DECRET N° 2007-009 du 9 janvier 2007
déterminant les conditions et la durée du préavis de résiliation
du contrat de travail à durée indéterminée
(J.O. n° 3 099 du 09/04/07, p. 2647)

Le Premier Ministre, Chef du Gouvernement,

- Vu la constitution,
- Vu la loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail.
- Vu le décret n° 2003-007 du 12 janvier 2003 portant nomination du Premier Ministre, Chef du Gouvernement,
- Vu le décret n° 2003-008 du 16 janvier 2003, modifié par les décrets n° 2004-001 du 5 janvier 2004, n° 2004-680 du 5 juillet 2004, n° 2004-1 076 du 7 décembre 2004, n° 2005-144 du 17 mars 2005, n° 2005-700 du 19 octobre 2005, n° 2005-827 du 28 novembre 2005 et n° 2006-738 du 4 octobre 2006, portant nomination des membres du Gouvernement,
- Vu le décret n° 2004-198 du 1er février 2004 fixant les attributions du Ministre de Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales ainsi que l'organisation générale de son Ministère.
- Vu le décret n° 2005-329 du 31 mai 2005 abrogeant le décret n° 97-1 149 du 18 septembre 1997 et portant création d'un Conseil National du Travail.

Après avis du Conseil National du Travail réuni en Assemblée générale le 20 octobre 2005.
Sur proposition du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales.

En conseil du Gouvernement.

Décrète :

Article premier. - Le préavis est l'obligation pour le travailleur ou pour l'employeur d'aviser l'autre partie de sa décision de mettre fin au contrat à durée indéterminée.

Art. 2. - La durée du préavis est fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise et de la catégorie professionnelle.
A cet effet, les différentes catégories professionnelles sont réparties en groupes :

Premier groupe :

1. Manœuvres auxquels sont confiés des travaux élémentaires ne rentrant pas dans le cycle des fabrications et qui n'exigent aucune formation ni aucune adaptation.

2. Manœuvres spécialisés, ouvriers exécutant des travaux n'exigent que des aptitudes réduites ou une expérience professionnelle sommaire.

3. Employés exécutant des travaux qui n'exigent qu'une initiation de courte durée ou une formation professionnelle simple.

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

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

Deuxième groupe :

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

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

Sont compris dans ces définitions les catégories professionnelles suivantes :
- OS1, OS2, OS3, OP1 ;
- 2A, 2B, 3A, 3B (bureaux et commerce, électricité et eaux, gens de maison) ;
- A1, A2, A3, B1, B2, B3, B4, C1, C2, C3, D1, D2, D3, (transport) ;

Troisième groupe:

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

Sont compris dans ces définitions les travailleurs ranges dans les classifications suivantes :
- OP2, OP3 ;
- 4A, 4B, 5A, 5B, (bureaux et commerce, électricité et eaux, gens de maison) ;
- A4, B5, C4, D4, conducteurs dépanneurs (transport).

Quatrième groupe :

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

Cinquième groupe :

Cadres et assimilés occupant des fonctions hiérarchiquement supérieures à celles rangées dans les positions types précédentes, comportant commandement sur un ou plusieurs cadres ayant eux-mêmes sous leur autorité des collaborateurs et dont la situation exige une valeur

élevée ou justifiée par la nécessité de la coordination de plusieurs services dans une entreprise ou un établissement important.

Art. 3. - La durée du préavis est fixée comme suit et ne peut lui être inférieure en aucun cas :

Ancienneté de service	Groupe professionnel				
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5
Moins de 8 j	01 jour	02 jours	03 jours	04 jours	05 jours
Moins de 3 mois	03 jours	08 jours	15 jours	01 mois	01 mois
Moins de1 an	08 jours	15 jours	01 mois	01 mois et demi	03 mois
Plus de 1 an	10 jours	01 mois	01 mois et demi	02 mois et demi	04 mois
Plus de 3 ans	Plus 2 jours par année de service dans la limite totale de :				
Plus de 5 ans	01 mois	01 mois et demi	02 mois	03 mois	06 mois

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

Art. 4. - Le préavis court à compter du jour ou l'une des parties en a reçu notification par écrit.
Si la partie à qui incombe l'obligation de préavis ne sait pas écrire, il lui suffit de notifier le préavis devant témoins.
Lorsque la partie à qui le préavis est dû refuse de recevoir la lettre qui lui est destinée à cet effet, l'affichage de celle-ci à l'emplacement prévu pour les avis au personnel tient lieu de notification.

Art. 5. - Pendant la durée du préavis, le travailleur a droit à un temps de liberté d'une journée par semaine, pris globalement ou fractionné en heures, selon son choix.

Art. 6. - L'attestation provisoire d'emploi prévu à l'alinéa 2 de l'article 19 du Code du travail doit comporter exclusivement les mentions ci- après :

- les noms et prénom(s) ou la raison sociale de l'employeur ;
- les nom et prénom(s) du travailleur ;
- la date d'entrée du travailleur ;
- les fonctions et la catégorie professionnelle successivement attribuées au travailleur ;
- l'indication que le travailleur est en période de préavis et qu'il peut librement chercher du travail ;
- la date d'expiration de la période de préavis.

Art. 7. - Les contrats de travail ou les conventions collectives peuvent augmenter, suivant accord des parties en présence, mais ne peuvent en aucun cas réduire la durée du préavis telle qu'elle est déterminée à l'article 3 ci-dessous. Les dispositions de tout contrat ou convention réduisant cette durée ou supprimant le préavis sont nulles de plein droit.

Art. 8. - Les travailleurs nouvellement embauchés peuvent être tenus à l'essai conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Durant la période d'essai, ni l'employeur ni le travailleur ne sont soumis à l'obligation de préavis.

Les parties ont toutefois la faculté, pendant la période d'essai, de convenir d'un préavis dont les conditions et la durée peuvent être différentes de celles prévues décret.

Art. 9. - La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail peut se libérer de l'obligation d'effectuer le préavis fixé au présent décret par le versement immédiat à l'autre partie. Conformément à l'article 18 du code de travail, d'une indemnité égale à la rémunération et aux avantages de toutes natures qu'aurait acquis le travailleur pendant la durée réglementaire du préavis, à l'exception des remboursements de frais.

Art. 10. - L'indemnité prévue à l'article 18 du Code du travail se calcul sur la base de la moyenne des deux dernières payes et, le cas échéant, compte tenu de la contre-valeur des avantages en nature.
Lorsque le salaire est fixé forfaitairement au mois, à chaque journée de préavis, correspond un trentième de la rémunération mensuelle calculée comme ci-dessus

Art. 11. - les infractions au mode de calcul de l'indemnité de préavis, prévu à l'article 9 du présent décret, seront sanctionnées conformément aux dispositions de l'article 257 du code du travail.

Art. 12. - Le présent décret abroge et remplace le décret n) 64-162 du 22 avril 1964 déterminant les conditions et la durée du préavis de résiliation des contrats de travail à durée indéterminée.

Art. 13. - Le Ministre chargé du Travail et des Lois sociales est chargé de l'application du présent décret qui sera publié au journal officiel de la République.

Fait à Antananarivo, le 9 janvier 2007.

Par le Premier Ministre, Chef du Gouvernement

Jacques SYLLA.

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

Jean Théodore RANJIVASON.