102**

(La légalité du recours au travail extraordinaire)

1. Le travail extraordinaire peut être fourni quand des nécessités impérieuses de production ou des autres services ainsi l'exigent.

2. Les nécessités impérieuses sont, notamment :

- a) la prévention ou l'élimination des conséquences de tout accident, calamité naturelle ou autre situation de force majeure.
- b) le montage, la manutention ou la réparation des équipements et les installations dont l'inactivité ou l'arrêt provoque des préjudices sérieux pour l'entreprise ou une cause grave de bouleversement à la communauté.
- c) la survenance temporaire et imprévue d'un volume anormale de travail.
- d) le remplacement des employés qui ne se présentent pas au début de la respective période de travail, quand celle-ci coïncide avec le terme de la période de travail précédente.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

- e) la manipulation, la transformation ou l'élaboration de produits facilement périssables.
- f) la réalisation de travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être exécutés nécessairement en dehors de l'horaire de fonctionnement du centre de travail.
- g) la prolongation du travail, jusqu'à la limite de 30 minutes après la fermeture, dans les établissements de vente au public et de la prestation de services personnels ou d'intérêt général, pour compléter les transactions ou services en cours, pour le dédouanement, le rangement et la préparation de l'établissement pour l'activité de la période qui suit à l'ouverture.

### **Article 103**

(Limites)

1. Les limites maximales de la durée de travail extraordinaire sont :

- a) 2 heures par jour normal de travail.
- b) 40 heures par mois de travail.
- c) 200 heures annuelles.

2. Le travail extraordinaire fournis dans des situations auxquelles se réfère le paragraphe 2 a) de l'article précédent n'est pas sujet aux limites établies dans le numéro précédent et celui qui est fourni dans la situation à laquelle se réfère l'alinéa d) à la limite établie dans l'alinéa a) du même numéro.

3. Dans les autres situations prévues dans le paragraphe 2 de l'article précédent, les limites fixées dans le paragraphe 1 de cet article, ne peuvent qu'être dépassées qu'avec l'autorisation préalable de l'Inspection générale du travail qui justifie la nécessité de les excéder.

4. Les limites maximales établies dans le paragraphe 1 de cet article peuvent être réduits par arrêt du Ministre que est à la charge de l'administration du travail, entendus le Ministre de la tutelle et les organisations syndicales et des employés, pour les activités particulièrement dangereuses ou qui présentent des risques spéciaux pour la santé.

5. Si, pour prestation de travail extraordinaire et par application de l'établi dans le paragraphe 5 de l'article 97, l'employé doit le jour suivant à la reprise de travail en moment postérieur à celui du début de sa période normal de travail, lui est du le salaire pour le temps de travail non fournis.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

6. La demande visée au paragraphe 3 de cet article est considérée comme accordée si dans les 5 jours ouvrables après la présentation de la demande, l'employeur n'est pas notifié de toute décision.

**Article 104**

(Conditions et obligations de prestation)

1. La prestation de travail extraordinaire doit être préalable et expressément déterminée par l'employeur, sous peine de ne pas être exigible le respectif paiement.
2. Sauf dans les cas mentionnés dans les paragraphes 2 a), d) et g) de l'article 102, l'employé doit être informé du besoin de fournir le travail extraordinaire avec la plus grande antécédence possible et jamais après le début de la période de repos ou de la pause de repos et de repas précédente au début de la prestation.
3. A l'exception des cas prévus par la loi ou de manque manifeste de fondement pour son exigence, la prestation de travail extraordinaire est obligatoire pour l'employé, dans le cas d'être respecté l'obligation à laquelle se réfère le paragraphe précédent.
4. L'employé doit être dispensé quand il invoque et justifie un motif et qui doit prévaloir sur les intérêts de l'employeur, notamment, en ce qui concerne les obligations scolaires ou son état de santé.
5. Sauf dans les cas mentionnés dans les paragraphes 2 a) et d) de l'article 102 ou l'autorisation de l'Inspection générale du travail, la prestation de travail extraordinaire aux employés nocturnes ne peut pas être exigés.

**Article 105**

(Rémunérations)

1. Chaque heure de travail extraordinaire est rémunérée avec un supplément de 50% de la valeur de l'heure de travail normale jusqu'à la limite de 30 heures par mois.
2. Le temps de travail extraordinaire qui excède la limite établie par le paragraphe précédent est rémunéré avec une valeur supplémentaire de 75%.
3. Les suppléments établis dans les paragraphes antérieurs s'additionnent à d'autres suppléments dus aux employés, notamment, ce qui est établi dans le paragraphe 1 de l'article 99.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

4. Aux fins de paiement de travail extraordinaire :

a) ne sont pas considérés les fractions de temps inférieures à 15 minutes.

b) sont comptés comme une demi-heure les fractions de temps de 15 à 44 minutes.

c) sont considérées comme une heure les fractions de temps de 45 à 60 minutes. 5. Aux fins de rémunération de travail extraordinaire, la journée ou la mi-journée de repos complémentaire hebdomadaire est considérée une journée normale de travail.

### **Article 106**

(Obligations administratives)

1. L'employeur est obligée à posséder un registre de travail extraordinaire où, chaque jour, sont enregistrés le début, le terme et le fondement du travail extraordinaire fourni par chaque employé.

2. L'agrégation des temps de travail extraordinaire est faite par semaine, par employé et par celui-ci visée.

3. Le registre peut être soumis au modèle approuvé par arrêté du Ministre de la tutelle du travail, qui puisse imposer l'inclusion d'autres éléments.

4. Le registre doit être présenté à l'Inspection générale du travail quand il est exigé par cette dernière.

## **SECTION IV**

### **Exemption de l'horaire de travail**

### **Article 107**

(Fonctions susceptibles d'exemption)

1. Sont exempts d'horaire de travail, n'étant pas applicables les limites quotidiens et hebdomadaires établis dans l'article 99, les employés qui exercent des charges d'administration et de direction.

2. Peuvent être exempts d'horaire de travail, avec l'autorisation de l'Inspection générale du travail, les employés qui exercent des fonctions d'étroite confiance de l'employeur ou des fonctions de fiscalisation, tout comme les employés qui avec régularité exercent des fonctions



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

hors du centre de travail fixe, dans des endroits variables, sans avoir son travail directement dirigé ou contrôlé.

**Article 108**

(Autorisation)

1. Les demandes d'autorisation pour l'exemption de l'horaire de travail sont présentées par l'employeur dans l'Inspection générale du travail accompagnés de la déclaration de concordance de l'employé, tout comme des documents nécessaires pour prouver les fonctions exercées.

2. L'autorisation de l'exemption de l'horaire de travail, sauf si la durée établie est inférieure, est valide pour un an, pouvant être successivement renouvelée avec la nouvelle demande accompagnée de la déclaration de concordance.

**Article 109**

(Limites d'exemption)

1. Aux employés exempts d'horaire de travail est reconnu le droit à la journée de repos hebdomadaire, aux jours fériés et à la journée ou mi-journée de repos complémentaire hebdomadaire.

2. Les employés exempts d'horaire de travail avec l'autorisation de l'Inspection générale de travail ne travaillent pas, en moyenne, plus de 10 heures par jour et ont le droit à une pause de repos et de repas d'une heure pendant le temps de travail quotidien.

**Article 110**

(Rémunération de l'exemption)

1. Les employés exempts d'horaire de travail avec l'autorisation de l'Inspection générale du travail ont le droit à un supplément au salaire, à fixer par convention collective de travail, ou, à défaut, correspondante à la valeur d'une heure quotidienne de travail extraordinaire.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

2. En cessant l'exemption d'horaire de travail, le supplément mentionné dans le paragraphe précédent n'est plus du.





## SECTION V

### Régimes spéciaux de l'horaire de travail

#### Article 111

(Horaires de travail spéciaux)

Les horaires spéciaux de travail sont ceux qui sont établis dans les articles suivants de la présente loi :

- a) l'horaire de travail en tour
- b) l'horaire de travail pour la récupération de suspensions des activités
- c) l'horaire de travail modulé
- d) l'horaire de travail variable
- e) l'horaire de travail à temps partiel
- f) le régime de disponibilité
- g) l'horaire avec l'alternance de temps de travail et de temps de repos
- h) autres modalités spéciales des horaires établis par arrêt réglementaire ou par convention collective de travail, qui fixeront toujours les respectifs régimes et conditionnements.

#### Article 112

(Horaire de travail par tour)

1. Quand la période de fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement excède la durée maximale de la période de travail quotidienne, en consentant par le paragraphe 3 a) de l'article 96 doivent être organisées différentes équipes d'employés qui à travers la sur-position partielle ou succession des horaires assurent le travail dans la totalité du fonctionnement.
2. Les tours horaires peuvent être fixes ou rotatifs.
3. Sont considérés des tours rotatifs ceux dont les employés sont soumis aux variations horaires résultant de la prestation de travail dans tous les tours prévus.
4. Quand sont organisés des tours, ceux-ci sont obligatoirement rotatifs et un d'eux est entièrement nocturne, étant diurnes les deux restants.
5. Les équipes d'employés par tour sont, dans la mesure du possible, constituées par accord avec les intérêts et les préférences par eux manifestées.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

**Article 113**

(Durée de l'horaire par tours)

1. La durée de travail de chaque tour ne peut pas être supérieure à la limite maximale de la période normale de travail, ne pouvant pas excéder les huit heures quotidiennes.
2. Dans le cas de tours rotatifs, la pause de repos et de repas est de 30 minutes, étant considéré temps de travail, quand par la nature du travail l'employé ne peut s'absenter de son poste de travail.
3. Quand, par nature de l'activité, il n'est pas possible de respecter les dispositions du paragraphe 1 de cet article, la durée de temps pourra être respectée dans des termes moyens, par référence à une période maximale de trois semaines, sans que la durée absolue de travail puisse excéder 56 heures en toute semaine.
4. Les dispositions du paragraphe 1 de cet article, quant à la durée maximale du travail quotidien en cas de tours rotatifs, peut ne pas être appliquée dans les situations prévues dans l'article 121 dans le cas d'inclure l'organisation du travail par tours.

**Article 114**

(Rémunérations)

1. La prestation de travail en régime de tours rotatifs confère à l'employé le droit à une rémunération supplémentaire de 20% du salaire de base à laquelle est due pendant que l'employé se trouve soumis à ce régime de travail.
2. La rémunération établie dans le paragraphe précédent inclut une rémunération supplémentaire pour le travail nocturne et compense l'employé par les variations d'horaire et de repos auxquelles il est soumis.
3. Si l'horaire est en régime de deux tours, fixes ou rotatifs ou d'horaires partiellement superposés ou retardés, n'est du aucune rémunération supplémentaire, à l'exception des cas établis par convention collective de travail.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

**Article 115**

(Changement de tours)

La rotation ou le changement de tours ne peut être faite qu'après le jour de repos hebdomadaire de l'employé.

**Article 116**

(Récupération de l'interruption du travail)

1. Quand un arrêt de l'activité avec l'interruption collective du travail a lieu dans un centre de travail ou partie de celui-ci pour des raisons de force majeure qui ne sont pas résultantes de grève ou d'autres situations de conflit du travail, ni de vacances ou de jours fériés, les heures de travail perdues peuvent être récupérées dans les six mois qui suivent, dans les conditions suivantes :

a) la récupération n'est que possible si l'employeur ait continué à garantir le salaire aux employés pendant le temps d'interruption.

b) par force de récupération, la durée hebdomadaire et quotidienne de travail normale ne peut excéder les limites fixés dans les paragraphes 2 et 3 b) de l'article 96.

c) paiement du temps de travail fourni en récupération est intégré dans le salaire de base, étant accru d'une rémunération supplémentaire de 50%.

d) avant le début de l'horaire de récupération, l'employeur envoie à l'Inspection générale du travail la copie de la communication qu'il affiche dans le centre de travail, qui informe les employés des causes et de la durée de l'interruption collective de travail, et du début, des modalités et de la durée définie pour la récupération, ainsi que les altérations qui sont introduites dans l'horaire de travail normal pendant cette période.

2. Les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent, cependant la rémunération supplémentaire prévue dans l'alinéa c) du paragraphe précédent n'est pas dû dans les cas où, par accord entre l'employeur et l'organe représentatif des employés, se produise la suspension de l'activité pendant la journée de travail intercalée entre un jour de repos hebdomadaire et un jour férié.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

**Article 117**

(Modulation d'horaires)

1. Par convention collective de travail ou accord de l'employeur avec l'organe représentatif des employés, l'horaire peut être organisé dans un système de modulation, avec la répartition inégale des heures de travail selon les semaines.

2. Le système de modulation d'horaire est soumis aux règles suivantes :

a) la période normal de travail ne peut pas excéder les limites maximales fixés dans le paragraphe 3 b) 2 de l'article 96, et en termes moyens ne peut pas excéder les limites définis dans le paragraphe 1 de la même disposition.

b) la durée moyenne de la période normale de travail hebdomadaire est calculée par référence maximal de six mois.

c) l'excès de temps de travail prêté en relation aux limites définis dans le paragraphe 1 de l'article 96 est compensé avec la réduction correspondant à l'horaire normal dans d'autres semaines dans le période de référence ou avec la concession des employés de temps de repos compensatoire rémunéré.

d) le salaire se maintient stable tout au long de la période de référence établie selon les termes de l'alinéa b).

e) dans le mois suivant au terme de la période de référence, le temps qui excède la limite moyenne de travail normal correspondant à la même période est liquidé et payé comme temps extraordinaire.

f) sont exclus les dispositions de l'alinéa précédent au temps de travail qui chaque jour excède 10 heures et de chaque semaine 54 heures, lequel est liquidé et payé comme travail extraordinaire dans le mois où il est prêté.

g) le contrat de travail étant en suspension ou cessant avant d'être réalisée la réduction de l'horaire ou de la concession de temps de repos compensatoire mentionné dans l'alinéa c), s'applique immédiatement les dispositions de l'alinéa e) du présent article.

h) l'Inspection-générale du travail est informée préalablement des caractéristiques de l'horaire modulé introduit.

3. Est considéré comme horaire modulé le prévu dans le paragraphe 3 de l'article 30.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

### **Article 118**

(Horaire variable)

Dans les centres de travail où l'activité professionnelle de l'employé ne soit pas directe et immédiatement conditionnée par l'activité d'autres, l'employeur peut accorder avec lui, individuellement, l'établissement d'un horaire variable.

L'horaire de travail variable doit obéir aux suivantes conditions :

Respecter en termes moyens la limite quotidienne établie dans l'alinéa a) du paragraphe 3 de l'article 96 et est exécuté dans la période de fonctionnement du contrat de travail.

Avoir chaque jour au moins deux heures pendant la période du matin et celle de la journée où les employés doivent être présents dans les respectifs postes d'emploi.

Etre le reste du temps de travail respecté librement par l'employé avant ou après la période de présence obligatoire avec la variabilité que l'employé prétend de façon à ce qu'au bout de quatre semaines de temps de travail normal soit accompli.

Que le travail qui n'est pas réalisé à la fin de la période de référence établie dans l'alinéa précédente soit considéré comme temps d'absence au travail et décompté du salaire et que le travail fourni en excès soit considéré comme travail extraordinaire, soumis aux limites établis dans les paragraphes 1 b) et c) de l'article 103.

Le cadre régulateur de la prestation de travail en horaire variable doit être envoyé à l'Inspection générale du travail jusqu'à deux semaines avant le début de son application.

### **Article 119**

(Travail en temps partiel)

1. L'occupation des employés à temps partiel peut devenir obligatoire pour l'employeur dans les cas expressément prévu par la loi, notamment en ce qui concerne les employés avec des responsabilités familiales, avec la capacité de travail réduite et qui fréquentent l'établissement d'enseignement moyen ou supérieur.

2. Chaque fois que l'activité du centre de travail le permette, l'employeur peut rendre possible l'occupation des employés à temps partiel.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

3. La réalisation de travail à temps partiel peut avoir lieu, notamment dans les cas où des raisons pertinentes par rapport à l'absence de réfectoire, l'inexistence de l'établissement adéquat d'alimentation dans les proximités du centre de travail et l'inexistence, l'inopérabilité ou l'écartement des transports publics le conseillent.

4. Dans les cas mentionnés dans le paragraphe précédent, la prestation de travail à temps partiel est soumise aux règles suivantes :

Etre décidé par l'employeur après consultation de l'organe représentatif des employés et communiquée préalablement à l'Inspection-générale du travail.

Sauf inconvénient technique pertinent, les employés sont divisés en deux équipes de façon à travailler respectivement dans la partie du matin et la partie de l'après-midi.

La durée de travail en temps partiel ne peut être inférieure à cinq heures quotidiennes.

La réalisation du travail à temps partiel est comprise comme transitoire et cesse dès que les raisons qui la justifient sont dépassées.

## **Article 120**

(Régime de disponibilité)

1. Le régime de disponibilité peut uniquement être pratiqué dans des centres de travail qui fournissent des services permanents à la collectivité, notamment les transports et les communications, la captation, le transport et la distribution de l'eau et la production, transport et la distribution d'énergie et les entreprises de élaboration continue où il est indispensable pour des raisons techniques, maintenir la régularité et la normalité du fonctionnement des équipements et des installations.

2. Sauf des dispositions établies par décrets réglementaires ou par convention collective de travail, le régime de disponibilité est soumis aux règles suivantes :

a) l'employé est désigné par le régime de disponibilité par échelle à fixer avec le minimum de deux semaines d'antécédence.

b) l'employé ne peut pas être appelé par régime de disponibilité deux jours suivis.

c) la période de disponibilité ne peut pas être supérieure à la période normale de travail quotidien.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

- d) l'employé en régime de disponibilité ne doit pas demeurer dans les installations du centre de travail, il est obligé à maintenir l'employeur informé du lieu où il se trouve, afin de pouvoir être appelé à initier immédiatement la prestation extraordinaire de travail.
- e) l'employé a le droit à une rémunération supplémentaire de 20% de son salaire base, pendant les jours où ils se trouvent en régime de disponibilité.
- f) Si pendant la période de disponibilité l'employé est appelé à fournir un travail effectif, celui-ci est considéré comme travail extraordinaire par motif de force majeure et comme tel rémunéré.

**Article 121**

(Horaire de travail en alternance)

1. Selon l'accord avec les employés, les employeurs peuvent adopter un régime d'horaire de travail constitué par une période maximale de quatre semaines de travail effectif suivi d'une période égale de repos.
2. Le système de travail mentionné dans le paragraphe précédent respecte les règles suivantes :
  - a) la période de repos comprend le temps passé en voyage d'aller et de retour au centre de travail.
  - b) les jours de repos hebdomadaire, de repos complémentaire hebdomadaire et les fériés comprennent la période de travail effectif sont des jours de travail normal, étant sa jouissance transférée pour des périodes de repos subséquentes.
  - c) la période de vacances annuelles est amputée aux périodes de repos à condition qu'ils aient une durée inférieure à 15 jours consécutifs.
  - d) la durée de travail normal peut atteindre la limite de 12 heures quotidiennes qui comprennent deux périodes de repos, de 30 minutes chacune, considérés comme temps de travail, quand l'horaire est accompli dans un régime de tours et qui la circonstance référée se produise dans la partie finale du paragraphe 2 de l'article 113.
  - e) si en conséquence de ce régime de travail, la durée annuelle de travail soit excédée, calculée à 44 heures hebdomadaires et après être déduite la période normale de vacances et de fériés obligatoires, le temps excédent est considéré travail extraordinaire et comme tel rémunéré.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

## **SECTION VI**

### **Horaire de Travail**

#### **Article 122**

(Concept d'horaires de travail)

1. L'horaire de travail détermine les heures de début et le terme de la période normale de travail quotidienne, les pauses quotidiennes de repos et de repas et du jour de repos hebdomadaire.
2. Selon les termes de l'article 39, c'est à l'employeur d'établir l'horaire de travail, en conformité avec les dispositions légales et conventionnelles.
3. Dans l'établissement de l'horaire de travail, l'employeur doit respecter le régime légal sur la période de fonctionnement des entreprises et des services, et doit l'organiser de façon à ce que la période de fonctionnement soit entièrement assurée en régime de travail normal à fournir selon les modalités établies dans cette loi, adéquates pour cet effet.
4. L'organe représentatif des travailleurs est toujours entendu avant l'établissement de l'horaire de travail et de ses altérations.

#### **Article 123**

(Plan des horaires de travail)

1. L'horaire de travail est écrit dans le plan spécifique qui outre les éléments mentionné dans le paragraphe 1 de l'article précédent, indique aussi le début et le terme de la période de fonctionnement du centre de travail.
2. Un exemplaire du plan de l'horaire de travail doit être affiché dans le centre d'emploi, dans un endroit visible et accessible aux employés par eux concernés, avec une antécédence de 15 jours au minimum relativement à son entrée en exécution.
3. Un autre exemplaire, c'est avec la même antécédence qu'il doit être remis par l'employeur à l'Inspection-générale du travail.





**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

4. Si l'horaire de travail est fait par tours ou avec les équipes d'employés qui pratiquent des horaires différenciés, le plan doit discriminer les diverses horaires existants et l'employeur doit posséder, mis à jour, le registre des employés compris dans chaque tour ou équipe.

**Article 124**

(Changements)

Les changements d'horaire de travail sont obligatoires pour les employés auxquels ils se destinent, s'ils sont établis en conformité avec ce qui est défini dans les articles précédents.

**CHAPITRE VII**

**Suspension de la prestation de travail**

**SECTION I**

**Fermeture et repos hebdomadaire**

**Article 125**

(Fermeture hebdomadaire)

1. Les établissements industriels, commerciaux et de prestation de services doivent suspendre l'usinage ou ferme un jour complet par semaine, qui est le dimanche, sauf dans les cas d'usinage continue ou si les activités auxquelles ils se dédient ne peuvent pas être suspendu ce jour-là, pour des raisons d'intérêt public ou des motifs techniques.

2. L'autorisation pour l'usinage continue est attribuée pas arrêté conjoint des Ministres des tutelles du travail et de la respective activité, précédée de la consultation des syndicats et des associations d'employés intéressés.

3. La détermination des activités, des entreprises ou des établissements qui, outre les autorisés à labourer continuellement, sont dispensés de suspendre l'usinage ou la fermeture d'un jour complet par semaine, est faite par arrêté conjoint des membres du gouvernement mentionné dans le paragraphe antérieur, avec l'antériorité des consultations mentionnées.

4. La détermination du jour de fermeture ou de la suspension de l'usinage, dans le cas où ce n'est pas dimanche, est à la charge des gouverneurs provinciales, après avoir entendu les



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

administrations municipales, les syndicats et les organisations de représentation économique et d'employeurs de province.

5. La distribution de la suspension de l'usinage mentionné dans le paragraphe 3 de cet article peut encore, à la demande de l'employeur, être attribuée avec un caractère temporaire, jamais supérieur à six mois, aux établissements industriels, dans les situations suivantes :

- a) pour des motifs reliés à la nature saisonnière de l'activité développée.
- b) par accroissement accentué, mais transitoire de travail pour laquelle la satisfaction ne se justifie pas, le recours à d'autres formes d'organisation de travail.

#### Article 126

(Droit au repos hebdomadaire)

1. L'employé a le droit à un jour complet de repos par semaine qui, en général, est le dimanche.
2. Le jour du repos hebdomadaire peut uniquement être un autre jour de la semaine quand l'employé fournir des services aux employeurs qui, selon les termes de l'article précédent, sont dispensés de fermer ou de suspendre l'usinage un jour complet par semaine ou qui soient obligés à fermer ou à suspendre l'usinage un autre jour que le dimanche.
3. Outre les cas mentionnés dans le paragraphe précédent, le jour de repos hebdomadaire des employés peut ne plus coïncider avec le dimanche.
  - a) nécessaires pour assurer la continuité des services qui ne peuvent pas être interrompus.
  - b) des services d'hygiène, salubrité et nettoyage ou chargés d'autres tâches préparatoires ou complémentaires qui doivent nécessairement être réalisés pendant le jour du repos des autres employés ou quand les équipements et les installations se trouvent inactives.
  - c) des services de garde, vigilance et conciergerie.
4. Quand le travail est prêté dans un régime de tours, ceux-ci doivent être organisés de façon à ce que les employés de chaque équipe ont un jour de repos à chaque semaine et qui coïncide avec le dimanche avec une périodicité jamais supérieur à huit semaines.
5. Quand pour des raisons techniques il n'est pas possible d'assurer les dispositions du paragraphe précédent, aux employés il doit être garanti que chaque période de huit semaines un nombre de jours complet de repos équivalent à celui qui résulte de l'application de la même disposition.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

**Article 127**

(Durée de repos hebdomadaire)

1. Le repos hebdomadaire ne peut pas avoir une durée inférieure à 24 heures consécutifs, en règle initiées à zéro heure du jour destiné au même repos.
2. Dans le cas de travail par tours, les 24 heures de repos hebdomadaire se comptent depuis le terme du tour qui se conclut avant les 24 heures du jour précédent à celui du repos.

**Article 128**

(Repos complémentaire hebdomadaire)

1. La mi-journée de repos qui résulte de la distribution de l'horaire hebdomadaire par cinq jours et demi de travail ou la journée de repos qui résulte de l'application des dispositions du paragraphe 3 a) de l'article 96 est considéré comme repos complémentaire hebdomadaire.
2. Le temps de repos complémentaire hebdomadaire doit précéder ou suivre quand il est possible, le jour de repos hebdomadaire.
3. Dans le cas de travail par tours, la jouissance du repos complémentaire hebdomadaire se régule par les dispositions dans les paragraphes 4 et 5 de l'article 126.

**Article 129**

(Conditions de prestation de travail)

Le travail en jour de repos hebdomadaire et pendant la journée ou la mi-journée complémentaire hebdomadaire ne peut être prêté dans les situations mentionnées dans l'article 102, en étant applicables les dispositions figurant des articles 104 et 106.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

**Article 130**

(Rémunération du travail)

1. Le travail effectué pendant la journée de repos hebdomadaire est rémunérée par la valeur correspondant au temps de travail, avec un minimum de trois heures, accru d'un supplément de 100% de la même valeur.
2. Dans le travail effectué pendant la journée ou la mi-journée de repos complémentaire hebdomadaire les dispositions du paragraphe 5 de l'article 105 s'appliquent.

**Article 131**

(Repos hebdomadaire)

Le travail effectué pendant le jour de repos hebdomadaire confère à l'employé le droit de jouir, obligatoirement, dans la semaine suivante, d'une demi-journée ou d'un jour complet de repos compensatoire, selon si la durée du travail a été inférieur à quatre heures, ou égale ou supérieur à cette limite.

**SECTION II**

**Fériés**

**Article 132**

(Suspension du travail pendant les fériés)

1. L'employeur doit suspendre le travail pendant les jours que la loi consacre comme fériés nationaux.
2. Les dispositions du paragraphe antérieur, ne s'applique pas en ce qui concerne les activités ou les établissements en régime d'usage continue ou qui, selon les termes du paragraphe 3 de l'article 125, soient dispensés de suspendre l'usage ou la fermeture d'un jour complet par semaine.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

### **Article 133**

(Conditions de prestation de travail)

1. Sauf dans les cas mentionnés dans le paragraphe 2 de l'article précédent et dans le paragraphe 3 de l'article 126, la prestation de travail pendant les jours fériés ne peut pas être exigée aux employés, sauf dans des situations où le recours au travail extraordinaire est légal.
2. La prestation de travail pendant un jour férié, dans les situations référées dans la partie finale du paragraphe précédent, est soumise à la participation à l'Inspection-générale du travail avant la prestation ou pendant le jour ouvrable suivant est le cas de force majeure ou autres occurrences imprévues.
3. La prestation de travail référée dans le paragraphe précédent est soumise aux dispositions des articles 104 et 106.

### **Article 134**

(Rémunérations)

1. Les jours fériés sont considérés comme des jours ouvrables normaux dans le but du droit au salaire et l'employé a le droit au respectif paiement sans que l'employeur puisse le compenser avec le travail extraordinaire ou la prolongation de l'horaire normale de travail.
2. Quand la prestation de travail tombe sur un férié, le paiement du selon les termes du paragraphe précédent accroît la rémunération suivante :
  - a) avec le salaire correspondant à un jour de travail ou à une période de travail, si inférieure, s'il s'agit de travail effectué dans des activités ou des centres d'emploi couverts par le paragraphe 2 de l'article 132 ou par le paragraphe 3 de l'article 126.
  - b) s'il s'agit de travail effectué ou dans les conditions référées dans le paragraphe 2 de l'article précédent, de rémunération correspondant au travail fourni pendant le jour de repos hebdomadaire.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

## **SECTION III**

### **Vacances**

#### **Article 135**

(Droit aux vacances)

1. L'employé a droit, chaque année civile, à une période de vacances rémunérées.
2. Le droit aux vacances se reporte au travail fourni pendant l'année civil précédente et se termine le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, sauf en ce qui concerne les vacances reportées à l'année d'admission au travail, où le droit se termine le 1<sup>er</sup> juillet.

#### **Article 136**

(Finalité et garanties du droit aux vacances)

1. Le droit aux vacances se destine à offrir à l'employé des conditions de récupération physique et psychique d'usure provoquée par la prestation de travail et à lui offrir des conditions de disponibilité personnelle entière, d'intégration dans la vie de famille et de la participation sociale et culturelle.
2. Le droit aux vacances est inaliénable et sa jouissance effective ne peut pas être remplacée, sauf dans les cas expressément prévus par la présente loi, pour toute compensation financière ou d'autre nature, même à la demande ou avec l'accord de l'employé, étant nuls les accords ou actes unilatéraux de l'employé dans le sens contraire.
3. L'employé ne peut pas, pendant les vacances, exercer toute activité professionnelle rémunérée, sauf s'il les exerçait déjà en accumulation.

#### **Article 137**

(Durée)

1. La période de vacances est de 22 jours ouvrable chaque année, les jours de repos hebdomadaires, de repos complémentaires et les fériés ne comptent pas comme jours de vacances.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

2. Les vacances échues pendant l'année subséquente à celle de l'admission au travail correspondent à deux jours ouvrables pour chaque mois complet de travail de l'année d'admission, avec une limite minimale de six jours ouvrables.
3. Une méthode similaire de détermination de la période de vacances, avec une limite minimum identique, est appliquée dans le cas où le contrat de travail a été suspendu pendant l'année à laquelle se reporte le droit, pour des raisons concernant l'employé.
4. Pendant la détermination des mois complets de travail les jours d'effective prestation de service et les jours d'absence justifiée avec droit à la rémunération, ainsi que les jours de congé jous selon les termes des dispositions sur la protection de la maternité sont comptés.

**Article 138**

(Réduction des vacances)

La période de vacances mentionnée dans le paragraphe 1 de l'article précédent, ou déterminé selon les termes des paragraphes 2 et 3 du même article, est soumis à la réduction en conséquence des manques de travail dans les conditions définies dans l'article 161.

**Article 139**

(Vacances dans le contrat à durée déterminée)

1. Les employés admis à durée déterminée, dont la durée initiale ou la rénovation du contrat ne dépasse pas un an, ont le droit à une période de vacances qui correspond à deux jours ouvrables par mois complet de travail.
2. Les vacances mentionnées dans le paragraphe précédent peuvent être remplacées par la rémunération correspondante, payable à la fin du contrat.

**Article 140**

(Plan de vacances)

1. Dans chaque centre d'emploi doit être organisé, après la consultation de l'organe représentatif des employés, sur l'application des critères à répondre, un plan de vacances dans lesquels figurent tous les employés, avec l'indication des dates de début et du terme dans la période respective de vacances.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

2. Le marquage de la période de vacances doit être effectué, dans la mesure du possible par accord entre l'employé et l'employeur ou dans le cas d'impossibilité d'accord décidée par l'employeur.

3. Dans l'organisation du plan de vacances, l'employeur doit tenir en compte les besoins de fonctionnement du centre de travail et répondre aux critères suivants :

- a) exclure du marquage de vacances la période de plus grande activité productive.
- b) répartir les périodes plus souhaitées, quand il est possible, en bénéficiant de façon alterné les employés, en fonction des périodes prises pendant les deux années précédentes.
- c) que les vacances soient prises de façon échelonnée, ou avec un arrêt total ou partiel de l'activité du centre de travail.
- d) donner préférence aux employés avec des responsabilités familiales dans le choix des tours coïncidents avec les vacances scolaires des enfants mineurs, quand les vacances sont réservées de façon échelonnée.
- e) attribuer la jouissance de vacances chaque fois qu'il est possible pendant les mêmes périodes aux employés qui appartiennent au même agrégé familiale.

1. Si les vacances sont réservées avec un arrêt total ou partiel de l'activité du centre de travail, la durée d'arrêt ne peut pas être inférieure à 10 jours ouvrables consécutifs et le reste de la période de vacances à laquelle les employés ont le droit est utilisée par eux pendant une autre période, à moins qu'ils décident de recevoir la rémunération correspondante à cette période.

2. Les employés affectés à des travaux de conservation, réparation et similaires peuvent être exceptés de prendre des vacances simultanées pendant la période d'arrêt de l'activité.

3. N'ayant pas d'arrêt d'activité, les vacances peuvent être réservées pour être prises en deux périodes séparées, si c'est de l'intérêt de l'employé.

4. Le plan de vacances est élaboré et fixé dans les centres de travail jusqu'au 31 janvier de chaque année et demeure affiché quand il y a des employés qui prennent des vacances pendant la même année.

## **Article 141**

(Jouissance de vacances)

Les vacances doivent être jouies pendant l'année civile au cours de laquelle ils deviennent éligibles, sans préjudice de pouvoir être prises pendant le premier trimestre de l'année suivante,





**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

en tout ou en partie, si l'employé le sollicite et si aucun inconvénient en accumulation ou pas avec les vacances present cette année en résulte.

**Article 142**

(Accumulation de vacances)

1. Les employés ayant une famille résident à l'étranger peuvent accumuler des vacances de deux ou trois années pour les prendre hors du pays, à condition que pendant les premières années ils prennent un minimum de 10 jours ouvrable complets de la période terminée pendant cette même année.
2. Les dispositions du paragraphe précédent peuvent être appliquées, par accord, à d'autres employés qui ne remplissent pas la condition prévue et qui ont l'intention de prendre des vacances hors du pays ou dans différentes régions du territoire national.

**Article 143**

(Report ou suspension de la jouissance de vacances)

1. Quand par l'impérieuse nécessité de fonctionnement l'entreprise ou le centre de travail s'impose le report des vacances réservées ou la suspension de la jouissance des mêmes, l'employé doit être indemnisé des dépenses réalisées et des préjudices matériels soufferts avec le report ou la suspension.
2. La suspension de la jouissance de vacances ne peut pas porter préjudice à la jouissance continue de 10 jours ouvrables complets.
3. La période de jouissance de vacances doit être altérée chaque fois que l'employé à la date prévue pour le début se trouve temporairement empêché par le fait qui lui soit imputable, notamment une maladie ou l'accomplissement des obligations légales.
4. Si l'employé tombe malade pendant ses vacances, la jouissance est suspendue pourvu que l'employeur soit immédiatement informé de la situation de la maladie avec un document attestant la maladie fait ou confirmé par les services officiels de santé.
5. Dans le cas mentionné dans le paragraphe précédent, c'est à l'employeur de réserver la période pendant laquelle l'employeur doit conclure la jouissance de ses vacances.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

**Article 144**

(Jouissance de vacances en cas de suspension de contrat)

Si le contrat de travail est suspendu avant la jouissance des vacances inutilisées pendant l'année de suspension, pour des raisons non imputables à l'employé et pour cette raison ne puisse pas en profiter jusqu'à la fin du premier trimestre de l'année suivante, les vacances inutilisées et pas prises sont remplacées par paiement de rémunération correspondant.

**Article 145**

(Régime de vacances en cas de résiliation de contrat)

1. Lorsque le contrat de travail prend fin, par une raison quelconque, l'employé a droit à recevoir une rémunération de vacances inutilisées pendant l'année de résiliation, sauf si elles ont déjà été prises.
2. Sans préjudice des dispositions du paragraphe précédent, l'employé a droit à recevoir une rémunération correspondant à une période de vacances calculée à deux jours ouvrables de vacances pour chaque mois complet de service découlé depuis le 1<sup>er</sup> janvier jusqu'à la date de résiliation.
3. La résiliation du contrat de travail avant l'expiration de la première période de vacances ne s'applique pas à la disposition dans les paragraphes antérieurs, mais l'employé a le droit à la rémunération correspond à une période calculée sur la base de deux jours ouvrables pour chaque mois complet de travail fourni dès la date d'admission jusqu'à la date de résiliation du contrat.

**Article 146**

(Rémunération et gratification de vacances)

1. La rémunération de l'employé pendant la période de vacances est égale au salaire et suppléments qu'il recevrait pendant la même période s'il continuait à effectuer le travail normal dans les conditions qu'il effectuait.
2. Le rémunération de vacances s'accroît à la gratification de vacances mentionnées dans le paragraphe 1 a) de l'article 165.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

3. La réduction de la période de vacances effectuée selon les termes de l'article 138, ainsi que la substitution de la jouissance de vacances par la rémunération correspondante, n'occasionne pas la réduction de la gratification de vacances.

4. La rémunération et la gratification des vacances sont payées avant le début de la respective jouissance.

### **Article 147**

(Violation du droit de vacances)

1. Lorsque l'employeur empêche la jouissance de vacances selon les termes établis dans les articles précédents, l'employeur reçoit comme indemnisation le double de la rémunération correspondant à la période de vacances non utilisées et doit jouir de la période de vacances en manque jusqu'à la fin du premier trimestre de l'année suivante.

2. Si l'employé viole l'obligation que lui impose le paragraphe 3 de l'article 136, pratique une infraction disciplinaire soumise au régime des articles 48 et suivants et l'employeur a le droit de récupérer la gratification de vacances qu'il ait payé.

## **SECTION IV**

### **Congé sans rémunération**

#### **Article 148**

(Congé sans rémunération)

1. A la demande par écrit de l'employé, l'employeur peut lui autoriser des congés sans rémunération dont la durée doit expressément indiquée dans la décision.

2. La période de congé compte pour des raisons d'ancienneté et l'employé au droit de reprendre le poste de travail quand il se présente au terme du congé.

3. Pour des raisons de droit de vacances, le congé sans rémunération se considère comme temps effectif de travail, s'il est de durée inférieure ou égale à 30 jours de calendrier.

4. Si le congé est de durée supérieure à 30 jours, les dispositions du paragraphe 3 de l'article 137 s'appliquent sur la détermination de la période de vacances dans le cas où le contrat de travail est été suspendu.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

**Article 149**

(Congé pour la formation)

1. Par notification à l'employeur, avec une antécédence de 30 jours au minimum, l'employé a le droit à un congé sans rémunération de durée égale ou supérieure à 60 jours pour la fréquence dans le pays ou à l'étranger de cours de formation technique ou culturelle enseignés sous la responsabilité d'une institution d'enseignement ou de formation professionnelle ou de cours intensifs de spécialisation ou similaires.

2. L'employeur peut refuser le congé lorsque :

a) à l'employé ait été proportionné la formation professionnelle adéquate ou le congé pour la même fin, au cours des derniers 24 mois.

b) l'employé a moins de trois années d'ancienneté dans l'entreprise.

c) l'employé ait été objet de l'application d'une mesure disciplinaire non inférieur au paragraphe 1 e) de l'article 49, graduée en plus de 30 jours, par infraction pratiquée pendant les trois dernières années.

d) l'employé ne respecte pas le délai de communication à l'employeur.

e) l'employé ait des fonction de direction, de supervision, d'encadrement ou de fonctions qualifiées et qui ne soit pas possible de remplir de façon efficace le poste de travail pendant la période de congé, soit par les employés de l'entreprise, soit pas recours aux contrats à durée déterminée.

f) l'employé ne puisse pas être remplacé de façon adéquate à des entreprises ou centres de travail avec moins de 20 employés.

3. Le congé prévu dans cet article s'applique aux dispositions du paragraphe 3 de l'article 127.

4. Les dispositions du paragraphe 1 du présent article ne porte pas préjudice à l'application de la législation spéciale sur les employés-étudiants en temps partiel, ni les accords librement établis entre l'employé et l'employeur, selon les termes du paragraphe 3 de l'article 47.



## SECTION V

### Absence au travail

#### Article 150

(Genres d'absences)

1. Les absences peuvent être justifiées ou injustifiées.
2. Lorsque l'absence est de durée inférieure à la période normale de travail quotidien à laquelle l'employé est soumis, les temps d'absence sont ajoutés par détermination des jours d'absence.
3. Si l'horaire est de durée inégale dans les divers jours de la semaine, le jour d'absence correspond à la durée moyenne de la période normale de travail quotidien.
4. Lorsque les absences ont lieu comme conséquence de la perte de rémunération, l'employeur peut faire un décompte de temps de manque de salaire du mois dans lequel celui-ci a lieu, même s'il est inférieur à un jour d'absence.

#### Article 151

(Communication et justificatifs)

1. L'employé doit communiquer à l'employeur, une semaine à l'avance au minimum, le besoin de s'absenter au service et respectif motif et à la durée prévue pour l'absence en exhibant à cette époque la notification, la réquisition ou la convocation qui lui soit éventuellement dirigée.
2. Si la connaissance du besoin de s'absenter au service a lieu pendant la semaine précédente à son début, la communication mentionnée dans le paragraphe précédent doit être immédiate avec l'exposition du document mentionné si c'est le cas.
3. Si l'absence est imprévue, la communication à l'employeur doit être faite dès que possible, mais toujours avant de revenir au travail.
4. L'employé est obligé à fournir la preuve des motifs invoqués pour la justification de l'absence si la preuve est établie dans le règlement interne ou est exigée par l'employeur.
5. Sont considérées comme absences injustifiées, les absences dues à des motifs imprévus dans l'article suivant, si elles ne sont pas autorisées par l'employeur, ainsi que celles auxquelles



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

l'employé ne respecte pas les obligations établies dans les paragraphes précédents au présent article.

6. La prestation par l'employé de fausses déclarations relatives à la justification d'absences est une infraction disciplinaire grave.

### **Article 152**

(Absences justifiées)

1. Sont considérés des motifs justificatifs l'absence de travail :

a) le mariage d'un employé dès que l'absence ait une durée jamais supérieure à 10 jours suivis de calendaire.

b) un jour au moment de la naissance d'un fils.

c) le décès d'un membre de la famille directe, dans les limites définis dans l'article suivant.

d) le respect des obligations légales ou militaires qui doivent être satisfaites dans la période normale de travail, dans les conditions et les limites mentionnés dans l'article 154.

e) la prestation des preuves auxquelles sont obligés est travailleurs-étudiants, selon les termes de la législation propre, dans des limites définis dans l'article 155.

f) la participation en cours de formation, perfectionnement, qualification ou reconversion professionnelle qui soient déterminés par l'employeur.

g) l'impossibilité de fournir un travail, dû au fait qui soit imputable à l'employé, notamment, accident, maladie ou besoin de prestation d'assistance urgente aux membres de son agrégé familiale, en cas de maladie ou d'accident, dans les limites fixés dans l'article 156.

h) la participation dans des activités culturelles ou sportives ou en représentation du pays ou de l'entreprise ou dans des preuves officielles selon les termes de l'article 157.

i) la pratique des actes nécessaires et inévitables, dans l'exercice des fonctions de dirigeant dans des syndicats et dans la qualité de délégué syndical ou de membre de l'organe représentatif des employés, dans les limites établies dans l'article 158.

j) l'autorisation de l'employeur, face à l'invocation par l'employé de motifs qui ne figurent pas dans les alinéas précédents, mais qu'il juge justifiable.

2. Sont rémunérées dans les limites établis dans le paragraphe précédent et dans les articles suivants les absences justifiées par les motifs figurant dans les paragraphes 1 a) et i) du présent article.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

3. Les absences autorisées selon les termes du paragraphe 1 i) du présent article sont rémunérées ou pas, selon ce qui est établi par l'employeur dans l'acte d'autorisation, étant rémunérés si rien n'est déterminé.

4. Les absences justifiées par motifs prévus dans les paragraphes 1 c), f), h) et i) du présent article lorsqu'elles se prolongent pour plus de 30 jours du calendrier donnent lieu à la suspension du contrat de travail avec l'application du respective régime.

5. Les absences justifiées comptent toujours pour des effets d'ancienneté de l'employé.

### **Article 153**

(Absences en cas de décès)

1. Les absences en cas de décès de membres de la famille directs ont les limites suivantes :

a) huit jours ouvrables, s'agissant de décès du conjoint ou d'une personne qui vive, pourvu que ce soit prouvé, avec l'employé en union de fait ou de décès de parents ou enfants.

b) quatre jours ouvrables, s'il s'agit du décès de grands-parents, beaux-parents, frères, petits-enfants, beau-fils ou belles-filles.

c) deux jours ouvrables s'il s'agit d'oncles ou de toute personne qui, de façon justifiée, vive en communion de table et d'habitation avec l'employé.

2. Si les funérailles ont lieu dans une localité distante du centre de travail, l'employé a encore le droit de disposer de temps indispensable pour le déplacement sans rémunération.

### **Article 154**

(Absences pour accomplissement d'obligations)

1. Dans les cas d'absences pour l'accomplissement d'obligations légales ou militaires, l'employeur est obligé de payer un salaire correspondant aux absences, jusqu'à la limite de deux jours par mois, mais jamais plus de 15 jours par année.

2. Les autorités judiciaires, militaires, policières ou autres avec des pouvoirs légaux identiques pour déterminer la comparution du travailleur ou face auxquelles le travailleur doit pratiquer des acte qui, comme ils constituent une obligation légale, justifient l'absence, sont obligés à fournir à ceux-ci des moyens de preuve de foi et circonstancié où figure, notamment, le lieu, la date et la période de comparution pour se présenter à l'employeur.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

**Article 155**

(Absences pour des épreuves scolaires)

1. L'absence pour réaliser des épreuves pour les étudiants a les limites suivantes :

a) Un jour s'il s'agit d'épreuves scolaires ou d'une évaluation de connaissances réalisés pendant l'année scolaire qui est réparti en deux périodes d'un demi-jour chacun, dont une après-midi précédent le jour de l'épreuve si l'épreuve est réalisée le matin.

b) Deux jours pour chaque discipline et pour chacune des preuves finales écrite et orale, en sachant qu'un des jours est le jour de l'épreuve et l'autre le jour immédiatement précédent.

1. Dans le cas de l'alinéa b), si les épreuves sont réalisées pendant des jours suivis, les jours précédents se complètent et sont relatifs à la première épreuve comme les examens suivis, dont les jours de repos hebdomadaires, de repos complémentaire et les fériés qui se passent pendant cette période.

**Article 156**

(Absences par accident, maladie ou assistance)

1. L'impossibilité de travailler par les fondements mentionnés dans la première partie de l'alinéa g) du paragraphe 1 de l'article 152 est payée dans les limites et dans les conditions établies dans la législation spéciale sur la protection contre les maladies et les accidents, sauf si l'employé ait le droit à une subvention de la Sécurité Sociale ou de la compagnie d'assurance.

2. L'absence au travail justifiée par le besoin de prêter assistance urgente aux membres du ménage, sa durée a les limites suivantes:

a. trois jours ouvrables par mois, dans le cas de maladie ou accident du conjoint, des parents, des grands-parents, des enfants plus âgés de 10 ans et les autres membres de degré direct, jusqu'à la limite de 12 jours ouvrables par ans. b. 24 jours ouvrables par an, s'il s'agit de maladie, d'accident d'enfant, adopté ou beau-fils âgés de moins de 10 ans.

3. Les limites établis dans l'alinéa précédent peuvent être prolongés, à la demande du travailleur, les absences résultantes de ce prolongement ne sont pas rémunérées.

4. Les absences auxquelles se réfèrent les paragraphes 2 et 3 de cet article ne peuvent pas être pratiquées simultanément par les deux conjoints et peuvent uniquement être pratiqués par un d'eux dans le cas où les deux sont des travailleurs pour le compte d'autrui.





### **Article 157**

(Absences pour des activités culturelles ou sportives)

Les absences pour la participation dans des activités culturelles ou sportives, ainsi que les actes préparatoires respectifs, dans les cas où cette participation doit se vérifier dans la période normale de travail, sont soumis aux règles suivantes :

- a) accomplissement obligatoire des dispositions du paragraphe 2 de l'article 154.
- b) rémunération des absences par l'employeur jusqu'à la limite de 12 jours ouvrables pour chaque année civile.

### **Article 158**

(Absences pour des activités syndicales ou représentation des travailleurs)

1. Les absences justifiées par la pratique des actes nécessaires et urgents mentionnées dans le paragraphe 1 i) de l'article 152 sont rémunérés dans les limites suivantes :

- a) quatre jours ouvrables par mois pour l'exercice des fonctions de membre de l'administration ou l'organe exécutif du syndicat.
- b) quatre ou cinq heures par mois pour chaque délégué syndical ou pour chaque membre de l'organe représentatif des travailleurs, si dans le centre de travail il y a jusqu'à 200 ou plus travailleurs affiliés dans le syndicat en question ou s'il y a plus de 200 travailleurs.

2. En remplacement des dispositions des paragraphes 1 à 4 de l'article 151, les absences mentionnées dans l'alinéa a) du paragraphe précédent sont justifiées par la communication écrite de l'administration du syndicat à l'employeur, faite avec un jour d'antécédence minimum ou, si c'est impossible, dans les deux jours qui suivent le début de d'absences, indiquant les dates et les périodes dont leur dirigeant a besoin pour l'exercice de ses fonctions, sans mentionner les actes à pratiquer.

3. Les délégués syndicaux et les membres des organes représentatifs des employeurs, quand ils prétendent exercer le droit mentionné dans le paragraphe 1 b) de cet article, même à l'intérieur des installations du centre de travail, doivent informer le fait à l'employeur avec au moins un jour d'avance.

4. Les absences qui excèdent les limites fixés dans le paragraphe 1 a) de cet article sont justifiées dès qu'elles sont communiquées à l'employeur mais ne sont pas rémunérées.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

**Article 159**

(Absences autorisées)

L'employeur peut autoriser l'absence au travail pour décès de personnes qui ne soient pas prévues dans les alinéas du paragraphe 1 de l'article 153, quand la présence du travailleur lors des actes des funérailles soit en conformité avec les traditions de son peuple, les dispositions du paragraphe 2 du même article étant applicable et le paiement de la rémunération étant soumise aux dispositions du paragraphe 3 de l'article 152.

**Article 160**

(Effets des absences non justifiées)

Les absences non justifiées ont les effets suivants :

- a) la perte de rémunération ;
- b) réductions sur l'ancienneté du travailleur ;
- c) infraction disciplinaire quand elles atteignent trois jours chaque mois ou 12 chaque an ou lorsque, indépendamment de son nombre, elles soient la cause de préjudices ou de risques graves connus par le travailleur.

**Article 161**

(Effets des absences pendant la durée des vacances)

Sont considérés des absences pendant la durée des vacances :

- a) réduction dans la durée des vacances, dans la proportion d'un jour de vacances pour chaque jour d'absences, la durée des vacances ne pouvant pas être réduite à moins de 12 jours ouvrables, ou à moins de six jours dans les situations mentionnées dans les paragraphes 2 et 3 de l'article 137 quand il s'agit d'absences non justifiées.
- b) réduction des absences justifiées, dans la durée des vacances, qui ne confèrent pas le droit à la rémunération dans la proportion d'un jour de vacances pour chaque trois jours d'absences, la réduction de la période de vacances ne pouvant pas excéder les limites fixés dans la partie finale du paragraphe précédent ;
- c) substitution de l'application de l'alinéa b) par ce qui est établi dans le paragraphe 3 de l'article 137, lorsque le contrat de travail est suspendu selon les termes du paragraphe 3 de l'article 152.



## CHAPITRE VII

### Rémunération du Travail et Autres Droits

#### SECTION I

##### Principes généraux

#### Article 162

(Rémunération)

1. La rémunération comprend le salaire de base et toutes les autres prestations et compléments payés directe ou indirectement en argent ou en espèce, quel que soit sa dénomination et la forme de calcul.

2. Ne constituent pas une rémunération :

a) la rétribution pour la prestation de travail extraordinaire, sauf quand par sa régularité d'attribution et de valeur, elle doit être qualifiée comme une rémunération ;

b) les attributions accessoires de l'employeur au travailleur, quand elles sont destinées au remboursement ou la compensation des dépenses réalisées par celui-ci par rapport à la prestation de travail tout comme les aides de coût, les subventions de transport, l'approvisionnement obligatoire d'hébergement et autres de nature identique, sauf si, par sa régularité et la disproportion en relation aux dépenses qui visent la compensation, doivent être considérés à peine en ce qui concerne l'excès ;

c) les gratifications accidentelles et volontaires sans rapport à la prestation de travail ou qui servent de prix ou de reconnaissance par les bons services, à condition qu'il s'agisse d'attributions personnalisées ;

d) l'allocation familiale et toutes les autres prestations et subventions de la sécurité sociale ou ses compléments quand ils sont payés par l'employeur ;

e) les montants payés au travailleur, à titre d'indemnisation ou de compensation par transfert du centre de travail, par suspension de la relation juridique et laborieuse ou par licenciement.

3. Sauf preuve contraire, toutes les dépenses économiques que le travailleur reçoit de l'employeur, avec régularité et périodicité, sont présumées comme faisant partie de la rémunération.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

4. C'est au tribunal de résoudre les doutes qui se suscitent dans la qualification comme rémunération des prestations reçues par le travailleur.

**Article 163**

(Modalité du salaire)

1. Le salaire peut être juste, variable ou mixte.
2. Le salaire est juste ou à terme lorsqu'il rémunère le travail effectué pendant une période déterminée de temps sans compter les résultats obtenus.
3. Le salaire est variable ou à rendement quand il rémunère le travail effectué en fonction des résultats obtenus pendant une certaine période de temps.
4. Le salaire est mixte quand il est constitué par une partie certaine ou une autre variable.
5. Le salaire variable peut assumer, notamment les modalités de :
  - a) salaire à la pièce et la commission quand il réunit à peine le résultat du travail réalisé par le travailleur pendant la période considérée sans compter le temps d'exécution ;
  - b) salaire à la tâche quand il s'agit de la durée du travail avec l'obligation d'assurer une certaine production pendant la période de référence.
5. Dans la mesure où l'employeur ait adopté des indicateurs de rendement de travail et d'autres bases de définition de productivité selon les termes de l'article 162, les systèmes de salaire variable ou mixte peuvent être adoptés dans le sens d'inciter l'élévation des niveaux de productivité.

**Article 164**

(Non-discrimination et garanties du travailleur)

1. L'employeur est obligé d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, en fonction des conditions de la prestation de la qualification et du rendement, l'égalité de la rémunération entre les travailleurs sans aucune discrimination, en conformité avec les dispositions de cette loi.
2. Les différents éléments constitutifs de la rémunération doivent être établis selon les normes identiques pour les hommes et pour les femmes.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

3. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi comme toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les critères d'évaluation des postes de travail doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

4. Le salaire ne peut pas être inférieur à ce qui a été établi dans la convention collective de travail applicable pour le travail qui est la contrepartie ou à défaut au salaire minimum national garanti, sauf dans les cas explicitement prévus par la loi.

5. Quand le salaire est variable, les respectives bases de calcul doivent être établies de façon à garantir au travailleur, en travaillant normalement, une valeur égale à celle du travailleur de capacité identique rémunéré au temps, en effectuant un travail analogue.

6. Si le travailleur ne peut pas offrir son travail pendant la durée de la relation juridique et laborieuse parce que l'employeur ne lui donne pas à exécuter pour des raisons étrangères le travail, celui-ci a le droit au salaire dans sa totalité sans que ce dernier puisse compenser le travail non fourni avec un autre fourni dans d'autres occasions.

7. Le travailleur rémunéré avec un salaire variable a le droit au salaire normal quand le rendement du travail est diminué par des raisons imputables à l'employeur.

8. Dans le cas mentionné dans le paragraphe précédent, ainsi que dans les cas où les prestations qui, selon les termes du paragraphe 2 de l'article 262, doivent se être considérées comme rémunération, le salaire normal pour des effets de paiement de la rémunération de vacances et calcul de l'indemnisation et des compensations est la moyenne mensuelle calculée par rapport à ces prestations reçues dans les 12 mois antérieurs à la prestation du travail ou pendant la période de durée du contrat, quand il est inférieur.

9. En compensation, quand les prestations rémunératoires effectivement reçu soient dans son ensemble et relevé annuel plus favorables au travailleur que les prestations fixées dans la loi ou dans la convention collective applicable.

10. Pour déterminer la valeur du salaire-horaire du travailleur, on utilise la formule :

$$S/h = S_m \times 12$$

52s x Hs, où S/h signifie la valeur du salaire-horaire, S<sub>m</sub> le salaire base mensuel, 52s x Hs 12 le nombre de mois de l'année, 52s le nombre de semaines de travail par année et Hs l'horaire normal hebdomadaire.

11. La non-respect des dispositions des paragraphes précédents du présent article donne lieu à l'exercice de la procédure disciplinaire ou judiciaire prévus dans la loi.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

**Article 165**

(Gratifications annuelles)

1. Tous les travailleurs ont le droit, pour chaque année de service effectif, aux gratifications suivantes obligatoires au minimum :
  - a) 50% du salaire-base correspondant au salaire de la période de vacance à titre de gratification de vacances ;
  - b) 50% du salaire-base correspondant au mois de décembre à titre de subvention de Noël ;
2. Les valeurs établies dans le paragraphe 1 peuvent être améliorées par la convention collective de travail ou du contrat individuel de travail.
3. Le travailleur qui au moment du paiement de ces gratifications n'avaient pas fournis un an de service effectif, en vertu de la date d'admission au travailleur ou de suspension de la relation juridique et laborieuse, a droit à recevoir les gratifications calculées en valeur proportionnelle aux mois complets travaillés accrus d'un mois.

**Article 166**

(Information de salaire)

1. A la place d'un travailleur qui occupe le poste de travail, et qui se produit toujours une altération dans le même, l'employeur doit l'informer, de façon appropriée et facilement compréhensible, des conditions de salaire qui doivent être appliquées.
2. Quand l'altération de salaire est applicable à un ensemble de travailleurs, car il résulte de la révision de salaires garanties par la loi, la convention collective ou pratique de l'employeur, l'information est faite à travers la fixation de nouvelles valeurs dans les lieux de paiement et dans les lieux habituellement fréquentés par les travailleurs.

**Article 167**

(Réduction du salaire)

1. Sauf dans les cas explicitement prévus par la loi, en convention collective ou par contrat de travail, le salaire n'est pas dû en relation aux périodes d'absence du travailleur au service.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

2. Pour faire le calcul du montant à déduire, la formule établie dans le paragraphe 10 de l'article 164 s'applique, cependant un montant inférieur correspondant au temps de travail effectivement fournis ne peut pas être payé.

3. Avec les exceptions prévues par la loi ou par convention collective de travail, les prestations, compléments et suppléments au salaire base, qui constituent la contrepartie des conditions dans lesquelles le travail est fournis, ne sont plus dues dès que la prestation de travail ne se trouve plus soumise aux mêmes conditions.

## **SECTION II**

### **Salaire Minimum National**

#### **Article 168**

(Fixation du salaire minimum national)

1. Le salaire minimum national est fixé périodiquement par décret du Conseil de Ministres sous proposition des Ministres de la tutelle du Travail et des Finances.

2. La fixation du salaire minimum national est précédée de consultations dirigées par le Ministre de la tutelle du Travail aux Ministres des finances et des domaines économiques et de la réunion de consultation avec les représentants des organisations plus représentatives des employeurs et des travailleurs.

3. Lors de la fixation du salaire minimum national doit se considérer :

a) L'évolution et la tendance de l'indice national des prix au consommateur, le niveau général des salaires et des prestations de la sécurité sociale et au niveau de la vie par rapport à d'autres groupes sociaux.

b) Les facteurs économiques conditionnant, y compris les exigences du développement économique, les niveaux de productivité et le besoin d'atteindre et de maintenir un haut niveau d'emploi.

#### **Article 169**

(Modalité du salaire minimum national)

1. Le salaire minimum national peut adapter une des modalités suivantes :



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

- a) Salaire minimum national garanti unique ;
  - b) Salaire minimum national pour des grands groupements économiques (industrie, commerce, transport, services et agriculture) ;
  - c) Salaire minimum national pour les zones géographiques.
2. Les modalités b) et c) du paragraphe précédent peuvent être articulées avec la modalité a). La modalité c) peut être articulée avec la modalité b).
3. A mesure que les employés de n'importe quel groupement économique mentionné dans la modalité b) du paragraphe 1 sont couverts par des conventions collectives, la fixation du salaire minimum national n'adopte plus la modalité c) du même paragraphe.

**Article 170**

(Régularité de la fixation)

La périodicité de la fixation du salaire minimum national est déterminée en prenant en compte l'évolution des facteurs de pondération mentionnés dans le paragraphe 3 de l'article 168.

**Article 171**

(Destinataires du salaire minimum national)

1. Avec les exceptions établies par la loi, le salaire minimum national est appliqué à tous les travailleurs en régime de temps de travail complet. Le décret qui les fixe peut excepter les travailleurs couverts par convention collective de travail célébrée à moins de six mois
2. Pour les travailleurs en régime de travail à temps partiel, l'application du salaire minimum national est faite à travers la formule établie dans le paragraphe 10 de l'article 164.

**Article 172**

(Nullité de l'indexation salariale)

Les dispositions des conventions collectives qui prévoient l'indexation sur les valeurs du salaire minimum national explicite de façon directe ou indirecte sont nulles.





**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

### **SECTION III**

#### **Liquidation et paiement du salaire**

##### **Article 173**

(Mode de paiement)

1. Le salaire doit être payé en argent. Il peut être partiellement en prestations d'une autre nature, notamment en genres alimentaires, alimentation, hébergement et vêtements.
2. La partie non pécuniaire du salaire, quand elle existe, ne peut pas excéder les 50% de la valeur totale.

##### **Article 174**

(Paiement de la partie pécuniaire)

1. La partie pécuniaire du salaire est payée en monnaie courante ou, par accord du travailleur ou quand il est prévu dans le règlement interne ou convention collective, par chèque bancaire, mandat de poste, dépôt ou virement bancaire à vue du travailleur.
2. Avec les exceptions prévues dans le paragraphe précédent, le paiement de salaire en bons, fiches, coupons, crédits en compte, déclarations de dette ou toute autre forme qui remplace le paiement en monnaie courante.
3. La partie pécuniaire du salaire est payée directement au travailleur ou à la personne que celui-ci indique par écrit. Le travailleur dispose donc librement du salaire sans que l'employeur puisse limiter cette liberté.
4. L'employeur ne peut en aucun cas contraindre le travailleur au paiement de dettes. Le paiement du salaire ne peut pas être fait en présence de créanciers du travailleur.

##### **Article 175**

(Paiement de la partie non pécuniaire)

1. La partie non pécuniaire du salaire, quand elle existe, doit se destiner à la satisfaction des besoins personnels du travailleur ou de sa famille et ne peut en aucun cas être attribué à la valeur supérieure au courant dans la région.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

2. La partie non pécuniaire du salaire peut être remplacée par la valeur correspondante, à condition que le travailleur informe l'employeur jusqu'à 15 jours avant la date du paiement dont il prétend que le salaire lui soit payé à peine en argent.
3. Le paiement du salaire en boissons alcooliques, drogues ou substances psychotropes préjudiciables.

### **Article 176**

(Périodes d'échéance du paiement)

1. L'obligation de payer le salaire a son échéance pour des périodes régulières et égales qui, sauf pour les dispositions des paragraphes suivants, sont le moins, la quinzaine ou la semaine et doit être satisfaite ponctuellement, jusqu'au dernier jour ouvrable de la période mentionnée, pendant les heures normales de travail.
2. Le travailleur rémunéré avec un salaire horaire ou quotidien, embauché pour une tâche de courte durée, est payé à chaque jour après le terme du travail.
3. Quand il s'agit d'un travail rémunéré à la pièce ou par tâche, le paiement est fait après que chaque pièce ou tâche soit conclue, sauf si la respective exécution dure plus de quatre semaines. Dans ce cas le travailleur doit recevoir à chaque semaine un acompte jamais inférieur à 90% du salaire minimum national garanti, qui est intégralement payé par la différence constatée pendant la semaine suivante à la conclusion de la pièce ou de la tâche.
4. Les commissions acquises pendant un trimestre doivent être payées pendant le mois qui suit le terme de ce trimestre.
5. Les participations dans les bénéfices réalisés pendant un exercice doivent être payées pendant le trimestre subséquent à la constatation des résultats.
6. En cas de cessation de contrat de travail, le salaire, l'indemnisation et les autres valeurs dues au travailleur à n'importe quel titre, sont payés dans les trois jours subséquents à la cessation.
7. En cas de litige sur la détermination des valeurs dues, le juge peut avec une requête présentée par l'employeur dans les trois jours suivants à celui de la vérification du litige, autoriser la rétention provisoire des valeurs qui excèdent ceux qui sont rapportés à l'employeur ou, s'il s'agit de salaire base, de la partie qui excède la valeur calculée de cette dernière période payée, avec la base de calcul qui a servi pour la détermination de celui-ci.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

8. Sauf les dispositions des paragraphes 1 et 6 de cet article, les travailleurs absents le jour du paiement du salaire peuvent retirer des valeurs qui leurs soient dues, à n'importe quel jour postérieur, pendant des heures normales de travail.

### **Article 177**

(Lieu de paiement)

1. Le paiement du salaire peut être fait à l'endroit où le travailleur prêle son travail ou ses services de paiement de l'employeur s'ils se trouvent situés dans le voisinage du lieu de travail, sauf si une autre forme a été accordée.
2. Le lieu accordé étant divers pour le paiement du salaire, le temps de service effectif est le temps employé par le travailleur pour se déplacer vers cet endroit.
3. Le paiement du salaire ne peut pas être fait dans des établissements de vente de boissons alcooliques, des maisons de jeux ou des centres de diversions, sauf à des travailleurs des établissements mentionnés.

### **Article 178**

(Document de paiement)

1. Le paiement du salaire est prouvé par reçu signé par le travailleur ou, s'il est analphabète, par deux témoins par lui choisis, impression digitale ou si l'employeur utilise des feuilles collectives de paiement de salaires, par la signature du travailleur ou des témoins qui lui corresponde.
2. Le reçu ou la feuille collective de paiement des salaires doit identifier l'employeur, le nom complet du travailleur, le numéro du bénéficiaire de la sécurité sociale, la période qui respecte le paiement, la discrimination des montants payés, tous les abattements et les déductions faites, ainsi que la valeur liquide totale payée.
3. Dans l'acte de paiement ou avant celui-ci, quand il est fait selon une des modalités permises dans le paragraphe 1 de l'article 174, une copie du reçu ou, si le paiement est fait selon une de ces modalités ou avec l'utilisation d'une feuille collective de paiement de salaires, un bulletin de paiement comprenant toutes les références exigées dans le paragraphe précédent est remise au travailleur.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

4. Si le travailleur, avant l'échéance du délai de prescription, réclame contre l'employeur par manque de paiement de salaires, le non-paiement est présumé de façon indéniable, si l'employeur, sauf dans des cas de force majeure, ne présente pas de reçu ou de feuille collective concernant la valeur réclamée.

5. A défaut d'imputation des montants payés à d'autres prestations ou suppléments, ces valeurs concernent le salaire base du travailleur.

## **SECTION IV**

### **Compensation et abattements sur le salaire**

#### **Article 179**

(Abattements licites)

1. Il est interdit à l'employeur de procéder à la compensation de crédits qui ait sur le travailleur dans le salaire du à celui-ci ou effectuer tout autre abattement ou déduction, sauf selon les dispositions des paragraphes et des articles suivants.

2. L'employeur doit déduire dans les salaires les abattements en faveur de l'Etat, de la Sécurité Sociale ou des autres entités déterminées par la loi, par décision passée en force de chose jugée ou par accord homologué judiciairement quand la décision ou l'accord homologué ait été notifiée.

3. A la demande par écrit du travailleur, l'employeur doit déduire dans le salaire le montant de la cotisation pour leur syndicat.

4. L'employeur peut abattre dans le salaire le prix des repas fournis, l'utilisation de téléphones et autres équipements et matériaux, de fournisseurs de genres alimentaires, d'autres biens ou services sollicités par le travailleur et qui aient été fournis à crédit, ainsi que d'autres dépenses effectuées par demande écrite du travailleur, dès qu'il s'agisse d'un approvisionnement qui n'intègre pas les salaires, selon les termes du paragraphe 1 de l'article 173.

5. Les amortissements des prêts accordés par l'employeur, pour la construction, la réparation, l'amélioration ou l'acquisition d'habitation ou d'autres biens, peuvent aussi être décomptés en procédant à l'autorisation de l'Inspection générale du travail.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

6. Les valeurs des avances et des autres allocations faits par l'employeur à la demande du travailleur sont aussi déduites dans les salaires. Ceux-ci ne peuvent pas, sans autorisation de l'Inspection générale du travail, excéder le montant des trois salaires de base.

7. Les crédits de l'employeur mentionné dans les paragraphes 4 et 6 ne portent pas intérêts, sauf, en ce qui concerne ceux qui sont concernés dans le paragraphe 5 de cet article, si cette échéance est reprise, de façon explicite et dans les limites, dans le taux légal de l'accord du prêt soumis à l'autorisation de l'Inspection général du travail.

8. Le montant des abattements prévus dans les paragraphes 4 et 6 de cet article ne peut pas, dans l'ensemble, être supérieur à 25% du salaire liquide de l'impôt et des autres rabais déterminés par la loi.

#### **Article 180**

(Abattements interdits)

Les abattements ou les déductions destinés à garantir que l'employeur et ses représentants ou à un intermédiaire un paiement directe ou indirecte destiné à l'obtention ou la manutention de l'emploi ne peuvent, en aucun cas, s'effectuer sur le salaire

#### **Article 181**

(Crédits de l'employeur)

N'importe quel crédit de l'employeur sur le travailleur qui ne réunisse pas les dispositions des paragraphes 4 à 6 de l'article 179 ne peuvent pas être l'objet de compensation dans le salaire sans décision passée en force de chose jugée ou accord homologué judiciairement qui les reconnaissent, applicable dans une telle situation aux dispositions du paragraphe 2 du même article.

#### **Article 182**

(Disposition et clauses nulles)

1. Sont nulles les dispositions des conventions collectives ou les contrats de travail qui permettent n'importe quel abattement ou déduction outre celles qui ont été établies dans l'article 179 ou qui augmente les limites de la déduction.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

2. Les valeurs déduites du salaire en violation des dispositions dans cette section ont des intérêts au taux légal que le tribunal peut aggraver jusqu'au double, à condition que la date où elles devraient être payée et peuvent être réclamée jusqu'à un an après le terme du contrat.

## **SECTION V**

### **Protection au salaire**

#### **Article 183**

(Garanties du salaire en cas de faillite ou d'insolvabilité)

1. En cas de faillite ou d'insolvabilité les prestations salariales des indemnisations dues aux travailleurs a préférence sur tout autre crédit sur l'employeur, y compris les crédits sur l'employeur, y compris les crédits de l'Etat ou de la sécurité sociale et qui jouissent des privilèges mobiliers et immobiliers, dans les limites suivantes :

a) la limite des valeurs minimum fixées par la loi ou par convention collective de travail, quand il s'agit de prestations salariales, avec échéance dans l'écoulement des six mois précédents à l'ouverture de la procédure de faillite.

b) la limite des valeurs calculées selon les termes de la loi, quand il s'agit d'indemnisation, ayant échéance dans trois mois, avant l'ouverture de la procédure de faillite.

c) les limites fixés par la loi, quand il s'agit de prestations salariales ou d'indemnisations qui ont échéance avant ce qui est fixé dans les alinéas a) et b) de cet article, si la respective action judiciaire ait été proposée avant l'ouverture de la procédure de faillite.

2. Les crédits de préférence mentionnés dans le paragraphe précédent, quand ils sont reconnus, doivent être payés intégralement ou, si le patrimoine est insuffisant pour garantir la totalité des

crédits de tous les travailleurs, selon la division de la valeur du patrimoine, avant que les autres créanciers soient payés.

3. Les crédits des travailleurs qui ne réunissent pas les exigences définies dans le paragraphe 1 de cet article doivent être réclamés dans la procédure de faillite ou d'insolvabilité et quand ils sont reconnus, ils doivent être gradués et payés, selon les termes de la loi civile et de la procédure civile.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

4. Lorsque les crédits mentionnés dans le paragraphe 1 de cet article sont garantis et payés par une institution ou un fond de garantie salariale, celui-ci est subrogé, selon les droits accordé par le paragraphe 2 de cet article au travailleur.

### **Article 185**

(La saisissabilité du salaire)

1. Jusqu'au montant du salaire minimum légal le salaire base est insaisissable.
2. Dans la partie qui excède le minimum légal, le salaire est saisissable en 25% de la valeur respective, limite égale de saisissabilité, étant appliqué à d'autres crédits du travailleur pour la prestation et les compléments des salaires ou d'indemnisations.
3. La limite fixée dans le paragraphe précédent peut, par le juge et en faisant attention aux besoins de la famille du travailleur, être élevé jusqu'à 50% dans le cas de la saisie être destinée à garantir les dettes des aliments ou de l'assistance dans la maladie du travailleur ou de sa famille.

### **Article 185**

(Renonciation au salaire pendant la durée du contrat)

1. La signature d'un reçu ou d'un bulletin collectif de paiement des salaires par le travailleur, pendant la durée de la relation juridique et laborieuse, sans protestation ni réserve, ne compte pas comme renonciation au paiement de la totalité ou de partie du salaire, d'autres prestations et compléments de salaires qui leurs soient dus par disposition légale ou conventionnel, n'étant pas opposé à l'expression pour le bilan de tout crédit ou de toute autre expression équivalente par elle souscrite.
2. L'accord de transaction sur la valeur des salaires dus au travailleur, célébré pendant la durée de la relation juridique et laborieuse, est uniquement valide si elle est homologuée judiciairement soit par le président de l'organe provincial de conciliation de travail.

### **Article 186**

(Interdiction de la cessation du salaire)



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

1. Le travailleur ne peut pas accéder à leur crédit de salaires, à titre gratuit ou onéreux.
2. Les stipulations pour lesquelles le travailleur renonce au droit de salaire sont nulles, ainsi que celles qui établissent la prestation gratuite de travail ou qui se faire dépendre du paiement du salaire de n'importe quel fait de vérification incertaine.

**Article 187**

(Prescription des crédits de salaires)

1. Les crédits de salaires, les autres prestations et les compléments de salaires ou les indemnisations, prescrivent dans un délai de deux ans à compter à partir de la date de l'échéance du respectif droit, mais jamais après un an à compter du jour suivant à celui de la cessation du contrat.
2. Le délai de prescription, cependant, est suspendu :
  - a) avec la reconnaissance par écrit, de l'employeur, du crédit et de sa valeur ;
  - b) avec citation pour l'action judiciaire où le crédit est réclamé, ou avec une notification pour la diligence conciliatoire pour le même effet promue par l'organe provincial de conciliation du travail.

**SECTION VI**

**Économats**

**Article 188**

(Concepts et règles de fonctionnement)

1. Un économat ou une cantine est une organisation de l'employeur destinée, directe ou indirectement, à la vente ou à l'approvisionnement des genres alimentaires et des produits de première nécessité aux travailleurs, pour leur besoins personnels, normaux ou ceux de leur famille.
2. L'existence d'économats est consenties à condition que :
  - a) les travailleurs ne soient pas obligés de les utilisés ;
  - b) la vente ou l'approvisionnement soit complètement autonome et soumis au contrôle d'une commission de fiscalisation élue par les travailleurs et composée de trois à cinq membres.





**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

3. Le prix des marchandises mises à la vente doit être affiché de façon lisible.
4. La vente de boissons spirituelles est interdite.
5. Lorsqu'il n'y a pas d'économat, toute autre forme de commerce destiné aux employés, gérée par l'employeur, est interdite dans les centres de travail.
6. Les prix des approvisionnements faits au travailleur à travers l'économat peuvent être, avec l'accord des travailleurs, déduits du salaire jusqu'à un pourcentage supérieur à la limite établie dans le paragraphe 8 de l'article 179, mais jamais supérieur à 50%, selon le schéma approuvé par l'Inspection générale du travail.

#### **Article 189**

(Installation et clôture)

1. L'installation d'un économat est soumise à l'autorisation préalable du Ministre de la tutelle du travail sous l'avis de l'Inspection générale du travail.
2. Une fois l'autorisation obtenue, l'employeur est obligé d'assurer l'installation de l'économat et faciliter son fonctionnement, en supportant les respectives charges fixées.
3. Si dans un rayon de 10 km du centre de travail aucun établissement ou organisation de vente au détail de genres alimentaires et de biens de première nécessité n'existe et qu'il y ait dans ce centre plus de 200 travailleurs, le Ministre du Travail peut, par décret et avec une proposition préalable justifiée de l'Inspecteur général du travail, déterminer l'installation d'un économat, pour la satisfaction des besoins mentionnés dans le paragraphe 1 de l'article précédent.
4. Sans préjudice du contrôle mentionné dans l'alinéa c) du paragraphe 1 de l'article précédent, le fonctionnement et la comptabilité de l'économat sont fiscalisés par l'Inspection générale du travail qui, en cas de violation des dispositions des paragraphes 2 à 5 de l'article précédent, peut déterminer la clôture provisoire, pour une période d'un à deux mois.
5. En cas de réincidence par rapport aux violations qui confèrent le droit à déterminer la clôture provisoire, le Ministre de la tutelle du Travail peut, sous proposition justifiée de l'Inspecteur général du travail, déterminer la clôture définitive de l'économat ou de son virement pour la gestion d'une coopérative de consommation, si l'économat a été installé selon les termes du paragraphe 3 de cet article.

#### **Article 190**



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

(Coopérative de consommation)

1. Des coopératives de consommation des travailleurs d'un employeur ou de plusieurs employeurs de la même région, gérés par une commission élue par les travailleurs et qui fonctionnent selon les termes de la loi commerciale et des règlements qui soient approuvés par les Ministres de la tutelle du travail et du commerce peuvent être créées.
2. Les employeurs doivent encourager la création de telles coopératives et d'offrir la collaboration nécessaire à son normal fonctionnement, notamment en supportant les respectifs frais fixes, en proportion avec le respectif nombre de travailleurs qui les puissent utiliser.
3. Aux coopératives de consommation sont appliquées les dispositions des paragraphes 2, 3, 4 et 6 de l'article 188.

## **SECTION VII**

### **Autres droits économiques des travailleurs**

#### **Article 191**

(Droits du travailleur déplacé)

1. Dans les cas où le travailleur est engagé pour travailler dans un endroit différent de celui de sa résidence habituelle, à une distance qui oblige l'installation d'une nouvelle résidence par temps de durée de la relation juridique et laborieuse, l'employeur est obligé d'assurer :
  - a) le transport du travailleur et de sa famille, s'il l'accompagne pendant les voyages de début et de fin d'exécution du contrat, ainsi que les voyages correspondants aux vacances annuelles, lorsqu'elles se passent dans la résidence habituelle.
  - b) l'hébergement suffisant pour le travailleur et pour sa famille, dans des conditions adéquates et en respectant les mesures nécessaires d'hygiène et sanitaires et d'autres qui soient établies en réglementation propre.
  - c) les vêtements et survêtements adéquats aux conditions climatiques du lieu de travail, si le travailleur a sa résidence habituelle dans une région avec des conditions différentes.
  - d) d'autres conditions, notamment d'alimentation, qui figurent dans le contrat de travail ou qui soient définies dans un règlement propre.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

2. Dans les cas où le travailleur ne puisse pas, de façon justifiée, ou par écartement du centre de travail par rapport aux établissements commerciaux être supérieur à 10 km, obtenir, pour sa famille, un approvisionnement régulier des genres alimentaires de première nécessité, l'employeur est obligé d'assurer cet approvisionnement.
3. Les garanties établies dans le paragraphe 1 peuvent, par demande par écrit du travailleur ou avec l'autorisation de l'Inspection générale du travail, à la requête justifiée de l'employeur, être remplacées par la compensation pécuniaire respective.
4. Le droit de transport, mentionné dans l'alinéa 9 du paragraphe 1 de cet article, est règlementé par les dispositions de l'article 196.
5. La famille du travailleur est, pour les effets de cette loi, le conjoint et les enfants mineurs qui vivent habituellement avec lui.

### **Article 192**

(Réfectoires et cuisines)

1. Dans les centres de travail qui emploient habituellement un volume de travailleurs supérieur à une limite à définir dans une réglementation spécifique ou lorsqu'il soit déterminé par le Ministre de la tutelle du Travail, des réfectoires ou des cuisines doivent être installés, où les travailleurs peuvent prendre des réfections coïncidents avec la période de travail quotidien ou confectionner les mêmes réfections.
2. Le fonctionnement des réfectoires et des cuisines est applicable aux dispositions du paragraphe 2 de l'article 189, en ce qui concerne les frais fixes.

### **Article 193**

(Caractéristiques de l'alimentation)

1. L'alimentation des travailleurs, qui intégrée dans le salaire, soit payée par le même ou fournie en respect des dispositions légales ou contractuelles, doit être saine, variée, suffisante et confectionnée avec des aliments de bonne qualité, en respectant rigoureusement non seulement ce qui est déterminé dans les règlements de santé et d'hygiène, comme les instructions qui, par écrit, soient données par l'Inspection générale du travail et par les autorités sanitaires.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

2. Les réfections fournies dans les centres de travail peuvent inclure des boissons non alcooliques, une fois que les boissons alcooliques sont interdites.

3. Lorsque l'alimentation doit être payée par le travailleur, les dispositions du paragraphe 6 de l'article 188 sont applicables.

#### **Article 194**

(Remplacement de l'alimentation)

Dans les cas où les travailleurs aient été déplacés ou transférés et les familles respectives les aient accompagnés ou les aient rejoints, si l'alimentation fait partie ou doit être fournie, par force de la loi ou par le contrat, les travailleurs ont le droit au respectif remplacement par l'approvisionnement de biens alimentaires, qui sont remis toutes les semaines, en quantité suffisante proportionnelle au nombre de personnes de la famille.

#### **Article 195**

(Retour du travailleur)

1. Le travailleur déplacé, selon les termes définis dans le paragraphe 1 de l'article 191, a le droit de revenir au lieu de résidence habituel à la date de la constitution de la relation juridique et laborieuse, lorsque celle-ci s'éteint.

2. Ce droit couvre les parents qui, selon les termes de la loi, l'aient accompagné ou le rejoindra, ainsi comme les objets et les biens d'utilisation personnelle normale.

3. Dans le cas où le travailleur ne prétende pas revenir dans les deux semaines qui suivent la conclusion du contrat et sauf accord contraire, le droit établi dans les paragraphes précédents s'éteint.

4. Le droit de retour du travailleur est encore obligatoire pour l'employeur :

a) dans le cas où le travailleur, par accident ou maladie, reste incapacité pour l'exécution de son travail, avec un caractère définitif ou temporaire de longue durée. Dans ce dernier cas, le retour à lieu dès que son médecin en donne l'ordre.

b) si le contrat de travail est nul, par fait imputable au travailleur, les coûts de retour sont répartis entre l'employeur et le travailleur, dans la proportion de temps où elle était en exécution.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

5. En cas de décès du travailleur ou d'un membre de la famille qui l'accompagne, selon les termes de l'article 191, l'employeur est chargé du retour des restes mortels du décédé.

**Article 196**

(Contenu du droit de transport)

1. Pendant le voyage de retour, ainsi que comme à l'allée vers le lieu de prestation de travail, selon les termes de l'article 191, le travailleur a droit, et l'employeur devra lui fournir, ainsi qu'à sa famille, à l'alimentation nécessaire, ainsi qu'à l'hébergement qui soient nécessaires en vertu de la durée du voyage quand le parcours et le moyens de transports soient déterminés par l'employeur.

2. Si le travailleur utilise un parcours et un moyen de transport différents de ceux qui sont déterminés par l'employeur, celui-ci ne doit au dernier pas plus que ce qui dépendra de l'utilisation des transports par lui déterminés.

**CHAPITRE IX**

**Suspension de la relation juridique et du travail**

**SECTION I**

**Dispositions Générales**

**Article 197**

(Notion)

La suspension de la relation juridique et du travail a lieu chaque fois que, avec un caractère temporaire, le travailleur ait empêché de fournir son travail pour des raisons qui lui soient imputables, ou l'employeur empêché ou dispensé de recevoir le même travail.

**Article 198**

(Effets de la suspension)



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

1. Pendant la période de suspension, sauf disposition explicite contraire, les droits et les devoirs des parties cessent dans la relation juridique et de travail, inhérentes à l'effective prestation de travail, en maintenant, cependant, les devoirs de respect et de loyauté.
2. Pendant la période de suspension, par respect à l'employeur, le travailleur peut exercer son activité professionnelle rémunérée pour un autre employeur.

### **Article 199**

(Autres effets de la suspension)

1. La période de suspension se compte pour effet d'ancienneté du travailleur, qui conserve le droit au poste de travail.
2. Le contrat de travail, cependant, expire et la relation juridique et laborieuse s'éteint, au moment où il y a la certitude que l'empêchement est définitif.
3. Le contrat de travail étant par exemple déterminé, la suspension n'empêche pas la respective extinction pendant le délai ou la vérification du fait générateur de l'expiration.

### **Article 200**

(Présentation du travailleur)

1. Une fois la cause de suspension terminée, le travailleur doit se présenter à l'employeur pour reprendre le travail dans des conditions précédentes, sous peine d'extinction du contrat.
2. La présentation du travailleur doit se vérifier cinq jours ouvrables après le terme de chaque suspension, sauf dans les cas explicitement référés dans les articles 204 et 209.
3. L'employeur est obligé à intégrer le travailleur dans son poste de travail ou dans un poste équivalent, dès qu'il se présente.

### **Article 201**

(Normes applicatives)

1. A la suspension du contrat par fait relatif au travailleur, les dispositions de la section suivante s'appliquent.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

2. A la suspension du contrat par fait relatif au prêteur, les dispositions de la section III de ce chapitre s'appliquent.



## SECTION II

### Suspension du contrat par motif relatif au travailleur

#### Article 202

(Faits générateurs de la suspension)

1. Les faits empêchant la prestation du travail suivants sont considérés non imputables mais relatifs au travailleur :

- a) la prestation de service militaire, du service civique remplaçant et les périodes obligatoires d'instruction militaire.
- b) l'accident et la maladie professionnelle ou naturelle.
- c) le congé maternité. d) l'exercice de la fonction publique, par élection et des fonctions d'administration ou confiance dans les entreprises publiques, à condition que le rôle ou les fonctions soient exercées en régime d'exclusivité.
- d) détention préventive ou mise à disposition des organismes judiciaires ou d'instruction criminelle, quand il n'y a pas de sentence condamnatrice.
- e) l'exercice des fonctions syndicales à temps entier.
- f) le respect de la peine de prison jusqu'à un an, par crime où l'employeur ne soit pas lésé et qui ne respecte pas la prestation du travail.
- g) Autres cas de force majeure temporaire empêchant la prestation de travail.

2. La suspension se vérifie dès que l'empêchement se prolonge pour plus de 30 jours suivis, mais débute avant, dès qu'il soit sûr que l'empêchement ait une durée supérieure à ce délai.

#### Article 203

(Effets de la suspension relatifs au travailleur)

1. La suspension du contrat implique la perte du droit au salaire à partir de sa vérification.
2. Les droits accessoires du travailleur, comme le droit à l'hébergement, se maintiennent sans que son remplacement par de l'argent puisse avoir lieu.
3. Pendant les premiers six mois de la période de suspension, le travailleur continue à bénéficier de l'assistance médicale qui est fournie par l'employeur à ses travailleurs.





**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

4. Les effets de la suspension règlementée dans cette section au droit de vacances sont établis dans le paragraphe 3 de l'article 137.

#### **Article 204**

(Présentation du travailleur)

1. Une fois la suspension terminée, le délai de présentation au travail, prévu dans le paragraphe 2 de l'article 200, est élargi à 12 jours ouvrables dans le cas du service militaire et des situations semblables et des autres situation qui ont comme résultat l'empêchement de la durée non inférieure à 12 mois.

2. Au moment de la présentation au travail, le travailleur remet à l'employeur un document attestant la date de la cessation de l'empêchement.

#### **Article 205**

(Remplacement du travailleur)

L'employeur peut, s'il le veut, engager un autre employé pour exécuter les fonctions de l'employé qui a le contrat suspendu. Le contrat doit être célébré pour un temps déterminé, à terme incertain, selon les termes du paragraphe 1 a) de l'article 15.

### **SECTION III**

#### **Suspension du contrat par motif relatif à l'employeur**

#### **Article 206**

(Causes génératrices de la suspension)

La suspension du contrat de travail par motif relatif à l'employeur se vérifie lorsque celui-ci se trouve temporairement empêché ou dispensé de recevoir le travail de tous ou une partie des employés de l'entreprise ou du centre par :

a) vérification des raisons conjoncturelles, motifs économiques ou technologiques de durée temporaire.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

- b) calamité, accidents et autres situations de force majeure, comme l'interruption de l'approvisionnement d'énergie ou de matières-premières qui obligent la clôture temporaire du centre de travail ou la diminution temporaire du travail.
- c) convocation ou mobilisation de l'employeur à titre individuel, selon les termes des lois militaires.
- d) clôture temporaire de l'établissement pour des travaux, pour l'installation des équipements ou par détermination des autorités compétentes.
- e) autres situations prévues et règlementées dans les dispositions légales spéciales.

**Article 207**

(Effets de la suspension relatifs à l'employeur)

1. Les situations mentionnées dans les alinéas a), b) et e) de l'article précédent sont règlementées par décret.
2. Les situations prévues dans l'alinéa c) de l'article précédent se régissent par les règles suivantes :
  - a) communication à l'Inspection générale du travail et au centre d'emploi de la zone du centre de travail, jusqu'au début de la suspension de la prestation de travail, son événement et les causes.
  - b) continuation du paiement des salaires des travailleurs pour une période minimum de deux mois.
  - c) une fois le délai prévu dans l'alinéa précédente terminée, chaque fois que l'établissement n'ait pas repris le fonctionnement normal, l'employeur, s'il ne continue pas à payer le salaire, peut déclarer les contrats éteints par expiration, en payant aux travailleurs une compensation calculée selon les termes de l'article 262.
  - d) l'employeur peut déduire des montants que les employés reçoivent, les salaires mentionnés dans l'alinéa b) pendant la même période, pour tout autre activité professionnelle rémunérée qu'il commence à exercer.
  - e) communication à l'Inspection générale du travail et au centre d'emploi, de l'expiration du contrat, dans les trois jours qui suivent celui où a été communiqué aux travailleurs, avec indication qu'ils ont été payé ou mis à la disposition des travailleurs les compensations mentionnées dans l'alinéa c), de ce paragraphe.
3. Les dispositions du paragraphe précédent ne s'appliquent pas lorsque l'établissement continue en fonctionnement, même quand les dispositions du paragraphe 3 de l'article 71 se



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

vérifient. 4. Les situations prévues dans l'alinéa d) de l'article précédent se régissent par les règles suivantes :

- a) les travailleurs ont le droit au salaire pour toute la période de durée de la clôture temporaire, jusqu'à la limite de six mois.
- b) une fois le délai prévu dans l'alinéa précédente terminée, chaque fois que l'établissement n'ait pas repris le fonctionnement, l'employeur peut déclarer les contrats éteints par expiration, en payant aux travailleur une indemnisation calculée selon les termes de l'article 261.
- c) les dispositions des alinéas a), d) et e) du paragraphe 2 de cet article.

**Article 208**

(Effets dans le droit aux vacances)

Les situations de suspension mentionné dans cette section n'affectent pas le droit aux vacances dont la durée et pour cet effet est considérée comme temps de travail effectif.

**Article 209**

(Cessation de l'empêchement)

Une fois l'empêchement cessé, l'employeur doit notifier les travailleurs dont les contrats se trouvent suspendus, par moyen approprié, pour retourner au travail, à compter à partir de la date de cette notification, le délai de présentation mentionné dans le paragraphe 2 de l'article 200.

**Article 210**

(Préférence en admission)

1. Dans un délai d'un an à compter de la date d'expiration du contrat, selon les termes des paragraphes 2 c) et 3 b) de l'article 207, les travailleurs, dont les contrats aient expirés, ont le droit de préférence de l'admission pour remplir les places qui s'ouvrent dans un centre de travail ou une entreprise pour lesquelles ils aient une qualification adéquate.

2. Pour l'exercice de ce droit de préférence, l'employeur doit avertir, par écrit, les employés renvoyés qui possèdent ces qualifications, pour pouvoir exercer son droit dans les deux semaines qui suivent la notification.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

3. A défaut de cette notification, les travailleurs avec priorité ont le droit à une indemnisation d'un ou de deux mois de salaire qu'ils gagnaient jusqu'à la date d'expiration, selon si le contrat a une durée jusqu'à deux, de deux à cinq ou plus de cinq ans.



## CHAPITRE X

### Extinction de la relation juridique et du travail

#### SECTION I

##### Dispositions Générales

###### Article 211

(Stabilité de l'emploi)

1. Le travailleur a droit à une stabilité d'emploi, l'employeur est donc interdit d'éteindre la relation juridique et de travail, avec la cessation du contrat de travail, par fondement non prévu par la loi ou par le non-respect des dispositions de ce chapitre.
2. Le contrat de travail peut être cessé par :
  - a) causes objectives, étrangères à la volonté des parties ;
  - b) décision volontaire des deux parties ;
  - c) décision unilatérale de n'importe quelle partie, opposable à une autre.
3. Lorsque le contrat de travail a été constitué par nomination, il ne s'éteint pas exonération.

###### Article 212

(Expiration du contrat par cause objective)

1. Le contrat expire par objectif, étranger à la volonté des parties, dans les situations suivantes :
  - a) mort, incapacité totale et permanente du travailleur ou incapacité partielle, mais permanente qui l'empêche de continuer à faire offrir son travail ;
  - b) retraite du travailleur par vieillesse ;
  - c) mort, incapacité totale ou permanente ou retraite de l'empereur, quand elle résulte de la clôture de l'entreprise ou de la cessation de l'activité ;
  - d) faillite ou insolvabilité du travailleur et l'extinction de sa personnalité juridique ;
  - e) condamnation du travailleur par sentence passée en force de chose jugée, la peine de prison supérieure à un an ou indépendamment de sa durée dans les cas prévus par la loi ;
  - f) cas accidentel ou de force majeure qui empêche définitivement la prestation ou la réception du travail ;



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

2. L'expiration pour cause objective est règlementée dans la Section II.

**Article 213**

(Cessation du contrat par décision volontaire des parties)

1. Le contrat cesse par décision volontaire des parties, dans les situations suivantes :

- a) expiration du contrat pour un temps déterminé, à l'expiration du délai fixé ou à la conclusion de travail ou du service pour lequel il a été célébré ;
- b) en vertu des clauses validement établies dans le contrat, sauf si elles constituent un abus manifeste du droit de l'employeur ;
- c) accord mutuel, pendant la durée du droit de l'employeur.

2. La cessation du contrat pour les motifs décrits dans le paragraphe précédent est règlementée dans la Section III.

**Article 214**

(Rescision du contrat par décision unilatérale)

La rescision du contrat par décision de l'employeur est règlementée dans la Section IV, en ce qui concerne le licenciement individuel, et dans la Section V, en ce qui concerne le licenciement collectif.

2. La rescision du contrat par initiative du travailleur est règlementée dans la Section VI.

**Article 215**

(Cessation du contrat par exonération)

L'exonération du travailleur nommé est règlementée dans la Section VII.

**Article 216**

(Indemnisation ou récompense)



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

Les indemnisations ou les compensations dues au travailleur, dans le cas où la cessation du contrat résulte du droit d'être indemnisé ou compensé par l'extinction de la relation juridique et de travail sont établies dans la Section VIII.

**Article 217**

(Certificat de travail)

1. Lors de la cessation de travail, n'importe quel soit le motif et la forme, l'employeur est obligé de remettre à l'employé un certificat de travail qui indique les dates d'admission au service et de cessation de contrat, la nature de la fonction ou des fonctions exercées pendant la durée du contrat et la qualification professionnelle du travailleur.

2. Le certificat de travail ne peut pas contenir d'autres références, sauf si le travailleur les a lui-même sollicitées, l'employeur accepte les mentionnées, à condition qu'il s'agisse uniquement d'une appréciation des qualités professionnelles du travailleur.

**SECTION II**

**Expiration du contrat par causes objectives**

**Article 218**

(Expiration par vieillesse du travailleur)

1. Le travailleur qui abandonne le service avant d'avoir atteint l'âge légal de retraite, acquiert le droit à une compensation calculée, en fonction de son ancienneté, selon les termes établis dans l'article 262.

2. Si, par accord, même tacite, entre l'employeur et l'employé, celui-ci continue à fournir le travail, le contrat dure pendant la période de six mois, successivement renouvelé, jusqu'au moment où une des parties veuille le cesser.

3. L'expiration du contrat dans la situation mentionnée dans l'article précédent est soumise à l'avis écrit, avec une antécédence minimum de 30 ou 15 jours, par rapport au terme de la période initiale ou d'une période de renouvellement, selon si l'initiative est de l'employeur ou de l'employé.

4. Dans ce cas et pour la détermination de la valeur de la compensation mentionnée dans le paragraphe 1, les périodes successives de manutention du travailleur au service augmentent l'ancienneté vérifiée dans l'âge légale de la réforme.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

**Article 219**

(Expiration pour fait concernant l'employeur)

1. L'expiration du contrat pour des raisons mentionnées dans le paragraphe 1 d) de l'article 212 octroie à l'employé le droit à l'indemnisation, calculée selon les termes de l'article 264.
2. L'expiration du contrat pour les raisons mentionnées dans les alinéas c) et f) du paragraphe 1 de l'article 212 est assimilée, pour des effets de compensation, à la situation règlementée dans l'article précédent, à condition que ce soit l'employeur qui est impossibilité de recevoir le travail.
3. L'expiration ne se vérifie pas lorsque l'établissement ou l'entreprise continue en activité, en appliquant dans ces cas les dispositions des articles 71 et suivants.

**Article 220**

(Expiration par faillite ou insolvabilité)

1. En cas de déclaration judiciaire de faillite ou d'insolvabilité et pendant le temps où l'établissement ou l'entreprise n'est pas définitivement clos, les contrats de travail expirent, avec l'application des dispositions du paragraphe 1 de l'article précédent, à mesure que l'exercice des fonctions des travailleurs ne soit plus indispensable à son fonctionnement.
2. Pendant que l'établissement ou l'entreprise continue à fonctionner, l'administrateur de la masse de faillite est obligé de respecter, envers les travailleurs qui continuent à travailler, les obligations salariales qui aboutissent dès l'ouverture de l'action.

**SECTION III**

**Cessation du contrat par décision des parties**

**Article 221**

(Expiration du contrat de travail à terme)

L'expiration du contrat de travail à terme, certain ou incertain, se régit par les dispositions des articles 15 à 18.





**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

## **Article 222**

(Cessation du contrat par accord mutuel)

1. A tout moment les parties peuvent faire cesser le contrat de travail, pour temps déterminé ou indéterminé, à condition qu'elles le fassent par écrit, signé par les deux parties sous peine de nullité.
2. L'accord écrit doit identifier les deux parties et doit contenir la déclaration explicite de cessation du contrat, la date où la cessation doit prendre effet et celle de la célébration du contrat. Les parties peuvent établir d'autres effets non contraires à la loi.
3. L'accord est fait en double et chacune des parties garde un exemplaire.
4. Si une compensation en faveur du travailleur est établie, la date ou les dates des paiements doit être déclarée. Cette compensation ne comprend pas les crédits qu'à la date de la cessation existent en faveur du travailleur, ni les crédits qui lui soient dus en conséquence de la cessation, sauf si le contraire figure explicitement dans l'accord qui fixe la compensation,

## **SECTION IV**

### **Licenciement individuel par juste cause**

#### **SOUS-SECTION I**

##### **Principes généraux**

## **Article 223**

(Notion)

Un licenciement individuel est la rupture du contrat pour temps indéterminé, ou pour temps déterminé avant son temps, après que la période d'expérience soit conclue, lorsqu'il résulte d'une décision unilatérale de l'employeur.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

**Article 224**

(Modalité de juste cause)

1. Le licenciement peut être valablement décidé ayant pour base la juste cause comme tel, si l'on considère la pratique de l'infraction disciplinaire grave par le travailleur ou l'occurrence objectivement vérifiées, à condition que dans un ou dans l'autre cas il soit pratiquement impossible de maintenir la relation juridique et de travail.
2. Le licenciement individuel pour juste cause, pour infraction disciplinaire grave de l'employeur, est soumis aux dispositions de la Sous-section II.
3. Le licenciement pour juste cause pour des raisons objectivement vérifiables est règlementé par les dispositions de la Sous-section III.

**SOUS-SECTION II**

**Licenciement disciplinaire**

**Article 225**

(Juste cause)

Les infractions disciplinaires graves de l'employé suivantes constituent notamment la juste cause pour le licenciement disciplinaire :

- a) absences injustifiées au travail, à condition qu'ils excèdent trois jours par mois, ou douze par an, indépendamment de son nombre, à condition qu'elles soient la cause de préjudices ou de risques graves pour l'entreprise, connus de l'employé.
- b) non-respect de l'horaire de travail, pour manque de ponctualité, non autorisées par l'employeur, plus de cinq fois par mois, que la période d'absence excède 15 minutes à chaque fois, à compter du début de la période normale de travail.
- c) désobéissance grave, ou répétée, à des ordres et des instructions légitimes des supérieurs hiérarchiques et des responsables pour l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise ou du centre de travail.
- d) désintéressement répété pour le respect des obligations inhérentes aux fonctions qui lui soient attribuées.
- e) offensives verbales ou physiques à des employés de l'entreprise, à l'employeur et à ses représentants ou supérieurs hiérarchiques.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

- f) indiscipline grave, perturbante de l'organisation et du fonctionnement du centre de travail.
- g) perte, vol, abus de confiance, escroquerie et autres fraudes pratiquées dans l'entreprise ou pendant l'exécution du travail.
- h) violation de la confidentialité professionnelle ou des secrets de production et autres cas de déloyauté, qui aboutissent à des préjudices graves pour l'entreprise.
- i) dommages causé intentionnellement ou avec négligence grave, dans les installations, les équipements et les instruments de travail ou dans la production et qui soient la cause de la réduction ou de l'interruption de la procédure productive ou du préjudice grave pour l'entreprise.
- j) réduction continue et volontaire du rendement de travail, ayant comme référence les goals établis et le niveau habituel de rendement.
- k) subornation active ou passive et corruption, concernant le travail ou les biens et les intérêts de l'entreprise.
- l) Ivresse habituelle ou toxicomanie qui se répercutent négativement sur le travail.
- m) manque de respect des règles et des instructions de sécurité au travail, et le manque d'hygiène, de façon répétée ou, dans le dernier cas, quand il donne lieu à des réclamations justifiées des collègues de travail.

## **Article 226**

(Procédure disciplinaire pour le licenciement)

La procédure disciplinaire pour l'application d'une mesure disciplinaire de licenciement est soumise aux dispositions des articles 50 et suivants, complétés par les dispositions suivantes :

- a) dans l'entretien mentionné dans le paragraphe 1 de l'article 51, l'employé peut indiquer jusqu'à 5 témoins, dont l'audience l'employeur doit procéder, pouvant être présent, s'ils le désirent, l'accompagnant du travailleur mentionné dans le paragraphe 2 c) de l'article 50.
- b) le délai pour l'application de la mesure disciplinaire, établit dans le paragraphe 1 de l'article 52, à compter à partie de la date d'audience du premier témoin, s'ils ont été indiqués par l'employeur.

## **Article 227**

(Protection spéciale contre le licenciement)

1. Sont objet de protection spéciale contre le licenciement :



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

- a) les employés qui exercent ou qui aient exercés des fonctions de dirigeant syndical, de délégué syndical ou de membre de l'organisme représentatif des travailleurs.
- b) les femmes couvertes par le régime de protection dans la maternité.
- c) les anciens combattants dans la définition donnée par l'alinéa a) de l'article 2 du Décret n. 9 28/92, du 26 juin.
- d) les mineurs.
- e) les travailleurs avec une capacité réduite, avec un degré d'incapacité égal ou supérieur à 20%.

2. Aux travailleurs mentionnés dans l'alinéa a) du paragraphe précédent, à qui l'employeur décide d'instaurer une procédure disciplinaire pour licenciement, s'applique, en spécial, les dispositions du paragraphe 3 de l'article 52, du paragraphe 2 de l'article 55, des paragraphes 1 c) et 2 de l'article 59, et des paragraphes 2 et 3 de l'article 60.

3. Si la procédure disciplinaire est instaurée à un ancien combattant et que cette qualité lui est reconnue de l'employeur ou lui est communiqué par document jusqu'au moment de l'entretien mentionné dans l'article 51, la procédure disciplinaire est suspendue après la prise de décision mentionnée dans le paragraphe 1 de l'article 52, si elle va dans le sens du licenciement, suivie des termes suivants :

- a) la copie de convocation de l'employeur pour l'entretien et celle de la communication de licenciement que l'employeur ait l'intention d'envoyer à l'employé, selon les termes du paragraphe 3 de l'article 51, sont envoyées immédiatement à l'Inspection générale du travail, sous registre ou protocole.
- b) si l'Inspection générale du travail, dans un délai de 10 jours ouvrables, à compter de l'envoi des documents, ne communique rien à l'employeur ou ne s'oppose pas au licenciement, celui-ci peut maintenir la décision avec la remise ou l'envoi à l'employé de la communication mentionnée dans le paragraphe 3 de l'article 52.
- c) si l'Inspection générale du travail s'oppose au licenciement, de façon fondée, l'employeur, dans le cas où il n'accepte pas la décision, peut réclamer auprès du Ministre de la tutelle du travail, qui devra résoudre définitivement le cas dans un délai de 30 jours, étant entendu qu'il ne s'oppose pas si rien est communiqué à l'employeur dans ce délai.

4. Si le travailleur se trouve affecté dans sa capacité de travail, selon les termes du paragraphe 1 e) de cet article, les termes du paragraphe précédent s'appliquent.

5. Le régime du paragraphe 3 de cet article s'applique dans le cas où le licenciement vise n'importe quelle catégorie d'employés mentionnés dans les paragraphes 1 b) et d) de cet article.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

## **Article 228**

(Nullité du licenciement)

1. Le licenciement est nul lorsque l'employeur ne reçoit pas la convocation pour l'entretien, mentionné dans le paragraphe 2 de l'article 50, quand celle-ci ne se réalise à cause de l'employeur ou quand l'employeur ne reçoit aucune communication de licenciement, selon les termes du paragraphe 2 de l'article 52.

2. Le licenciement qui ait les fondements suivants est également nul :

a) les opinions politiques, idéologiques ou religieuses du travailleur.

b) la filiation ou la non filiation syndicale dans un syndicat.

c) n'importe quel autre motif que, selon les termes du paragraphe 1 de l'article 3 et du paragraphe 2 b) de l'article 20, soit fondement de discrimination.

3. Quand le licenciement est nul, l'employeur est obligé de procéder à la réintégration et payer à l'employé les salaires et les compléments qu'il n'a pas reçu jusqu'à sa réintégration.

4. Nonobstant des dispositions du paragraphe précédent, l'employeur peut, dans le cas du paragraphe 1 de cet article, et avant la réintégration, répéter la procédure disciplinaire jusqu'à cinq jours ouvrables après la déclaration de nullité du licenciement.

5. Dans la situation prévue dans le paragraphe précédent, l'employeur est obligé à payer les salaires et les compléments que l'employé n'a pas reçu jusqu'au moment de la communication de la nouvelle décision de licenciement, s'il la maintient.

6. La nullité de licenciement est déclarée par le Tribunal, selon les termes des articles 306 au 316.

## **Article 229**

(Licenciement non fondé)

1. Si le tribunal déclare le licenciement non fondé, par sentence définitive, l'employeur doit procéder à la réintégration immédiate de l'employé dans le poste de travail, avec les conditions qu'il bénéficiait précédemment, ou en alternative, l'indemniser selon les termes établis dans l'article 265.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

2. Si l'employé n'a pas l'intention d'être réintégré, il a toujours le droit à l'indemnisation mentionnée dans le paragraphe précédent.

3. Outre la réintégration ou l'indemnisation prévues dans le paragraphe 1 de cet article, les salaires de base que l'employé aurait reçu s'il avait travaillé, jusqu'à la date où il a obtenu le nouvel emploi ou jusqu'à la date de la décision de justice passée en force de chose jugée sont toujours dus à l'employé, si la décision est précédente au nouvel emploi, mais toujours avec la limite maximum de neuf mois de salaires.

### **SOUS-SECTION III**

#### **Licenciement individuel par causes objectives**

##### **Article 230**

(Fondements)

Lorsqu'il y a des motifs économiques, technologiques ou structurels, dûment prouvés qui impliquent la réorganisation ou la reconversion interne, la réduction ou la clôture de l'activité et de ces faits résultent le besoin d'éteindre ou de transformer substantiellement les postes de travail, l'employeur peut promouvoir le licenciement des employés qui occupent ces postes.

##### **Article 231**

(Procédure pour le licenciement individuel)

1. L'employeur qui ait l'intention de promouvoir le licenciement avec les fondements mentionnés dans l'article précédent, à condition que le nombre d'employés à licencier soit inférieur à cinq, il doit envoyer à l'organisme représentatif des employés la communication par écrit en indiquant, de façon détaillée :

- a) les raisons économiques, technologiques ou structurelles qui imposent l'organisation, la réduction ou la clôture et la description de celles-ci.
- b) les postes de travail affectés, avec l'indication du nombre d'employés qu'ils représentent et de leur qualification professionnelle.
- c) la possibilité ou l'impossibilité de transférer ces travailleurs, dans l'ensemble ou en partie, vers d'autres postes de travail existant ou en voie de création, par force de réorganisation et pour lesquels soit exigée la même qualification professionnelle ou une identique, et qui ait le droit à un salaire égal ou supérieur.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

2. La communication non accompagnée du cadre de personnel du centre de travail discriminé par les secteurs ou les services.
3. L'organe représentatif des employés dispose de sept jours ouvrables pour émettre son avis fondé par écrit, en analysant les raisons invoquées et les mesures prétendues, et pouvant suggérer des solutions concrètes de remplacement des employés affectés ou de la réduction du nombre de postes de travail à supprimer ou à transformer.
4. Avant d'émettre un avis, mais sans qu'il résulte en un élargissement du délai, l'organisme de représentation peut solliciter une réunion d'éclaircissement avec l'employeur. Celle-ci devra être réalisée dans un délai de deux jours ouvrables.
5. A défaut de la remise d'un avis par écrit à l'employeur, dans le délai mentionné dans le paragraphe 3, il est considéré que l'organisme de représentation accepte les raisons décrites.
6. Quand l'avis est défavorable, l'employeur, s'il maintient l'intention de procéder à l'extinction ou à la transformation du poste de travail, doit présenter la demande d'autorisation aux services provinciaux du Ministère de la tutelle du Travail, compétent dans le domaine des relations collectives, en faisant accompagner la demande à des copies de la communication dirigée à l'organisme représentatif des employés, de l'avis par écrit et encore du cadre du personnel.
7. Le représentant provincial du Ministère de la tutelle du Travail dispose de 10 jours ouvrables pour décider, il est entendu, dans le cas de manque de communication fondée à l'employeur dans ce délai, qu'il ne s'oppose pas à la mesure prétendue.
8. Si le représentant provincial s'oppose, l'employeur peut réclamer auprès du directeur national compétent dans le domaine des relations collectives du travail, qui décide en définitif, dans un délai de 15 jours à compter de la présentation de la réclamation. Il est sous-entendu que la réponse est favorable, si dans ce délai rien n'est transmis à l'employeur.
9. Les dispositions des paragraphes 6 à 8 de cet article s'appliquent, avec les besoins d'adaptation, dans le cas où une entreprise ou d'une centre de travail ne se trouve pas constitué par l'organisme représentatif des travailleurs, l'employeur doit donc mentionner une circonstance pareille dans la demande d'autorisation.

## **Article 232**

(Avis préalable)



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

1. Lorsqu'il n'y a pas d'opposition à l'extinction ou à la transformation des postes de travail, selon les termes définis dans les paragraphes 3, 5, 7 ou 8 de l'article précédent, l'employeur envoie à l'employé ou aux employés qui occupent les postes de travail à éteindre ou à transformer un avis préalable de licenciement, avec une anticipation minimum de 60 ou 30 jours, selon les employés soient des effectifs et des techniciens moyens et supérieurs ou d'autres groupes professionnels.
2. L'avis préalable doit mentionner la date où le contrat de travail cesse et doit être accompagné d'une copie de communication mentionnée dans le paragraphe 1 de l'article précédent.

### **Article 233**

(Critère de manutention de l'emploi)

1. Lors de la détermination des travailleurs à licencier, s'il ne s'agit pas de la clôture du service ou de l'établissement, l'employeur doit respecter les critères suivants de préférence dans la manutention de l'emploi :
  - a) les plus qualifiés.
  - b) en cas d'égalité de qualification, les plus anciens.
2. Aux fins de l'alinéa b) du paragraphe précédent, l'ancienneté du travailleur est accrue d'un an par le conjoint ou la personne qui, de façon prouvée, vive avec lui en concubinage et d'un an pour chaque enfant avec moins de 14 ans.
3. Le licenciement des anciens combattants et des travailleurs avec une capacité de travail réduite, un degré commun d'incapacité égale ou supérieur à 20% est soumis à l'autorisation de l'Inspection générale du travail, selon les termes établis dans le paragraphe 3 de l'article 227.
4. Dans n'importe quel cas, l'employeur ne peut pas promouvoir le licenciement des travailleurs avec le contrat de travail pour temps indéterminé quand il y a des postes de travail d'exigence égale ou identique fonctionnelle occupée par les travailleurs engagés pour un temps déterminé.

### **Article 234**

(Attitudes du travailleur face à l'avis préalable)

1. Pendant deux semaines à compter du reçu de l'avis préalable, le travailleur peut :





**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

a) contester la forme d'application des critères mentionnés dans l'article précédent, en indiquant les travailleurs ou le travailleur qui devrait procéder à la cessation du contrat.

b) mentionner l'éventuelle existence des autres postes de travail pour lesquels il considère pouvoir être transféré, même si le salaire est inférieur, en déclarant, dans ce cas, l'acceptation de ce salaire.

2. Si l'employé a utilisé la faculté que lui confère le paragraphe précédent, l'employeur doit considérer la position assumée et, dans les cinq jours qui suivent, répondre, en acceptant les raisons ou les propositions du travailleur ou en maintenant l'intention de le licencier.

3. Si l'employeur maintient son intention de licencier l'employé, le contrat de travail cesse à la date qui figure dans l'avis préalable. L'employeur peut anticiper cette date, avec le paiement du salaire de la période d'avis préalable en manque.

### **Article 235**

(Droits du travailleur)

1. Pendant la période de l'avis préalable, le travailleur a le droit à cinq jours ouvrables de dispense rémunérée pour chercher du travail, en pouvant utiliser cette dispense de façon répartie ou pour une seule fois avec la communication à l'employeur jusqu'au jour précédent au début de chaque absence.

2. L'employé renvoyé, selon les termes de cette sous-section, a le droit à la réadmission dans l'entreprise, pour des postes de travail qui soient encore vagues et pour lesquels il possède des qualifications, dans les 12 mois qui suivent.

3. Aux fins du paragraphe précédent, l'entreprise doit respecter les dispositions dans le paragraphe 2 de l'article 210, ensemble avec le paragraphe 3 des mêmes dispositions.

### **Article 236**

(Compensation)

Le travailleur renvoyé selon les termes de cette sous-section a le droit à une compensation calculée selon les termes du paragraphe 1 de l'article 261.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

## **Article 237**

(Recours judiciaire de licenciement)

1. Le travailleur peut faire appel judiciairement du licenciement avec les fondements suivants :
  - a) à défaut d'une autorisation pour la réduction ou l'altération du poste de travail.
  - b) refus de transfert vers un autre poste de travail existant qui soit référé selon les termes du paragraphe 1 b) de l'article 234.
  - c) violation des critères de préférence dans la manutention de l'emploi.
  - d) à défaut de l'autorisation exigée dans le paragraphe 3 de l'article 233, s'il se trouve dans une situation protégée.
2. Si le licenciement est déclaré judiciairement non fondé, il a le droit à être réintégré dans son poste de travail immédiatement après la décision de justice passée en force de chose jugée.
3. Si le travailleur ne désire pas être réintégré ou si l'employeur ne le prétend pas ou ne peut pas le faire par clôture de l'établissement, une indemnisation calculée lui est due, selon les termes des dispositions de l'article 263, indépendamment de la compensation due selon les termes de l'article 236.
4. Autant dans le cas d'être réintégré comme dans le cas où sont appliquées les dispositions du paragraphe précédent, au travailleur sont dues les salaires de base à compter à partir de la date de licenciement, avec les limites fixés dans le paragraphe 3 de l'article 229.
5. L'indemnisation calculée selon les termes de l'article 263 est remplacée par l'indemnisation calculée selon les termes de l'article 265 quand le licenciement est déclaré non fonder par les fondements des paragraphes 1 a) ou d) de cet article.

## **SECTION V**

### **Licenciement collectif**

## **Article 238**

(L'application de la procédure de licenciement collectif)

Chaque fois que, par les fondements indiqués dans l'article 230, l'extinction ou la transformation des postes de travail affecte l'emploi de 5 ou de plus de travailleurs, même si l'extinction des relations juridique et de travail soit faite dans des moments successifs, dans un



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

délai de trois mois, la procédure de licenciement collectif qui est règlementée dans cette section s'applique.

**Article 239**

(Procédure pour le licenciement collectif)

1. L'employeur qui prétende effectuer un licenciement collectif doit communiquer son intention à l'organe représentatif des travailleurs et aux services provinciaux du Ministère de la tutelle du travail avec la compétence dans le domaine des relations collectives de travail.
2. La communication doit contenir :
  - a) la description des raisons économiques, technologiques ou structurelles qui justifie le licenciement.
  - b) les mesures de réorganisation, de réduction des activités ou de la clôture des services avec lesquels l'employeur prétend ajuster le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement à la situation existante.
  - c) le nombre de travailleurs à licencier, avec indication des respectives qualifications professionnelles et des secteurs auxquels ils appartiennent.
  - d) les critères à utiliser dans la section des travailleurs à licencier.
  - e) autres informations considérés utiles pour permettre d'évaluer la situation et le besoin et la dimension du licenciement.
3. A cette communication, l'employeur doit ajouter une copie du cadre du personnel avec les travailleurs identifiés par nom et classification professionnelles, distribués par secteurs organiques de l'établissement.
4. S'il n'est pas constitué, l'organisme représentatif des travailleurs, à la date de l'envoi de la communication aux services provinciaux du Ministère de la tutelle du Travail, l'employeur doit afficher la communication par écrit à tous les travailleurs de l'établissement ou des secteurs qui soient couvert par les mesures de réorganisation, de réduction ou de clôture, en leur donnant une notification de l'intention de promouvoir le licenciement et en les informant qu'ils peuvent, dans un délai d'une semaine, élire une commission de trois ou de cinq employés, selon l'intention du licenciement couvre jusqu'à 25 employés, pour être leur représentant dans les actes postérieurs à la procédure.
5. Si, dans les cinq jours ouvrables suivants, l'employeur reçoit une communication de constitution de la commission des travailleurs, avec l'identification des composants, il doit envoyer à la commission mentionnée la copie de la communication qu'il a envoyée aux services provinciaux, selon les termes du paragraphe 1 de cet article.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

## **Article 240**

(Consultations)

Pendant un délai de deux semaines à compter du jour de l'envoi de la documentation mentionnée dans les paragraphes 1 ou 5 de l'article précédent, l'employeur doit promouvoir la réalisation d'au moins trois réunions avec l'organe de représentation ou avec la commission spécialement élue, par échange d'informations et éclaircissements et pour la recherche de solutions qui empêchent ou réduisent la dimension du licenciement.

1. Lorsqu'un accord est obtenu, un procès-verbal doit être élaboré à la fin, signé par l'employeur ou par son représentant et par les représentants des travailleurs qui figurent dans les termes de l'accord.
2. Si l'accord n'est pas obtenu, un procès-verbal doit également être élaboré, indiquant de façon sommaire les raisons qui ont empêchées l'accord et les solutions proposées par les représentants des travailleurs.
3. Dans un cas ou dans l'autre, une copie du procès-verbal, ou l'indication explicite des raisons porque lesquelles il a été possible l'élaborer même si les raisons sont le manque de constitution de la commission de représentants mentionnés dans le paragraphe 4 de l'article précédent, est envoyée par l'employeur aux services provinciaux mentionnés dans le paragraphe 1 du même article.

## **Article 241**

(Intervention des services provinciaux)

1. Dans le cas où il est été impossible d'obtenir un accord, les services provinciaux du Ministère de la tutelle du travail doivent convoquer, dans les 10 jours suivants, une réunion avec l'employeur et les représentants des travailleurs, si l'organe de représentation existe ou la commission ait été élue et cherche à trouver un accord des parties, quant à la manutention ou pas, de l'intention de licenciement et à la dimension de celle-ci.
2. Le représentant provincial doit notifier l'employeur, l'organe représentant ou la commission des travailleurs, de façon fondée, s'il s'oppose ou pas au licenciement collectif. A défaut de notification fondée, il est sous-entendu qu'il ne s'oppose pas.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

**Article 242**

(Réclamation)

1. Si le représentant provincial s'oppose, l'employeur peut réclamer auprès du directeur national avec la compétence dans le domaine des relations collectives de travail, ou auprès du Ministère de la tutelle du travail, selon l'intention de licenciement couvre jusqu'à 25 ou plus de travailleurs.
2. La décision sur la réclamation doit être prise dans un délai de 15 jours et peut aller dans le sens d'interdire ou d'autoriser le licenciement, dans l'ensemble ou partiellement. 3. A défaut de communication de la décision à l'employeur, dans le délai établi dans le paragraphe précédent, il est entendu qu'il n'y a pas d'opposition au licenciement.

**Article 243**

(Critères de licenciement)

Lors de la détermination des travailleurs à licencier, l'employeur doit respecter les dispositions de l'article 233.

**Article 244**

(Avis préalable et plan des travailleurs)

1. Dans le cas où un accord est été obtenu pour effectuer les licenciements, selon les termes des paragraphes 2 de l'article 240 ou du paragraphe 1 de l'article 241 ou s'il n'y a pas eu d'opposition selon les termes du paragraphe 2 de l'article 241 ou des paragraphes 2 et 3 de l'article 242, si l'employeur maintient la décision de licenciement, il doit envoyer à chaque employé à licencier un avis préalable avec l'indication explicite de la date à laquelle le respectif contrat de travail cesse et duquel il y a eu un accord de l'organisme de représentation ou de la commission élue, ou des services compétents.
2. Le délai de l'avis préalable se compte à partir de la date de sa remise à l'employé et ne peut pas être inférieure à :
  - a) 60 jours, s'il s'agit de cadres et techniciens moyens et supérieurs ou de travailleurs protégés par le paragraphe 1 de l'article 227.
  - b) 30 jours pour le reste des travailleurs.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

3. Sauf dans le cas de clôture totale de l'établissement ou du service, si l'application des critères définis dans l'article 233 conduit à l'inclusion dans le groupe des travailleurs à licencier, d'anciens combattants ou de travailleurs avec une capacité de travail réduite, avec un degré d'incapacité égal ou supérieur à 20%, l'employeur ne doit pas les licencier sans l'autorisation préalable de l'Inspection générale du travail, selon les termes établis dans le paragraphe 3 de l'article 227.

4. L'avis préalable envoyé aux travailleurs mentionné dans le paragraphe 2 de cet article est sans effet, si à l'employeur est communiquée l'opposition de l'Inspection générale du travail au licenciement en question ou de cette opposition est maintenue selon le paragraphe 3 c) de l'article 227.

5. A défaut de l'avis préalable, dans l'ensemble ou en partie, le travailleur a le droit aux salaires correspondants à la période en manque.

6. A la date de l'envoi des communications de l'avis préalable, l'employeur doit envoyer au centre d'emploi de sa zone, avec une copie aux services provinciaux du Ministère de la tutelle du travail, un plan qui identifie tous les travailleurs avertis du licenciement, mentionnant pour chacun d'eux :

- a) nom complet ;
- b) adresse ;
- c) date de naissance ;
- d) date d'admission dans l'entreprise ;
- e) date à laquelle le contrat cesse ;
- f) numéro du bénéficiaire de la sécurité sociale ;
- g) profession ;
- h) classification professionnelle ;
- i) dernier salaire de base.

### **Article 245**

(Droits des employés)

Les dispositions de l'article 235 sont applicables aux travailleurs en régime d'avis préalable.

### **Article 246**



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

(Compensation)

Le travailleur renvoyé en procédure de licenciement collectif a le droit à une compensation calculée selon les termes du paragraphe 1 de l'article 261.

**Article 247**

(Illégitimité du licenciement)

Le licenciement du travailleur est illégitime dans les situations suivantes :

- a) quand les raisons invoquées pour fonder le licenciement collectif, selon les termes de l'article 238, sont inexistantes.
- b) si un accord n'a pas été poursuivi.
- c) violation des critères de préférence dans la manutention de l'emploi.
- d) couvre les travailleurs protégés selon les termes du paragraphe 1 de l'article 227 et n'est pas eu l'autorisation de l'Inspection générale du travail.

**Article 248**

(Déclaration et effet d'illégitimité)

1. Si le licenciement est déclaré illégitime, par sentence judiciaire en force de chose jugée, l'employeur est obligé de réintégrer le travailleur et de lui payer les salaires qu'il aurait reçu depuis la date de son licenciement jusqu'à la date de sa sentence.
2. Si le fondement de l'illégitimité est définitif dans le paragraphe b) de l'article précédent, les salaires mentionnés dans le paragraphe précédent sont soumis aux limites établis dans le paragraphe 3 de l'article 229.
3. Si la réintégration n'est pas possible ou si le travailleur ne veut pas être réintégré, il a le droit, en guise de remplacement, à une indemnisation à fixer selon les termes de l'article 263 qui accroît la compensation due selon les termes de l'article 246.
4. L'indemnisation calculée selon les termes de l'article 263 est remplacée par l'indemnisation calculée selon les termes de l'article 265 quand le licenciement est déclaré non fondé par les fondements des paragraphes 1 a) ou c) de l'article précédent.

**Article 249**



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

(Compétence du tribunal)

1. C'est au tribunal de décréter l'illégitimité du licenciement collectif et de fixer ses effets.
2. Le décret de l'illégitimité avec les fondements prévus dans les alinéas a) et b) de l'article 247 peut uniquement être faite en action intentée par la majorité des travailleurs renvoyés. Dès qu'au moins 15 travailleurs intentent l'action et qu'elle profite à tous les travailleurs couverts par le même procès de licenciement collectif, en constituant la chose jugée pour tous.

## **SECTION VI**

### **Rescision du contrat pour initiative du travailleur**

#### **Article 250**

(Modalités de rescision)

1. Le travailleur peut abroger le contrat avec ou sans juste cause.
2. L'abrogation par juste cause peut avoir des fondements concernant l'employeur ou les étrangers à celui-ci.

#### **Article 251**

(Abrogation pour juste cause concernant l'employeur)

1. L'abrogation du contrat, par initiative du travailleur, est faite avec juste cause concernant l'employeur, quand celui-ci viole, de façon coupable et grave, les droits des travailleur établis par la loi, dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail.
2. Les raisons suivantes sont considérées comme juste cause pour l'abrogation :
  - a) le manque de paiement ponctuel de salaire, dans la forme exigée.
  - b) l'application de n'importe quelle mesure disciplinaire de façon abusive, selon les termes de l'article 59.
  - c) le manque de respect, répété ou grave, des normes d'hygiène et de sécurité au travail.
  - d) les affronts à l'intégrité physique, d'honneur et de dignité du travailleur ou des membres de sa famille directs, pratiquées autant par l'employeur comme par ses représentants.
  - e) la violation grave des droits légaux ou conventionnels du travailleur.





**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

- f) la lésion des intérêts patrimoniaux sérieux du travailleur.
  - g) la conduite intentionnel de l'employeur ou de ses représentants, dans le sens de faire en sorte que l'employé cesse le contrat.
3. L'abrogation du contrat par l'employé avec les fondements mentionnés dans le paragraphe précédent se considère de licenciement indirect.
4. Le licenciement indirect est uniquement légitime s'il est fait par écrit, avec indication suffisante des faits qui l'on fondé et peut uniquement être fait dans un délai de 15 jours à compter de la prise de connaissance de ces faits.
5. Le licenciement indirect confère au travailleur le droit de recevoir de l'employeur une indemnisation déterminée selon les termes de l'article 265.

### **Article 252**

(Abrogation pour juste cause étrangère à l'employeur)

1. L'employé peut abroger le contrat pour juste cause étrangère à l'employeur avec les fondements suivants :
- a) le besoin de respecter les obligations légales dans l'immédiat incompatibles avec la manutention de la relation juridique et de travail.
  - b) changement substantiel et durable des conditions de travail quand il est décidé par l'employeur dans l'exercice légitime des devoirs reconnu par l'article 43.
2. La décision d'extinction de la relation juridique et de travail non communiquée par écrit à l'employeur, avec indication de ses fondements et prend effet immédiat, sans constituer une des parties en responsabilité envers un autre.

### **Article 253**

(Abrogation du contrat sans juste cause)

1. Lorsqu'il n'y a pas juste cause pour l'abrogation du contrat par l'employé, celui-ci peut éteindre la relation juridique et professionnelle, avec un avis préalable écrit à l'employeur, avec l'antécédence de 15 jours ou de 30 jours, selon si l'ancienneté est inférieure à trois ans ou égale ou supérieure à ce limite.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

2. Les limites minimum sont élevés pour 30 ou 60 jours, dans les mêmes conditions de l'ancienneté s'il s'agit d'un cadre technique supérieur ou technicien moyen,
3. A défaut de l'avis préalable, total ou partiel, l'employé est obligé d'indemniser l'employeur avec le montant du salaire correspondant à la période de l'avis préalable en manque.
4. Si l'employeur refuse d'accepter la prestation du travail pendant la période d'avis préalable, il est obligé de payer à l'employé le salaire correspondant à la période d'avis que celui-ci ne peut pas accomplir.
5. Le régime d'indemnisation par manque d'avis préalable, établi dans le paragraphe 3 de cet article, est applicable chaque fois que l'employé demande sa démission, invoquant la juste cause avec les fondements mentionnés dans le paragraphe 2 de l'article 251 ou dans le paragraphe 1 de l'article 252 et ceux-ci soient faux.

#### **Article 254**

(Abandon du travail)

1. On peut parler d'abandon du travail lorsque l'employé s'absente du centre de travail avec l'intention déclaré ou présumée de ne plus y retourner.
2. On peut présumer l'intention de ne plus retourner au travail, lorsque l'employé :
  - a) immédiatement avant ou après de commencer son absence ait déclaré publiquement ou à ses collègues de travail l'intention de ne plus continuer au service de l'employeur.
  - b) célèbre un nouveau contrat de travail avec un autre employeur, en présumant que cette célébration quand il travaille dans un centre de travail n'appartient pas à l'employeur.
  - c) est absent pour une période de deux semaines consécutives, sans informer l'employeur du motif d'absence.
3. L'employeur, dans n'importe quelle des situations mentionnées dans le paragraphe précédent fait une communication à l'employé, à la dernière adresse connue de celui-ci, qui le déclare en situation d'abandon du travail. Si dans les trois jours qui suivent il ne peut pas prouver de façon documentée les raisons d'absence et l'impossibilité d'avoir accompli l'obligation d'information et justification d'absence établie dans l'article 151.
4. L'abandon du travail a la valeur comme abrogation du contrat sans juste cause et sans avis préalable et oblige l'employé à payer à l'employeur l'indemnisation établie dans le paragraphe 3 de l'article 153, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 49, si c'est le cas.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

## **SECTION VII**

### **Exonération du travailleur nominé**

#### **Article 255**

(Commission de service)

L'exercice des fonctions de la direction d'un établissement ou un service ou des autres formes de responsabilité supérieure pour les activités d'une unité structurelle d'une entreprise, ainsi que les fonctions de secrétariat personnel des membres de l'organisme d'administration ou de direction et encore des autres fonctions exigeant une relation spéciale de confiance, doit être accordé, en commission de service, à des employés du cadre de l'entreprise ou aux employés étrangers et reste soumise aux dispositions des articles suivants.

#### **Article 256**

(Accord écrit)

La nomination en commission du service est précédée d'un accord écrit avec l'employé nommé, contenant au moins les mentions suivantes:

- a) identification des parties.
- b) fonction à exécuter par la personne nommée, en commission de service.
- c) classification professionnelle et poste de travail que le nominé occupe dans le cadre de l'entreprise, à la date de la nomination, si c'est le cas.
- d) fonctions et classification professionnelle que passe par détenir, après la commission de service, s'il s'agit de l'employeur étranger et si l'accord implique son intégration dans le cadre.
- e) durée de la commission de service et la possibilité de sa rénovation, si la nomination est pour un temps déterminé.

#### **Article 257**

(Cessation de la commission de service)

1. N'importe quand, les parties peuvent faire cesser la commission de service, sauf si l'accord mentionné dans l'article précédent inclut la respective durée, selon les termes de l'alinéa e) du même article.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

2. L'exonération ou la cessation de la commission par initiative de l'entreprise est soumise à un avis préalable à l'employé, avec la durée de 30 ou 60 jours, selon l'exercice des fonctions qui ait durée jusqu'à deux ou plus de deux ans.

3. A défaut de l'avis préalable, total ou partiel, l'employé a le droit d'être indemnisé pour la valeur du salaire correspondant à la période en manque.

### **Article 258**

(Droits du travailleur)

1. Avec l'exonération, le terme de la commission de service ou la cessation par initiative de l'employé nommé, ceci a le droit à :

a) revenir aux fonctions et au poste de travail qu'il exercé au moment de sa nomination ou qui ait, entretemps, été promu, s'il appartient au cadre de l'entreprise.

b) intégration dans les fonctions et la classification professionnelle qui ait été accordée selon les termes de l'alinéa d) de l'article 256, s'il n'appartient pas au cadre de l'entreprise, cette intégration ait été prévue.

c) compensation qui, éventuellement, ait été prévue dans l'accord, s'il n'y a pas de place pour l'intégration référée dans le paragraphe précédent.

2. Si l'employé appartient au cadre de l'entreprise et la commission du service cesse pour exonération, il a le droit d'abroger le contrat de travail, dans les 30 jours qui suivent à l'exonération, en gagnant ainsi le droit à son indemnisation calculée selon les termes de l'article 265.

3. Les droits prévus dans l'alinéa a) du paragraphe 1 et du paragraphe 2 de cet article ne sont pas exigibles, si la cessation de la commission de service est une conséquence du licenciement pour juste cause disciplinaire qui n'est pas déclarée non fondée.

### **Article 259**

(Comptage du temps de service)

Le temps d'exercice des fonctions en commission de service se compte pour tous les effets, comme si ce temps a été prêté dans la classification professionnelle que l'employé possède dans le cadre de l'entreprise ou dans celle qui lui soit due, selon les termes de l'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article précédent.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

## **Article 260**

(Exclusions)

S'il s'agit d'un employé qui n'appartient pas au cadre d'une entreprise publique ou dans laquelle le gouvernement agit, légalement, le droit de nommer et exonérer les gestionnaires, l'exécution des respectives fonctions par nomination du gouvernement est exclue du régime de cette section, selon les termes de l'alinéa g) de l'article 2.

## **SECTION VIII**

### **Indemnisations et compensations**

## **Article 261**

(Compensation par cessation de contrat pour des raisons relatives à l'employeur)

1. La valeur de la compensation due à l'employé dans le cas de la cessation de contrat de travail pour des raisons relatives à l'employeur est le correspondant au salaire de base pratiqué à la date de la cessation, multiplié par le nombre d'année d'ancienneté avec la limite de cinq, étant la valeur ainsi obtenue accrue de 50% du même salaire de base multiplié par le nombre d'année d'ancienneté qui excèdent cette limite.
2. Le droit à la compensation ainsi calculée est reconnu :
  - a) dans l'article 236, pour le cas du licenciement individuel avec juste cause objective.
  - b) dans l'article 246, pour le cas de licenciement de l'employé en licenciement collectif.
  - c) dans le paragraphe 4 b) de l'article 207, pour le cas d'expiration après la suspension du contrat pour des raisons objectives.

## **Article 262**

(Compensation pour la réforme)

1. La compensation due dans les cas de l'expiration du contrat de travail par retraite de l'employeur, prévue dans le paragraphe 1 de l'article 218, qui se détermine en multipliant de 25% le salaire de base pratiqué à la date où l'employé atteint l'âge légal de retraite par le nombre d'années d'ancienneté à la même date.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

2. La compensation calculée selon les termes du paragraphe précédent s'applique encore dans le cas d'expiration après la suspension du contrat dans les conditions règlementées dans le paragraphe 2 de l'article 207.

### **Article 263**

(Indemnisation pour la non réintégration)

1. L'indemnisation compensatoire pour la non réintégration de l'employé renvoyé ou pour le fait que celui-ci n'ait pas l'intention d'être réintégré, chaque fois que, pour fonder le licenciement, la juste cause objective ait été invoquée, correspond à 50% de la valeur du salaire de base pratiqué à la date du licenciement multiplié par le nombre d'années d'ancienneté de l'employé.

2. Le droit à cette indemnisation est prévu :

a) dans le paragraphe 3 de l'article 237, dans le cas du droit à l'intégration ait été déclarée par le rejet du pourvoi du licenciement individuel avec invocation de juste cause objective, avec les exceptions établies dans le paragraphe 4 du même article.

b) dans le paragraphe 3 de l'article 248, dans le cas du droit à la réintégration ait été reconnu par illégitimité du licenciement collectif, avec les exceptions établies dans le paragraphe 4 du même article.

### **Article 264**

(Indemnisation en cas de faillite, d'insolvabilité ou d'extinction de l'employeur collectif)

L'indemnisation reconnue dans le paragraphe 1 de l'article 219, due dans le cas d'expiration du contrat, pour faillite ou insolvabilité de l'employeur et par extinction de personnalité juridique de l'employeur à titre collectif est déterminé en multipliant 50% e la valeur du salaire de base de l'employé à la date de l'expiration par le nombre d'années de l'ancienneté de la même date.

### **Article 265**

(Indemnisation par licenciement individuel)

1. L'indemnisation due à l'employé en cas de décret judiciaire de rejet du pourvoi du licenciement individuel avec l'invocation de la juste cause disciplinaire, en n'ayant pas la



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

réintégration et en cas de licenciement indirect reconnu respectivement, dans le paragraphe 1 de l'article 229 et dans le paragraphe 5 de l'article 251, est déterminée en multipliant la valeur du salaire base à la date du licenciement par le nombre d'années d'ancienneté de l'employé à la même date.

2. L'indemnisation calculée, selon les termes du paragraphe précédent a toujours comme valeur minimum le montant correspondant au salaire de base de trois mois.

3. L'indemnisation calculée selon les termes des paragraphes précédents est encore due dans des situations mentionnées dans le paragraphe 3 de l'article 20, dans le paragraphe 5 de l'article 237, dans le paragraphe 4 de l'article 248 et dans le paragraphe 2 de l'article 258.

#### **Article 266**

(Indemnisation de l'employé avec la protection spéciale)

Dans le cas où le licenciement d'un employé qui bénéficie de la protection spéciale, selon les termes des alinéas c) et d) du paragraphe 1 de l'article 227, n'ait pas été précédé de l'autorisation de l'Inspection générale du travail, quand elle est exigée, l'indemnisation calculée, selon le cas dans les termes de l'article 263 ou de l'article 265, est accrue de 50% du montant respectif.

#### **Article 267**

(Détermination de l'ancienneté)

Dans la détermination de l'ancienneté de l'employé, pour les effets des articles précédents à cette section, les fractions de l'année égales ou supérieures à trois mois se comptent comme année d'ancienneté.

## **CHAPITRE XI**

### **Conditions applicables aux groupes spécifiques de travailleurs**

#### **SECTION I**

##### **Travail de la femme**



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

## **SOUS-SECTION I**

(Conditions spécifiques applicables à la femme)

### **Article 268**

(Égalité de traitement e non-discrimination au travail)

1. A la femme qui travaille est garantie, par référence à l'homme, l'égalité de traitement et de non-discrimination au travail.

2. Par conséquent, aux femmes qui travaillent est garanti :

- a) l'accès à n'importe quel emploi, profession ou poste de travail.
- b) l'égalité d'opportunités et de traitement dans l'accès aux actions de formation et d'amélioration professionnelle.
- c) le droit à ce que les catégories et les critères de classification et de la promotion, avec l'application des dispositions du paragraphe 3 de l'article 164, soit commun aux deux sexes.
- d) le droit au salaire égal pour le travail égal ou de valeur égale.
- e) le droit à l'absence de n'importe quelle autre discrimination, directe ou indirecte, fondée par le sexe.

3. Aux fins de l'alinéa d) du paragraphe précédent, on considère que :

- a) le travail égal, le travail prêté à un même employeur, quand il est égal ou de nature objectivement semblable aux fonctions exercées et aux tâches exercées.
- b) le travail de valeur égale, le travail prêté au même employeur, quand les tâches exécutés, malgré qu'elle soit de nature diverse, soient considérées équivalentes par application de critères objectifs d'évaluation de fonctions.

### **Article 269**

Travaux interdits et conditionnés

1. L'occupation des femmes de travaux insalubres et dangereux est interdite, ainsi que tous ceux qui soient considérés comme impliquant des risques effectifs ou potentiels par la fonction génétique.

2. Notamment, il est interdit aux femmes le travail réalisé dans des souterrains et des mines.





**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

3. L'interdiction établie dans le paragraphe 1 de cet article peut être remplacée par le conditionnement de l'occupation des femmes dans les mêmes travaux où les lieux ou les postes de travail soient dotés d'équipements adéquats et efficaces de l'élimination des risques qui rend effectif ou qui impliquent potentiellement des risques.

4. La liste des occupations interdites aux femmes, ainsi que les conditionnements auquel est soumis le travail des femmes dans cette occupation est établie par décret exécutif conjoint des ministres de la tutelle du travail et de la santé.

5. La liste mentionnée dans le paragraphe précédent doit être revue périodiquement en fonction des connaissances scientifiques et techniques.

### **Article 270**

(Travail en temps partiel)

Sauf en cas de graves inconvénients, aux femmes qui travaillent et qui ont constitué une famille et qui ont des responsabilités familiales, l'employeur doit faciliter le travail en temps partiel, dans toute modalité prévue dans le paragraphe 1 de l'article 119 avec la réduction proportionnelle de la rémunération.

### **Article 271**

(Durée et organisation du travail)

1. Nonobstant les dispositions de cette loi, en ce qui concerne la durée et l'organisation du temps de travail, aux femmes sont garantis les droits suivants :

a) Intervalle de repos entre la fin du travail d'un jour et le début de la période de travail du jour suivant, établi dans le paragraphe 6 de l'article 97 est de 12heures.

b) La non prestation de travail nocturne dans un établissement industriel dans autorisation de l'Inspection-générale du travail.

2. L'autorisation exigée dans l'alinéa b) du paragraphe précédent peut uniquement être accordée dans les situations suivantes :

a) en cas de force majeure qui occasionne l'altération anormale dans le fonctionnement du centre de travail.

b) quand les matières premières en élaboration sont susceptibles d'une altération rapide, en courant le risque de perte inévitable si le travail ne continue pas.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

c) dans le cas où le travail est organisé dans un régime de travail en équipes alternées et les femmes qui travaillent ont donné leur accord pour l'inclusion dans les équipes.

3. La requête pour la prestation de travail nocturne pour les femmes doit être décidée, face aux fondements invoqués, dans un délai de trois jours ouvrables, sous peine d'être accordée l'autorisation.

4. L'interdiction du travail nocturne aux femmes dans un établissement industriel ne s'applique pas :

a) aux femmes qui travaillent qui exercent des fonctions administratives ou de caractère technique, qui impliquent une responsabilité.

b) aux femmes qui travaillent et qui occupent des services d'hygiène et de bien-être, à condition qu'ils n'effectuent pas normalement le travail manuel.

5. Aux femmes qui travaillent mentionnées dans l'article précédent, qui aient à leur charge des enfants de moins de 10 ans est applicable le paragraphe 4 de l'article 104.

## **SOUS-SECTION II**

### **Protection de la Maternité**

#### **Article 272**

(Droits spéciaux)

1. Pendant la période de grossesse et après l'accouchement, la femme qui travail a les droits spéciaux suivants :

a) ne pas exécuter, dans diminution de salaire, les tâches non recommandables pour son état ou qui exigent des positions incommodes ou préjudicielles. L'employeur doit lui assurer un travail adéquat à son état.

b) ne pas prêter de travail extraordinaire ni être transférée de centre de travail, sauf s'il se trouve dans la même zone géographique et pour permettre le changement de travail auquel se réfère l'alinéa précédente.

c) l'Inspection-générale du travail n'autorise pas la prestation du travail nocturne, dans les cas mentionnés dans le paragraphe 2 de l'article 271 et ne peut pas le prêter dans le cas où elles le faisaient déjà.

d) ne pas être renvoyé, sauf par infraction disciplinaire qui rende immédiate et partiellement impossible la manutention de la relation juridique et de travail.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

e) interrompre le travail quotidien par allaitement de l'enfant, pendant deux périodes d'une demi-heure chaque, sans diminution du salaire, quand le fils reste, pendant le temps de travail, dans les installations du centre de travail ou dans la crèche de l'employeur.

f) bénéficier des licences de maternité règlementés dans les articles suivants.

2. Pour jouir des droits prévus dans l'article précédent, la femme qui travail doit prouver son état de grossesse à l'employeur, avec toute l'antécédence possible, avec la présentation du document émis par les services de santé, sauf si son état est évident.

3. Les interdictions mentionnées dans les alinéas a), b) et c) du paragraphe 1 de cet article s'appliquent jusqu'à trois mois après l'accouchement, et certaines peuvent être prolongées, si à travers le document médical le besoin de cet élargissement est justifié.

4. L'interdiction de licenciement sauf infraction disciplinaire grave, établie dans l'alinéa d) du paragraphe 1 de cet article, se maintient jusqu'à un an après l'accouchement.

5. L'inspection générale du travail a le droit de vérifier si l'infraction disciplinaire commise par la femme rend immédiate et pratiquement impossible la manutention de la relation juridique et professionnelle et à ces fins les dispositions du paragraphe 3 de l'article 227 doit s'appliquer.

6. Les interruptions de travail quotidien, pour l'allaitement, mentionné dans l'alinéa e) du paragraphe 1 de cet article, ont lieu pendant les opportunités choisies par la femme qui travaille, quand il est possible avec l'accord de l'employeur et sont remplacées, dans le cas où l'enfant ne l'accompagne pas au centre de travail, pour l'élargissement de l'intervalle pour le repos et les repas en une heure ou si la femme le préfère à travers la réduction de la période normale de travail quotidien, au début ou à la fin, dans tous les cas, sans diminution de salaire.

### **Article 273**

(Congé de maternité)

1. L'employée a le droit, au moment de l'accouchement, à un congé de maternité de trois mois.

2. Le congé de maternité commence quatre semaines avant la date prévue pour l'accouchement, le temps restant doit être jouit après celui-ci.

3. A partir du congé à jouir après l'accouchement est élargi de quatre semaines, dans le cas d'avoir plus de naissances multiples.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

4. Si l'accouchement se vérifie à la date postérieure à celle prévue du début du congé, celui-ci est augmenté par le temps nécessaire pour durer neuf semaines complètes après l'accouchement.
5. Pendant les deux premières semaines après l'accouchement, l'employeur ne peut pas recevoir l'employée au service, même si elle n'a pas l'intention de jouir de la totalité du congé de maternité.
6. Pendant le congé, l'employeur doit alléguer à l'employée la subvention de maternité due par la Sécurité Sociale, en le complétant si nécessaire, jusqu'à la valeur liquide de la rémunération qu'elle recevrait si elle se trouvait effectivement en service et en restant constitué dans le droit d'être remboursé de la valeur de la subvention.
7. Le congé de maternité est considéré comme temps de travail effectif pour tous les effets, sauf la rémunération correspondant qui est de la responsabilité de la Sécurité sociale.

#### **Article 274**

(Congé de maternité en situations anormales)

1. En cas d'avortement ou de naissance de mortinatalité, le congé à jouir à la date de la survenance est de six semaines, l'employée ne peut pas renoncer à sa jouissance et est applicable aux dispositions des paragraphes 6 et 7 de l'article précédent.
2. Si l'enfant décède avant le terme du congé de maternité, son congé cesse, dès que les six semaines après l'accouchement soient écoulées et l'employée revient au service une semaine après le décès.

#### **Article 275**

(Congé complémentaire de maternité)

1. Une fois le congé de maternité terminé, mentionné dans l'article 273, l'employée peut continuer dans la situation de congé, pour une période maximum de quatre semaines, pour accompagner l'enfant.
2. La période complémentaire n'est pas rémunérée et peut uniquement être joui avec la communication préalable de l'employeur, avec indication de sa durée et à condition que l'entreprise ne dispose pas de crèche ou de jardin d'enfants.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

**Article 276**

(Absences pendant la grossesse et après l'accouchement)

1. Pendant la période de grossesse et jusqu'à 15 mois après l'accouchement, l'employée a le droit à s'absenter un jour par mois sans perte de salaire pour le suivi médical de son état et pour s'occuper de son enfant.
2. Cette période n'est pas cumulée, pendant la période d'accouchement, avec la prestation de travail en temps partiel, mentionné dans l'article 270.

**Article 277**

(Rescision du contrat pour initiative de l'employée)

L'employée, pendant la grossesse et 15 mois après l'accouchement, peut abroger le contrat sans obligation d'indemnisation, avec l'avis préalable d'une semaine à l'employeur.

**Article 278**

(Protection contre le licenciement pour causes objectives)

Pendant la grossesse et jusqu'à 12 ans après l'accouchement, l'employée jouie du régime spécial de protection contre le licenciement individuel pour causes objectives et contre le licenciement collectif que le paragraphe 3 de l'article 233 et dans le paragraphe 3 de l'article 244 établissent pour les anciens combattants et pour les travailleurs avec une capacité de travail réduite.

**Article 279**

(Vacances supplémentaires)

La période de vacances des employées avec des enfants mineurs à leur charge est augmentée d'un jour de vacances pour chaque enfant avec l'âge d'au moins 14 ans.

**Article 280**

(Structure d'appui aux enfants)



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

1. L'Etat doit implémenter progressivement un réseau national de structures de garde des enfants, comme des crèches et des jardins d'enfants, adéquatement dimensionnée et localisée, dotée de moyens humains et techniques, ainsi que de conditions appropriées à la Promotion du développement intégral de l'enfant.
2. Les entreprises dont la dimension se justifie doivent collaborer avec l'Etat pour la création de ces structures, notamment avec la mise à disposition des installations adéquates et l'Etat doit mettre à disposition des moyens humains et techniques appropriés.
3. Les entreprises qui collaborent à la création de ces structures est assurée la priorité d'accueil des enfants des travailleurs à leur service.

## **SECTION II**

### **Travail de Mineurs**

#### **Article 281**

(Principes généraux)

1. L'employeur doit assurer aux mineurs à son service, même en régime d'apprentissage, des conditions de travail adéquates à leur âge, en évitant tout risque pour sa sécurité, santé et éducation et tout dommage pour son développement intégral.
2. L'employeur doit prendre des mesures qui tendent à la formation professionnelle des mineurs à leur service, en sollicitant la collaboration des entités officielles compétentes quand il ne dispose pas de structures et des moyens adéquats pour l'effet.
3. L'Etat doit assurer la création et le fonctionnement des structures de formation professionnelle adéquate à l'intégration des mineurs dans la vie active.

#### **Article 282**

(Célébration du contrat de travail)

1. Le contrat de travail célébré avec des mineurs qui aient complété l'âge minimum d'admission au travail est uniquement valable avec l'autorisation explicite du père, du tuteur, du représentant légal, de la personne ou de l'institution qui ait le mineur à sa charge ou à défaut de l'Inspection générale du travail.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

2. Pour les mineurs qui aient complété les 16 ans, l'autorisation peut être tacite.
3. L'autorisation pour célébrer le contrat de travail implique toujours l'autorisation pour exercer les droits et accomplir les devoirs de la relation juridique et de travail, pour recevoir le salaire et pour faire cesser le contrat.
4. Le contrat de travail avec les mineurs doit être célébré par écrit, cependant le mineur doit faire preuve qu'il a complété 14 ans.
5. Le représentant légal du mineur, mentionné dans le paragraphe 1 de cet article, peut, n'importe quand et par écrit, s'opposer à la manutention du contrat de travail. Son opposition prend effet deux semaines après la remise à l'employeur ou immédiatement, si le fondement de l'opposition est le besoin du mineur fréquenter l'établissement d'enseignement officiel ou l'action de formation professionnelle.
6. La faculté d'opposition du représentant légal cesse lorsque le mineur atteint le statut de majorité, par mariage ou par un autre moyen légal.

**Article 283**

(Travaux permis)

Les mineurs peuvent uniquement être admis pour la prestation de travaux légers, qui n'impliquent pas beaucoup d'effort physique qui ne soient pas susceptibles de porter préjudice à sa santé et à son développement physique et mental et qui permettent des conditions d'apprentissage et de formation.

**Article 284**

(Travaux interdits et conditionnés)

1. Il est interdit d'affecter les mineurs au travail qui, par sa nature et risques potentiels, ou par les conditions dans lesquelles elles sont prêtées, soient préjudiciables pour le développement physique, mental et moral.
2. Le travail de mineurs dans des théâtres, des cinémas, des boîtes, des cabarets, des discothèques et des établissements analogues, ainsi que l'exercice des activités de vendeur ou propagandiste des produits pharmaceutiques.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

3. Les travailleurs, dont l'exercice est interdit ou conditionné à des mineurs, ainsi que les conditions où les mineurs aient complété 16 ans, peuvent avoir accès à de tels travaux, aux fins de la formation professionnelle pratique sont établis par décret exécutif conjoint des ministres de la tutelle du travail et de la santé.

### **Article 285**

(Examens médicaux à des mineurs)

1. Les mineurs doivent être soumis, avant leur admission, à l'examen médical destiné à prouver leur capacité physique et mentale pour l'exercice de leurs fonctions.
2. L'examen médical doit être répété annuellement, jusqu'aux 18 ans, de façon à certifier que l'exercice de l'activité professionnelle ne porte pas préjudice à la santé ou du développement du mineur.
3. L'Inspection-générale du travail peut par initiative déterminer la réalisation des examens médicaux intercalaires.
4. Lorsque le rapport de l'examen médical détermine le besoin d'adopter certaines conditions de travail ou le transfert vers un autre poste de travail, l'employeur doit donner l'exécution à de telles déterminations.
5. L'employeur est obligé de maintenir, en conditions de confidentialité, les rapports des examens médicaux effectués aux mineurs et toujours les mettre aux dispositions des services officiels de la santé et de l'Inspection-générale du travail.

### **Article 286**

(Rémunération)

(Le salaire des mineurs est déterminé par référence au salaire de l'employé adulte de la profession où il travaille ou au salaire minimum national, dans le cas où il exerce des fonctions non qualifiées, et ne peut pas, sauf dans des situations référées dans l'article 36 être inférieur aux pourcentages suivants :

- a) 14 ans - 50%
- b) 15 ans - 60%
- c) 16 et 17 ans - 80%





**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

### **Article 287**

(Durée et organisation du travail)

1. La période normale de travail des mineurs ne peut pas être supérieure à 6 heures quotidiennes et 34 heures hebdomadaires, s'ils ont moins de 16 ans et à 7 heures quotidiennes et 39 heures hebdomadaires, s'ils ont entre 16 et 18 ans.
2. La prestation de travail extraordinaire est interdite, cependant elle peut être exceptionnellement autorisée par l'Inspection-générale du travail, si le mineur a complété 16 ans et le travail est justifié avec l'imminence de graves préjudices, par la vérification de toute situation mentionnée dans l'alinéa a) et b) du paragraphe 2 de l'article 102.
3. La prestation exceptionnelle de travail extraordinaire dans les conditions, mentionnées dans le paragraphe précédent, ne peut en aucun cas excéder 2 heures quotidiennes et 60 heures annuelles.
4. Les mineurs de 16 ans ne peuvent pas prêter de travail dans la période comprise entre les 20 heures d'un jour et les 7 heures du jour suivant et ne peuvent pas être inclus dans les équipes alternées.
5. Les mineurs avec l'âge égale ou supérieure à 16 ans peuvent uniquement travailler dans la période mentionnée dans le paragraphe précédent dans le cas de la prestation de travail pendant cette période est strictement indispensable à sa formation professionnelle et ait été obtenue l'autorisation préalable de l'Inspection générale du travail.

### **Article 288**

(Protection contre le licenciement)

Le licenciement des mineurs est soumis au régime spécial de l'autorisation de l'Inspection générale du travail établit dans les alinéas a) et b) du paragraphe 4 de l'article 227, dans le paragraphe 2 de l'article 233 et dans le paragraphe 2 de l'article 243 par les anciens combattants et les travailleurs avec la capacité de travail réduite.

### **Article 289**

(Conditions spéciales de travail)



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

Le travail des mineurs est soumis aux conditions suivantes spéciales :

- a) l'horaire de travail est organisé de façon à leur permettre la fréquence scolaire ou des actions officielles de formation professionnelle où ils sont inscrits.
- b) l'employeur et les responsables du centre de travail doivent veiller, en termes de formation, par l'attitude du mineur face au travail, la sécurité et l'hygiène au travail et la discipline professionnelle.
- c) dans la mesure où les aptitudes du mineur se trouve inadaptée à la profession ou la spécialité pour laquelle il a été admis, l'employeur doit faciliter, quand il est possible et après consultation du représentant légal, sa condition du poste de travail et des fonctions.
- d) le mineur peut uniquement être transféré du centre de travail, avec l'autorisation explicite du représentant légal.



## **CHAPITRE XII**

### **Promotion sociale et culturelle des travailleurs**

#### **Article 294**

(Principes généraux)

1. Les entreprises doivent collaborer avec le gouvernement dans la politique de promotion sociale et culturelle et du développement physique des travailleurs.
2. Dans ce but, outre les obligations qui résultent des autres dispositions de cette loi, les employeurs doivent, dans la mesure du possible, poursuivre la politique sous-jacente aux dispositions des articles suivants, en coopérant activement avec les organismes officiels compétents et avec les syndicats et les organes représentant des travailleurs.

#### **Article 295**

(Installations sociales pour les travailleurs)

Les entreprises doivent, en fonction de leur dimension et des conditions d'organisation du travail, installer et maintenir les lieux adéquats au repos, à la rencontre et l'occupation des temps libres des travailleurs, ainsi que l'élévation de son niveau culturel et développement physique.

#### **Article 296**

(Transport)

Les entreprises peuvent être complémentaire au réseau des transports publics de passagers, de façon à tenir en compte l'écartement des centres de travail en relation aux transports publics et à l'intensité de l'utilisation des mêmes, contribuer, en termes d'économie et de rationalité des moyens, pour l'assiduité et la ponctualité des travailleurs et pour sa présentation au travail en conditions physiques et de disponibilité psychologique qui rendent possible un élevé niveau de productivité au travail.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

**Article 297**

(Promotion culturelle et sportive)

1. Les entreprises doivent soutenir, dans la mesure du possible, les initiatives des travailleurs qui tendent à la conservation et la divulgation de la culture nationale, notamment la constitution de regroupements de théâtre, musicaux et de danse et à la promotion culturelle des travailleurs.
2. Les entreprises doivent également soutenir et engager les initiatives des travailleurs qui tendent à la pratique sportive et au développement de la culture physique.

**Article 298**

(Fond social)

1. Les entreprises avec un volume de travailleurs égal ou supérieur à une limite minimum à établir en réglementation propre peuvent créer un fond social auquel ils doivent affecter un pourcentage de gains d'exercice avant que les impôts soient déduits, destiné à l'assistance sociale aux travailleurs.
2. Les entreprises publiques doivent ce qui à ce propos est établi dans les respectifs statuts ou en réglementation spécifique.
3. Un pourcentage de salaire du travailleur, inférieur à 0,5%, peut par convention collective ou par accord avec l'organisme représentatif des travailleurs, être l'objet de la déduction et affecté au fond social.
4. Le gouvernement, par décret exécutif conjoint des ministres de la tutelle des finances et du travail, fixe une limite minimum de travailleurs au-dessus de laquelle la constitution du fond social est recommandée, le pourcentage maximum des bénéfices à affecter et sa façon de gestion qui doit être conjointe aux représentants de l'employeur et des travailleurs.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

**Article 299**

(Installations scolaires)

L'employeur qui soit autorisé à avoir à son service des mineurs sans la scolarité obligatoire, lorsqu'ils sont en nombre inférieur à 20, doit, dans le cas où les installations scolaires plus proches se trouvent à 5 km du centre de travail, collaborer avec les services officiels d'éducation pour l'installation d'une salle de classe dans ou dans les environs du centre de travail.

**CHAPITRE XIII**

**Garantie des droits émergents de la relation juridique et de travail**

**SECTION I**

**Prescription des droits et expiration du droit d'action**

**Article 300**

(Délai de prescription)

1. Tous les crédits, droits et obligations du travailleur ou de l'employeur, résultants de la célébration et de l'exécution du contrat de travail, de sa violation ou de sa cessation, en éteignant, par prescription, un an écoulé à compter du jour suivant à celui de la cessation du contrat.
2. Le délai de prescription établi dans le paragraphe précédent s'applique, en spécial, aux crédits de salaires, des suppléments et des compléments, des indemnités et des compensations dues par cessation du contrat d'approvisionnement des prestations en espèce et encore, du remboursement des dépenses effectués.
3. Les dispositions des paragraphes précédents ne prévalent pas sur le régime spécial de prescription des crédits vaincus au cours de l'exécution du contrat établi dans le paragraphe 1 de l'article 187.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

**Article 301**

(Expiration du droit d'action pour la réintégration)

Le droit de requérir judiciairement la réintégration dans l'entreprise, dans les cas de licenciement individuel ou collectif, expire dans le délai de 180 jours à compter du jour qui se suit à celui où le licenciement se vérifie.

**Article 302**

(Expiration du droit d'action, dans le cas des droits non pécuniaires)

Le droit d'exiger le respect des obligations non pécuniaires ou des prestations de fait qui puissent être satisfait après la cessation du contrat expire dans le délai d'un an à compter à partir du moment où ils sont exigibles, mais toujours dans le délai général de la prescription établie dans le paragraphe 1 de l'article 300.

**Article 303**

(Suspension des délais)

Les délais de prescription et d'expiration établis dans l'article 300 et 302 sont suspendus avec la présentation de la demande d'intervention de l'organe provincial de conciliation ou avec l'ouverture de l'action judiciaire dans laquelle l'action judiciaire où les crédits ou le respect des obligations sont réclamés.

**Article 304**

(Renonciation au crédit)

Le travailleur peut, après l'extinction de la relation juridique et de travail, renoncer, total ou partiellement, au crédit qu'il ait sur l'employeur, ainsi que célébrer des accords de conciliation, de transaction et de compensation sur les mêmes crédits.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

## **SECTION II**

### **Compétence des tribunaux**

#### **Article 305**

(Conflit individuel de travail)

Le conflit individuel de travail est le conflit qui surgisse entre le travailleur et l'employeur, pour des raisons relatives à la constitution, la manutention, la suspension et l'extinction de la relation juridique et de travail, ou avec l'exécution du contrat de travail et la satisfaction des droits et le respect des obligations, d'une et d'autre part, découlant du même contrat, ainsi que l'appel des mesures disciplinaires appliquées au travailleur.

#### **Article 306**

(Compétence des tribunaux)

1. Les tribunaux provinciaux, à travers la salle de travail, ont la compétence pour connaître et juger tous les conflits individuels de travail.
2. Les dispositions du paragraphe précédent ne porte pas préjudice aux autres compétences qui par la loi soient déférées à la Salle de travail des tribunaux provinciaux.
3. Avec les exceptions mentionnées dans l'article suivant et dans le paragraphe 5 de l'article 309, l'ouverture de l'action émergente des conflits individuels de travail est précédé de la réalisation de la tentative de conciliation.
4. La création, le fonctionnement et la compétence territoriale des Salles de travail des Tribunaux provinciaux et les normes de processus sont celles qui sont établies dans la législation propre.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

### **SECTION III**

#### **Conciliation dans les conflits individuels de travail**

##### **Article 307**

(Tentative de conciliation)

1. Tout conflit de travail est soumis obligatoirement à la tentative de conciliation avant l'ouverture de l'action dans le Tribunal.
2. Sont excepté les cas où le conflit concerne :
  - a) la nullité du licenciement disciplinaire comme les fondements mentionnés dans les paragraphes 1 et 2 de l'article 228.
  - b) rejet du pourvoi de licenciement individuel pour causes objectives, avec le fondement mentionné dans l'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 237.
  - c) illégitimité du licenciement collectif, avec les fondements mentionnés dans les alinéas a) et b) de l'article 247.
3. Dans les cas mentionnés dans les alinéas a) et b) du paragraphe précédent, le concerné peut, s'il le veut, proposer immédiatement une action dans la Salle de travail du Tribunal compétent.
4. Dans le cas de l'alinéa c) du paragraphe 2 de l'article 249 est applicable.

##### **Article 308**

(Organe de conciliation)

1. La tentative de conciliation est réalisée par l'organe provincial de la conciliation des conflits de travail, intégré dans la structure provinciale du Ministère public auprès des Salles de travail.
2. Cet organe est présidé par le Magistrat du Ministère Public compétent et intègre deux conseillers, étant un représentant des employeurs de la province et un représentant des travailleurs de la province.
3. En tout ce qui a été mentionné pour l'exercice de celle-ci, le magistrat du Ministère public compétent peut solliciter le soutien du représentant provincial du Ministère de la tutelle de travail.
4. Les conseillers des employeurs et des employés sont désignés respectivement par les associations d'employeurs et de travailleurs de la province, ou s'il n'y en a pas ou s'il ne l'on pas





**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

fait la désignation dans les 30 jours qui suivent à l'entrée en vigueur de cette loi, directement par les employeurs et par les travailleurs, en réunions explicitement convoquées pour cet effet par le représentant provincial du Ministère de la tutelle du travail.

5. Les conseillers des employeurs et des travailleurs peuvent être désignés dans des listes de cinq éléments, de façon à ce que le premier conseiller, s'il ne peut pas comparaître aux réunions de l'organe provincial de conciliation ou s'il ne doit pas comparaître, car le conflit concerne l'entreprise à laquelle il appartient ou dans laquelle il travaille, il puisse être remplacé par d'autres conseillers de la liste en question.

6. Le manque de conseillers ou d'un d'eux n'empêche pas la réalisation de la tentative de conciliation.

### **Article 309**

(Présentation de la demande)

1. La demande de tentative de conciliation est présentée en triple par le concerné qu'il soit travailleur ou employeur au magistrat du Ministère Public compétent et doit contenir obligatoirement :

- a) l'identification du requérant et de l'entité contre qui a été formulée et les respectives adresses.
- b) les réclamations présentées et les respectifs fondements décrits de façon sommaire mais suffisante.
- c) quand c'est possible, l'indication des montants réclamés si les demandes sont de nature pécuniaire.

2. La demande de tentative de conciliation peut être présentée oralement, par écrit, en triple, par les services du Ministère Public.

3. La partie qui présente la demande de tentative de conciliation doit inclure dans celle-ci les réclamations qui jusqu'à présent ait été contre l'autre partie.

4. Si le Magistrat du Ministère Public compétent considère que la demande est manifeste et totalement viable ou a besoin de fondements légalement protégés, doit les rejeter par dépêche fondée à préférer dans les cinq jours qui suivent à la présentation, qui est notifiée, contre le terme du procès, une copie de la dépêche et de la demande de tentative de conciliation s'il le requiert.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

5. Dans le cas où il y a eu une dépêche de rejet, le concerné peut intenter une action au tribunal sans préséance de tentative de conciliation, en instruisant la pétition avec les copies qu'il a reçu, selon les termes des paragraphes précédents.

6. La suspension des délais de prescription et d'expiration mentionnés dans l'article 303 cesse après 30 jours de la date où la notification mentionnée dans le paragraphe 4 ait été faite au concerné.

7. Le magistrat du Ministère Public compétent doit rejeter la demande avec la notification au concerné si l'organe provincial de conciliation est territorialement incompétent pour la relation juridique et professionnelle en ce qui concerne le conflit avoir été développé dans une autre province.

### **Article 310**

(Convocation de la réunion)

1. S'il n'y a pas de dépêche de rejet et dans le délai établi dans le paragraphe 4 de l'article précédent, le Magistrat du Ministère Public compétent doit choisir un jour et une heure pour la réunion de tentative de conciliation à réaliser entre 10 et 15 jours après, en procédant aux services du Ministère Public à l'envoi de la convocation pour les parties et les conseillers de celui-ci dans les 48heures suivantes.

2. Les convocations sont envoyées par la voies la plus rapide et la plus sûre, en tenant en compte les contraintes existants, et en pouvant aussi être envoyés à travers les autorités administratives ou policières qui sont soumises au devoir à la coopération établie dans les articles 76 et 77 de la Loi n.º 18/88.

3. Dans le cas de difficulté prouvée ou de perturbation des systèmes de communication, le délai pendant lequel la tentative de conciliation doit être marquée peut être élargi pour plus de 30 jours.

4. La convocation doit indiquer le jour, l'heure et le lieu de la réunion et l'objet de celle-ci, étant envoyée à part accompagnée de la copie de la demande.

5. La réunion peut être marquée pour la réalisation hors des installations et du lieu où fonctionne la structure provinciale du Ministère Public, en faisant attention aux intérêts des parties, aux dispositions dans la partie finale du paragraphe 2 de l'article 312 ou à d'autres facteurs à tenir en compte selon les termes de l'article 66 de la Loi n.º 18/88, du 31 décembre.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

**Article 311**

(Comparutions)

1. La tentative de conciliation comparaisent personnellement les parties.
2. Si le travailleur est mineur, il peut se faire accompagner de son représentant légal.
3. Le travailleur peut se faire accompagner d'un représentant du syndicat auquel il appartient ou d'un compagnon de travail.
4. L'employeur peut se faire représenter par un directeur ou par un travailleur avec des fonctions de responsabilité dans le centre de travail où le travailleur travaille normalement, munis d'une déclaration par écrit, qui reste auprès du processus, où figurent des pouvoirs explicites de représentation et la déclaration auquel il reste lié, à condition que le représentant confesse ou accepte.
5. Les parties peuvent encore se faire accompagner par l'avocat avec une procuration, qui reste auprès du processus et qui est efficace pour l'action judiciaire qui découle entre les mêmes parties, dans le cas où il n'y a pas de conciliation ou si celle-ci est partielle.
6. Outre les membres de l'organe provincial de la conciliation, dans la réunion de tentatives de conciliation uniquement les parties, les représentants et les accompagnants et un fonctionnaire pour Être secrétaire peuvent être présents.

**Article 312**

(Défaut de comparution)

1. Si une des parties est absentes, le jour et à l'heure désignés pour la tentative de conciliation, s'applique les procédures suivantes :
  - a) si l'absence est justifiée, jusqu'à l'heure du rendez-vous, la réalisation de la tentative de conciliation est reportée à un des 10 jours qui suivent l'envoi de la nouvelle convocation à la partie en maque.
  - b) si l'absence n'est pas justifiée et l'absent est le requérant de la tentative de conciliation, la demande est archivée.
  - c) si l'absence n'est pas justifiée et le défaillant est la partie contre laquelle la demande est présentée, au requérant est remise une déclaration d'impossibilité de réalisation de la tentative



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

de conciliation et des respectives causes, pour que celui-ci, s'il le veut, propose l'action judiciaire dans les 30 jours suivants.

d) dans les cas des alinéas b) et c), une amende est appliquée au défaillant dans les limites légaux.

e) si pendant la deuxième réunion arrêtée pour la tentative de conciliation, celle-ci n'est pas possible par manque d'une ou de l'autre partie, même s'il s'agit d'absence justifiée, il n'y a pas d'autre ajournement et la demande est archivée, avec la remise au requérant de la tentative de conciliation de la déclaration mentionnée dans l'alinéa c), sauf quand il s'agit de ce dernier et n'est pas été justifiée, et dans ce cas les dispositions de l'alinéa b) s'appliquent.

f) l'amende appliquée selon les termes de l'alinéa d) est sans effet dans le cas où le défaillant justifie son absence de façon à ce que le président considère digne de tenir en compte, dans les cinq jours qui suivent sa vérification.

2. Une fois la réunion de tentative de conciliation initiée, le président peut la suspendre, pour avoir une continuation du délai maximum de 15 jours, si une des parties le sollicite, pour une meilleure pondération du cas, ou si l'organe provincial de conciliation le décide, il doit faire quelques diligences d'épure des faits.

### **Articles 313**

(Acte conciliatoire)

1. Dans la réunion de tentative de conciliation, les parties étant présentes et leur accompagnant aussi, s'ils existent, le président entend le requérant et le défendant, en faisant ensuite un résumé de la demande et de ses fondements et de la position de la partie requise, après quoi il vérifie si les parties se trouvent en disposition de se concilier.

2. S'il n'y a pas de conciliation, le président informe quels peuvent être, à son avis, face aux éléments jusque-là présentés et avec une réserve d'appréciation que le tribunal peut faire, en fonction de la preuve produite et de l'application de la loi, selon les termes d'un accord régis par des principes d'égalité et d'équilibre, après quoi il donne la parole aux conseillers, s'ils désirent pour exposer de façon résumée leurs points de vue.

3. Ensuite, il vérifie à nouveau si les parties sont d'accords de se concilier et dans quels termes.

4. S'il n'y a pas d'accord, le président assure que dans l'acte de la réunion figure, outre l'indication des personnes présentes et des qualités :

a) l'énoncé des différents points de réclamation, l'indication de la valeur de chacune des réclamations et de la valeur totale de la demande.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

- b) les points sur lesquels il y a eu accord et, chaque fois que celui-ci a une expression pécuniaire, les valeurs par lesquelles l'accord se traduit sur chacun de ses points.
  - c) les délais accordés par accomplissement volontaire de l'accord si celui-ci n'est pas respecté immédiatement, ce qui est transcrit dans l'acte, lorsqu'il se vérifie.
  - d) les points de demande de tentative de conciliation par rapport à ceux où il y a eu désistement.
  - e) en cas de conciliation partielle, les points sur lesquels il y a eu accord, mais sur lesquels le requérant ne désiste pas, doit pour cet effet être explicitement interrogé.
5. S'il n'y a pas d'accord, le président assure que dans l'acte figure, outre l'indication des personnes présentes et des qualités :
- a) les indications de l'alinéa a) du paragraphe précédent.
  - b) la valeur totale de la demande.
  - c) les motifs de manque d'accord.
  - d) la déclaration du requérant qu'il ne désiste pas de la réclamation présentée, s'il se prononce ainsi, en devant toujours être interrogé à ce sujet.
6. Les mentions exigées dans l'alinéa a) des paragraphes 4 et 5 peuvent être faite par rémission pour la demande de tentative de conciliation si le président le considère suffisant pour la compréhension de la réclamation.
7. L'acte de la réunion de tentative de conciliation est élaboré immédiatement et doit toujours être signée par les présents dans la réunion qui sachent le faire.

### **Article 314**

(Homologation de l'accord)

1. Une fois l'acte élaboré et signé où figure un accord, total ou partiel, le président transcrit la même dépêche de confirmation de l'accord atteint, sauf dans la situation mentionnée dans le paragraphe précédent.
2. Si le président considère que l'accord, dans les termes où il a été atteint, nuit aux principes de bonne foi et d'égalité, notamment en affectant, de façon grave, les droits du travailleur, dans des situation où celui-ci puissent être satisfait, doit le déclarer dans l'acte de façon fondée.
3. Lorsqu'on vérifie le manque de dépêche de confirmation pour les raisons mentionnées dans le paragraphe précédent, n'importe quelle partie peut déclarer, dans des termes qui prennent



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

effet immédiatement, prétendre que le processus, y compris l'acte avec la déclaration du président, soit envoyé au tribunal, pour l'homologation par le juge.

4. Le processus est envoyé dans les cinq jours ouvrables qui suivent la déclaration et le juge, après avoir été vue par le Magistrat du Ministère Public compétent, décide en définitif. Il pondère les éléments qui figurent dans le processus et les fondements invoqués par le président.

5. La confirmation de l'accord, selon les termes du paragraphe 1 ou du 4 de cet article, lui confère une nature du titre exécutif, sans préjudice du contrôle de légalité qui, en cas d'exécution, le juge doit faire de l'accord confirmé selon les termes du paragraphe 1.

6. Le contrôle de légalité mentionné dans le paragraphe précédent se destine à vérifier si l'accord figurant de l'acte présentée avec le titre exécutif viole les dispositions légales impératives ou offense les droits indisponibles, mais ne peut pas affecter les droits de renonce et de disponibilité conditionnée, établis dans l'article 304 et du paragraphe 1 de l'article 185.

### **Article 315**

(Introduction de l'action)

1. Dans les cas où il n'y a pas d'accord ou celui-ci est partiel, si le requérant a fait la déclaration, mentionnée dans l'alinéa e) du paragraphe 4 et l'alinéa d) du paragraphe 5, tous deux de l'article 313, le président assure la présentation du processus au Bureau du Tribunal, contre le protocole, dans les cinq jours qui suivent à la réalisation de la tentative de conciliation.

2. Le jour suivant à la présentation, l'organe provincial de conciliation notifie au réclamant la date où le processus a été reçu par le tribunal.

3. Une fois le délai écoulé de paragraphe 1 de cet article, sans que la présentation ait été faite, et sans préjudice de la responsabilité disciplinaire qui a lieu, le réclamant peut, en requête au juge de la Salle de travail, présenter au Bureau du Tribunal, demander la notification du président de l'organe provincial de conciliation, pour la présentation du processus dans un délai de trois jours ouvrables, sous peine de crime de désobéissance.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

### **Article 316**

(Perfectionnement du procès)

1. Dans les 30 jours suivants au registre d'entrée du procès au tribunal, le requérant doit ajouter les procès-verbaux :
  - a) les moyens de preuve qu'il dispose et qui n'ait pas été joint à la demande de tentative de conciliation, il ne peut pas convoquer de témoins en nombre supérieur à trois par chaque fait, ni à cinq ou sept au total, selon si l'action s'applique ou dépasse la portée du tribunal provincial.
  - b) le libellé supplémentaire de perfectionnement de la demande, en triple, sans cependant créer de nouvelles situations relativement aux réclamations et aux valeurs sur lesquelles la diligence conciliatoire a portée, mentionnés dans l'acte respective.
2. Dès que les documents mentionnés dans le paragraphe précédent se trouvent réunis ou que le délai établi dans le même paragraphe ait été écoulé, les procès-verbaux sont portés devant le juge.
3. Si le libellé supplémentaire mentionné dans l'alinéa b) du paragraphe 1 de cet article n'est pas joint, le juge doit rejeter l'action, sauf s'il considère suffisant pour la poursuite à l'explicitation de la demande et de la cause de la demande figurant dans le procès reçu de l'organe de conciliation.
4. Si les moyens de preuve ne sont pas joints ou convoquées, les dispositions pertinentes de la loi du procès s'appliquent.
5. Si le libellé supplémentaire de perfectionnement ou si la situation prévue dans la partie finale du paragraphe 3 de cet article est vérifiée, le juge ordonne la notification du défendeur, pour contester, en suivant les termes subséquents de la loi du procès.
6. Le délai mentionné dans le paragraphe 1 de cet article figure dans la notification de la nomination du défenseur officieux, si, en étant requérant de la tentative de conciliation, le travailleur ait demandé cette nomination dans les 10 jours qui suivent au registre d'entrée du procès au tribunal.

### **Article 317**

(Recours)

De la décision finale du juge peut être interposé un recours par n'importe quelles parties plaidantes auprès du Tribunal supérieur, selon les termes de la loi générale du procès.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

**Article 318**

(Punition des contraventions)

Les contraventions aux dispositions de la présente loi et autre législation complémentaire sont punies avec une amende, selon les termes du diplôme propre qui fixe les limites maximum et minimum de la punition pour chaque conduite de contravention, la compétence pour l'application des amendes, les critères de graduation de celles-ci et le délai d'expiration de l'action de contravention.

**Article 319**

(Inconvertibilité des amendes)

Les amendes par contraventions aux dispositions de cette loi et législation complémentaire ne sont pas convertibles en prison, selon les termes du diplôme propre.

**Article 320**

(Définitions)

Les définitions qui permettent une meilleure compréhension de concepts utilisés dans la présente loi figurent dans l'annexe à celle-ci et font partie intégrante de celle-ci.

**Article 321**

(Règlementation)

La présente loi doit être règlementée par le gouvernement dans un délai de 18 mois à compter de la date d'entrée en vigueur.

**Article 322**

(Référence)





**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

Les références faites tout au long de cette loi mentionnent des articles de la même, sauf indication explicite au contraire.

**Article 323**

(Doutes et omissions)

Les doutes et les omissions suscitées par interprétation et application de la présente loi sont résolues par assemblée nationale.

**Article 324**

(Révocation)

Toute la législation concernant la réglementation des matières prévues de la présente loi et qui soit incompatible avec celle-ci est révoquée, notamment :

- a) la Loi n. ° 6/81 du 24 août.
- b) les alinéas g) et m) de l'article 1 de la Loi n. ° 11/75, du 15 décembre.
- c) le décret n. ° 88/81, du 7 novembre, sur les absences au travail.
- d) le décret n. ° 18/82, du 15 avril, sur la protection de la maternité.
- e) le décret n. ° 58/82, du 9 juillet, sur le travail des mineurs.
- f) le décret n. ° 61/82, du 3 août, sur la durée de travail et l'organisation du temps de travail.
- g) le décret n. ° 16/84, du 24 août, sur l'établissement de la relation juridique et professionnelle.
- h) le décret exécutif n. ° 30/87, du 25 juillet, qui a approuvé le règlement juridique et professionnel.
- i) les chapitres V, VI et VII du statut du travailleur coopérant, approuvé par la Loi n. ° 7/86, du 29 mars.
- j) le décret n. ° 32/91, du 26 juillet, sur les licenciements collectifs.
- k) les dispositions du chapitre V, du décret n. ° 28/92, du 26 juin, étant applicables, en remplacement, et selon les cas toutes les dispositions de la présente loi, qu'elles soient générales, ou qu'elles définissent spécifiquement les conditions de travail pour les anciens combattants et pour les travailleurs avec une capacité de travail réduite.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

## **Article 325**

(Entrée en vigueur)

La présente loi entre en vigueur 60 jours après la date de sa présentation.

## **ANNEXE**

Mentionné dans l'article 320 de la loi précédente.

## **Définitions**

En vue la présente loi, il est attendu que :

- a) Armateur - toute personne singulière ou collective pour le compte de qui une embarcation est armée.
- b) Centre de travail - chacune des unités de l'entreprise, physiquement séparées, où est exercée une certaine activité, en employant un ensemble de travailleurs sous une autorité commune.
- c) Contrat de travail - c'est le contrat par lequel le travailleur s'oblige à mettre son activité professionnelle à la disposition d'un employeur dans le cadre de l'organisation et sous la direction et l'autorité de celle-ci, ayant comme contrepartie une rémunération.
- d) Contrat d'apprentissage - c'est le contrat par lequel l'employeur industriel ou agricole ou un artisan s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique, complète et pratique à une personne qui au début de l'apprentissage ait l'âge comprise entre 14 et 18 ans, et celle-ci s'oblige à se conformer aux instructions et directives données et à exécuter dument accompagnée, les travaux qui lui soient confiés en visant son apprentissage, dans les conditions et pendant le temps accordés.
- e) Contrat de stage - c'est le contrat par lequel l'employeur industriel agricole ou de service s'oblige à recevoir un travail pratique, afin d'améliorer ses connaissances et les adaptées au niveau d'études, une personne qui détient un cours technique ou professionnel, ou un cours professionnel ou de travail officiellement reconnu, entre 18 et 25 ans, ou une personne qui n'a aucun des cours mentionnés, à condition que, tant dans un cas comme dans l'autre, le stagiaire n'ait pas célébrés un contrat de travail avant avec le même ou un autre employeur.
- f) Contrat de travail à domicile - c'est le contrat où la prestation de l'activité professionnelle est réalisée à domicile ou dans un centre d travail de l'employé ou dans un endroit librement choisi



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

par celui-ci sans être soumis à la direction et l'autorité de l'employeur, à condition que pour le salaire affecté, le travailleur doit se considérer dépendant économiquement de ce dernier.

g) Contrat de travail rural - c'est le contrat qui est célébré pour l'exercice de l'activité professionnelle dans l'agriculture, la sylviculture et l'élevage, lorsque le travail est dépendant du rythme des stations et des conditions climatiques.

h) Contrat de travail à bord des embarcations - c'est le contrat qui est célébré entre un armateur ou son représentant et un marin, ayant comme objet un travail à réaliser à bords d'une embarcation de la marine, du commerce ou de la pêche.

h) Contrat de travail à bord des aéronefs - c'est le contrat qui est célébré entre un employeur ou son représentant et une personne singulière, ayant comme objet un travail à réaliser à bords d'un aéronef, de l'aviation commerciale.

j) Contrat de tâche - c'est le contrat qui est célébré entre un entrepreneur ou un propriétaire de travaux, un établissement ou une industrie avec une personne singulière ou collective qui à la base d'une sous-traitance se charge de la réalisation des tâches ou des services déterminés.

k) Contrat de groupe - c'est le contrat par lequel un groupe de travailleurs s'oblige à mettre son activité professionnelle à la disposition d'un employeur, en sachant que l'employeur n'assume pas cette relation par rapport à chacun des membres du groupe, mais uniquement par rapport au chef du groupe.

l) Employeur - toute personne singulière, collective, de droit public ou privé, qui organise, dirige et reçoit le travail d'un ou de plus de travailleurs, il s'agit d'une entreprise mixte, privée ou coopérative ou d'organisation sociale.

m) Entreprise - toute organisation stable et relativement continue d'instruments, moyens et facteurs agrégés et ordonnés par l'employeur, visant une activité productive ou la prestation de service et dont les travailleurs sont soumis, individuel et collectivement au régime de la présente loi et des autres sources du Droit de Travail.

n) Absence - c'est l'absence du travailleur du centre de travail pendant la période normale de travail quotidien.

o) Horaire variable - c'est celui dont le début et la fin du travail ne sont pas communs à tous les travailleurs et dont chacun jouit de la liberté de choix de son horaire de travail, dans des conditions établies par la loi.

p) Infraction disciplinaire - c'est le comportement fautif du travailleur qui viole les droits résultants de la relation juridique et professionnelle, notamment les droits établis dans l'article 46 de la présente loi.

q) Lieu de travail - c'est le centre de travail où le travailleur exerce son activité avec régularité et permanence.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

- r) Marin - toute personne singulière, d'un sexe ou de l'autre, qui s'oblige, envers l'armateur ou son représentant, à exercer son activité professionnelle à bord d'une embarcation.
- r) Nomination - est un acte à travers lequel un travailleur, qui appartient ou pas au personnel de l'entreprise, est constitué par l'employeur, avec son accord explicite, avec un caractère temporaire et exclusivement dans les situations prévues par la loi, dans la qualité de dirigeant d'une entreprise de n'importe quelle nature ou d'une de ses unités structurelles, ou incombé de l'exercice des fonctions caractérisée par l'exigence d'une relation spéciale de confiance.
- s) Période normale de travail - c'est la période pendant laquelle le travailleur est à la disposition de l'employeur pour l'exécution des tâches professionnelles auxquelles il s'est obligé avec l'établissement de la relation juridique et professionnelle, et qui ont comme contrepartie le salaire de base.
- t) Régime de disponibilité - c'est le régime que le travailleur, hors de sa période normale de travail, doit se maintenir à la disposition de l'employeur, dedans ou hors du centre de travail, pendant une certaine période de temps, afin de se produire le besoin extraordinaire et imprévu de la prestation de travail.
- u) rémunération - c'est l'ensemble des prestations économiques dues par un employeur à un travailleur en contrepartie du travail prêté par celui-ci et par rapport aux périodes de repos légalement équivalente à la prestation de travail.
- v) Auxiliaire - toute personne singulière ou collective qui, par un contrat de sous-traitance célébré avec l'entrepreneur ou par contrat de travaux célébré avec le propriétaire du chantier, de l'établissement ou de l'industrie, se charge de la réalisation des tâches ou des services déterminés, correspondants à sa spécialisation professionnelle ou l'activité, en engageant pour cela des travailleurs, à temps déterminé ou indéterminé, en leur offrant les outils et les matières-premières nécessaires.
- w) Travailleur - toute personne singulière, nationale ou étrangère résidente, qui volontairement s'oblige à mettre son activité professionnelle, contre une rémunération, au service d'un employeur, dans le cadre de l'organisation et sous l'autorité et la direction de celle-ci.
- x) Travailleur étranger non résident - c'est le citoyen étranger qui ne résident pas en Angola et qui possède une qualification professionnelle, technique et scientifique, dont le pays n'est pas auto-suffisant, engagé dans un pays étranger pour exercer son activité professionnelle dans l'espace national pour un temps déterminé.
- y) Travail nocturne - c'est celui dont l'horaire de travail est totalement nocturne, ou qui comprend moins de trois heures de travail nocturne.
- z) Travail obligatoire ou forcé - tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace ou contrainte, et pour lequel il ne s'est pas offert librement.



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
MINISTÉRIO DO INTERIOR  
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

---

aa) Trabalho extraordinário - é o trabalho prestado fora do período normal de trabalho diário, em antecipação do prolongamento do período normal, no intervalo de descanso e de refeição e durante o dia ou meio-dia de descanso complementar semanal.

bb) Trabalho noturno - é o trabalho prestado durante o período compreendido entre as 22 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte.

cc) trabalho em tempo parcial - é o trabalho onde o trabalhador presta o trabalho à parte durante um número determinado de dias por ano, mês ou semana, ou para um número de horas diárias inferior a 2/3 do número de dias ou de horas de trabalho normal diário praticadas em tempo completo no centro de trabalho ou serviço.